



SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI TERPADU NURUL FIKRI

**Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya
Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta
Selatan**

TUGAS AKHIR

**Aisya Rizkia
0110120077**

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
DEPOK
AGUSTUS 2024**



**STT TERPADU
NURUL FIKRI**

SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI TERPADU NURUL FIKRI

**Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya
Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta
Selatan**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer

STT NF

Aisyah Rizkia

0110120077

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

DEPOK

AGUSTUS 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi/Tugas Akhir ini adalah hasil karya penulis, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Aisya Rizkia
NIM : 0110120077

Tempat, Depok 1 Agustus 2024

Tanda Tangan



Aisya Rizkia

STT - NF

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi/Tugas Akhir ini diajukan oleh :

Nama : Aisya Rizkia

NIM : 0110120077

Program Studi : Sistem Informasi

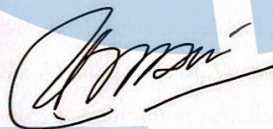
Judul Skripsi : Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta Selatan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer pada Program Studi Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri

DEWAN PENGUJI

Pembimbing

Penguji



Drs. Rusmanto, M.M.



Amalia, S.E., M.Ak.

STT - NF

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 1 Agustus 2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi/Tugas Akhir ini. Penulisan skripsi/Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana komputer Program Studi Sistem Informasi pada Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi/tugas akhir ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT.
2. Orang tua dan semua anggota keluarga yang telah memberikan dorongan baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian tugas ini.
3. Bapak Dr. Lukman Rosyidi, M.M., M.T. selaku Ketua Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri.
4. Ibu Misna Azqia, S.Kom., M.Kom. selaku Ketua Program Studi Sistem Informasi Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri.
5. Ibu Dr. Amalia Rahmah, S.T, M.T. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama berkuliah di Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri.
6. Bapak Drs. Rusmanto, M.M. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir penulis dalam menyelesaikan penulisan ilmiah ini.
7. Ibu Amalia, S.E., M.Ak. selaku Dosen Penguji Tugas Akhir penulis yang telah membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan tepat waktu.
8. Para Dosen di lingkungan Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri yang telah membimbing penulis dalam menuntut ilmu yang telah diberikan.
9. SMKS Averus Kota Jakarta Selatan Kepala Tata Usaha Oka Mawardah, S.Kom beserta karyawan yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data yang diperlukan bagi penulisan ilmiah ini.

Dalam penulisan ilmiah ini tentu saja masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Walaupun demikian, penulis telah berusaha menyelesaikan penulisan ilmiah ini sebaik mungkin. Oleh karena itu apabila terdapat kekurangan di dalam penulisan ilmiah ini, dengan rendah hati penulis menerima kritik dan saran dari pembaca.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Depok, tanggal 1 Agustus 2024



Aisya Rizkia

STT - NF

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aisyah Rizkia

NIM : 0110120077

Program Studi : Sistem Informasi

Jenis karya : Skripsi / Tugas Akhir

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada STT-NF Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty - Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Avenus Kota Jakarta Selatan.”

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini STT-NF berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STT - NF

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 1 Agustus 2024

Yang Menyatakan



ABSTRAK

Nama : Aisyah Rizkia
NIM : 0110120077
Program Studi : Sistem Informasi
Judul : Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi sistem informasi evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM) menggunakan OrangeHRM di SMKS Averus, Jakarta Selatan. Sistem ini dirancang untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi dalam proses penilaian kinerja manual, seperti kesulitan dalam pengelolaan data dan rendahnya akurasi evaluasi. OrangeHRM, sebuah perangkat lunak sumber terbuka untuk manajemen SDM, diimplementasikan dengan modul-modul seperti *Performance*, *Time*, *Admin*, dan *PIM (Personal Information Management)*.

Proses implementasi melibatkan beberapa tahapan, mulai dari perencanaan dan pengaturan infrastruktur hingga pelatihan pengguna dan pengujian sistem. Pengujian dilakukan menggunakan metode *blackbox testing* dan *User Acceptance Testing (UAT)* untuk memastikan bahwa sistem berfungsi sesuai dengan kebutuhan pengguna. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sistem ini telah meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses evaluasi kinerja guru dan staf.

Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi OrangeHRM di SMKS Averus telah berhasil dalam meningkatkan proses evaluasi kinerja SDM secara signifikan, tetapi masih memerlukan penyesuaian dan peningkatan lebih lanjut untuk sepenuhnya memenuhi kebutuhan institusi.

Kata kunci : OrangeHRM, Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Pendidikan, SMKS Averus Jakarta Selatan.

ABSTRACT

Name : Aisya Rizkia
NIM : 0110120077
Study Program : *Information System*
Title : *Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta Selatan*

This research aims to evaluate the implementation of a human resources (HR) performance evaluation information system using OrangeHRM at Averus Vocational School, South Jakarta. This system is designed to overcome various obstacles faced in the manual performance assessment process, such as difficulties in data management and low evaluation accuracy. OrangeHRM, an open source software for HR management, is implemented with modules such as Performance, Time, Admin, and PIM (Personal Information Management).

The implementation process involves several stages, from planning and setting up infrastructure to user training and system testing. Testing is carried out using black box testing and User Acceptance Testing (UAT) methods to ensure that the system functions according to user needs. Test results show that this system has increased efficiency and accuracy in the teacher and staff performance evaluation process.

Thus, this research concludes that the implementation of OrangeHRM at Averus Vocational School has been successful in improving the HR performance evaluation process significantly, but still requires further adjustments and improvements to fully meet the needs of the institution.

Key words : *OrangeHRM, Performance Evaluation, Human Resources, Education, SMKS Averus South Jakarta.*

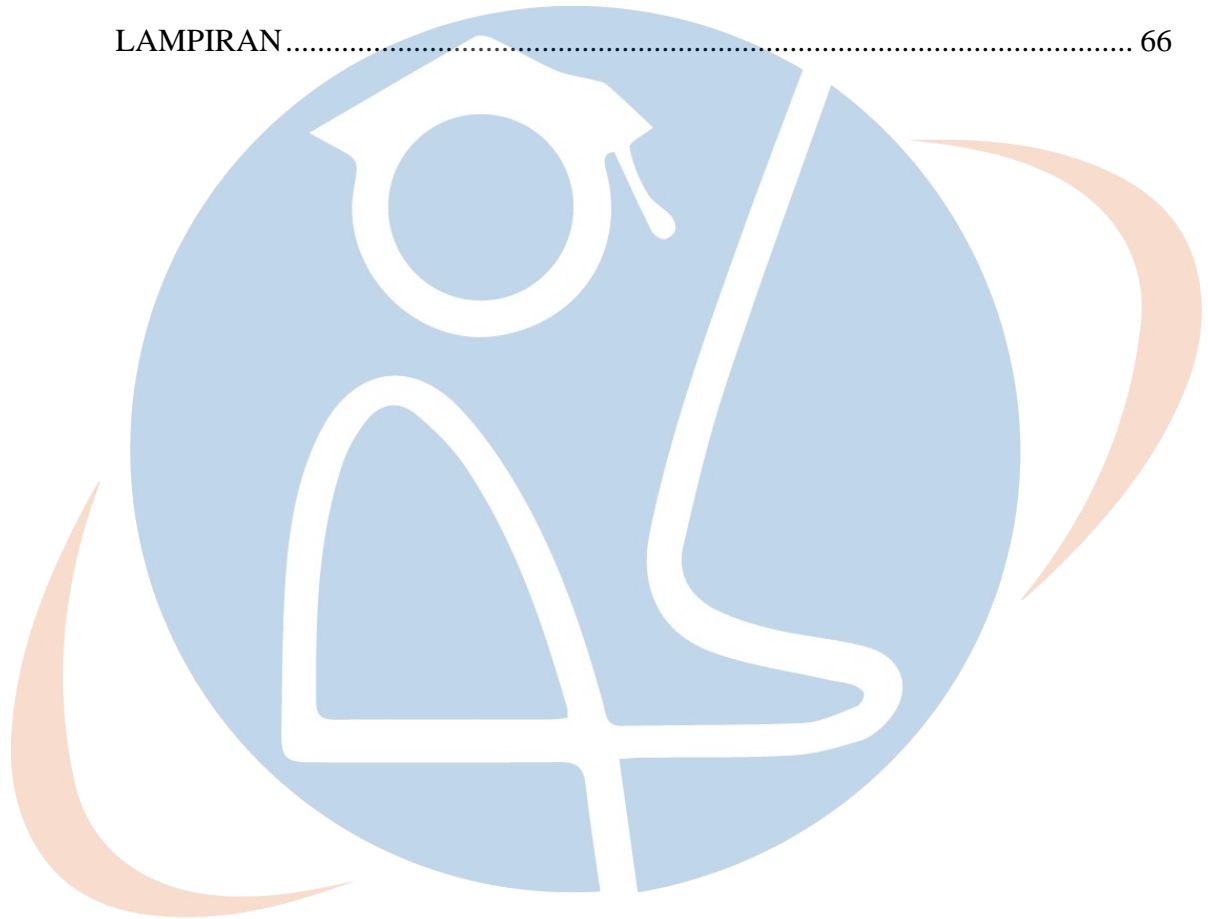
DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS... Error! Bookmark not defined.	
HALAMAN PENGESAHAN..... Error! Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS Error! Bookmark not defined.	
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II KAJIAN LITERATUR	6
2.1 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	6
2.2 Penilaian Kinerja	6
2.1.1 Penjelasan Penilaian Kinerja.....	6
2.1.2 Key Performance Indicator	7
2.2 Aplikasi OrangeHRM.....	8

2.3	SMKS Averus.....	11
2.3.1	Sejarah dan Perkembangan	11
2.3.2	Struktur Organisasi	11
2.3.3	Visi dan Misi.....	12
2.4	Penelitian Terkait	13
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		17
3.1	Tahapan Penelitian	17
3.1.1	Studi Pendahuluan.....	17
3.1.2	Analisis dan Perancangan	18
3.1.3	Implementasi.....	19
3.1.4	Kesimpulan dan Saran.....	19
3.2	Rancangan Penelitian	20
3.2.1	Jenis Penelitian.....	20
3.2.2	Metode Analisis Data.....	20
3.2.3	Metode Pengumpulan Data.....	20
3.2.4	Metode Pengujian.....	21
3.2.5	Lokasi Penelitian.....	22
3.2.6	Spesifikasi Perangkat	22
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI.....		23
4.1	Analisis Manajemen.....	23
4.2	Analisis Masalah	24
4.3	Analisis Perancangan Sistem.....	24
4.3.1	Identifikasi Aktor	24
4.3.2	Software Requirement Specification (SRS).....	25
4.4	Perancangan.....	28

4.4.1	Use Case.....	28
4.4.1.1	Use Case Utama.....	28
4.4.1.2	Use Case Kepala Bagian SDM (Admin)	29
4.4.1.3	Use Case Kepala Sekolah	30
4.4.1.4	Use Case Guru	31
4.4.2	Activity Diagram.....	32
4.4.2.1	Activity Diagram Login.....	33
4.4.2.2	Activity Diagram Mengatur Role Pegawai.....	34
4.4.2.3	Aktivitiy Diagram Menambah Database Pegawai.....	35
4.4.2.4	Aktivitiy Diagram Mengedit Database Personal Pegawai.....	36
4.4.2.5	Activity Diagram Menghapus Database Pegawai.....	37
4.4.2.6	Activity Diagram Melihat Presensi Personal Pegawai	38
4.4.2.7	Activity Diagram Membuat KPI Pegawai	39
4.4.2.8	Activity Diagram Mengedit KPI Pegawai	40
4.4.2.9	Activity Diagram Menghapus KPI Pegawai.....	41
4.4.2.10	Activity Diagram Melakukan Presensi Masuk (In)	42
4.4.2.11	Activity Diagram Melakukan Presensi Keluar (Out)	43
4.4.2.12	Activity Diagram Menentukan Jadwal Penilaian	44
4.4.2.13	Activity Diagram Pegawai Dapat Melukan Penilaian Terhadap Dirinya	45
4.4.2.14	Activity Diagram Melakukan Penilaian Pegawai.....	46
4.5	Rancangan Pengujian dengan Metode Blackbox Testing	47
4.6	Rancangan Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT).....	49
4.7	Instalasi Software OrangeHRM	50
4.8	Hasil Pengujian dengan Metode Blackbox	57

4.9 Hasil Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT).....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran.....	63
LAMPIRAN.....	66



STT - NF

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - Elemen-Elemen Kunci Penilaian Kinerja (Weather & Davis 1996) ..	7
Gambar 2 - Data PTK dan PD.....	11
Gambar 3 - Tahapan Penelitian.....	17
Gambar 4 - Use Case Utama.....	29
Gambar 5 - Use Case Kepala Bagian SDM (Admin).....	30
Gambar 6 - Use Case Kepala Sekolah.....	31
Gambar 7 - Use Case Guru.....	32
Gambar 8 - Activity Diagram Login.....	33
Gambar 9 - Activity Diagram Role Pegawai.....	34
Gambar 10 - Activity Diagram Menambah Database Guru.....	35
Gambar 11 - Activity Diagram Edit Database Pesonal Pegawai.....	36
Gambar 12 - Activity Diagram Menghapus Database Pegawai.....	37
Gambar 13 - Activity Diagram Melihat Presensi Personal Pegawai.....	38
Gambar 14 - Activity Diagram Membuat KPI Pegawai.....	39
Gambar 15 - Activity Diagram Mengedit KPI Pegawai.....	40
Gambar 16 - Activity Diagram Menghapus KPI Pegawai.....	41
Gambar 17 - Activity Diagram Melakukan Presensi Masuk (in).....	42
Gambar 18 - Activity Diagram - Melakukan Presensi Keluar (out).....	43
Gambar 19 - Activity Diagram Menentukan Jadwal Penilaian.....	44
Gambar 20 - Activity Diagram Melakukan Penilaian Terhadap DIri Sendiri.....	45
Gambar 21 - Activity Diagram Melakukan Penilaian Pegawai.....	46
Gambar 22 - Tampilan Halaman Login OrangeHRM.....	51
Gambar 23 - Tampilan Halaman Ketika Berhasil Login.....	51
Gambar 24 - Membuat User Setiap Pegawai.....	52
Gambar 25 - Membuat Database Pegawai.....	53
Gambar 26 - Tampilan Edit Database Pegawai.....	53
Gambar 27 - Halaman Absensi Masuk Pegawai.....	54
Gambar 28 - Tampilan Absensi Keluar.....	54
Gambar 29 - Tampilan KPI.....	55

Gambar 30 - Tampilan Pembuatan Penilaian Kinerja..... 56
Gambar 31 - Tampilan Kinerja Diri Sendiri 56
Gambar 32 - Tampilan Kepala SDM Melakukan Penilaian Kinerja 57



STT - NF

DAFTAR TABEL

Tabel 1 - Penelitian Terkait.....	13
Tabel 2 - Identifikasi Aktor.....	24
Tabel 3 - Kebutuhan Fungsional.....	26
Tabel 4 - Kebutuhan Non Fungsional.....	27
Tabel 5 - Kebutuhan Data.....	27
Tabel 6- Jawaban Rencana Pengujian Blackbox.....	47
Tabel 7 - Rencana Pengujian Blackbox Testing.....	47
Tabel 8 - Blackbox Testing (Kepala Sekolah).....	48
Tabel 9 - Blackbox Testing.....	49
Tabel 10 - Table Rencana Pengujian UAT.....	49
Tabel 11 - Daftar Pertanyaan UAT.....	50
Tabel 12 - Hasil Pengujian dengan Metode Blackbox.....	57
Tabel 13 - Hasil Blackbox Testing Kepala Sekolah.....	58
Tabel 14 - Hasil Blackbox Testing.....	59
Tabel 15 - Hasil Pengujian User Acceptance Test (UAT).....	60

STT - NF

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini berkembang sangat pesat sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat dalam lingkungan bisnis yang menggunakan sistem informasi berbasis teknologi informasi. Hal ini terbukti karena adanya sistem yang dapat membantu organisasi dalam memudahkan pekerjaannya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Namun terdapat organisasi yang belum memiliki sistem informasi dalam pengelolaan SDM, antara lain penilaian kinerja. Sering kali terjadi masalah dalam pengelolaan sistem Sumber Daya Manusia (SDM) [1]. Oleh karena itu, mereka berusaha menciptakan sumber daya kompetitif agar dapat mengoptimalkan dan mengadaptasi diri terhadap kemajuan teknologi saat ini. Dengan pertumbuhan teknologi dan laju informasi yang semakin cepat, organisasi atau perusahaan kini memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Hal ini mendorong perusahaan untuk memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas.

HRM (*Human Resource Management*) adalah sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia yang meliputi *Perencanaan; Acquire; Develop* dan *Manage*. Sistem tersebut diciptakan untuk memaksimalkan setiap individu secara efektif, sehingga tujuan bersama dapat tercapai [1]. OrangeHRM adalah sebuah sistem manajemen tenaga kerja yang digunakan oleh berbagai perusahaan. Sistem ini memiliki beberapa keunggulan, salah satunya adalah mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, perusahaan sering kali menghadapi beberapa tantangan dalam mengimplementasikan sistem ini, seperti biaya penerapan yang relatif tinggi. Dengan pengimplementasian sistem OrangeHRM, perusahaan dapat mengefisienkan proses presensi karyawan melalui pengurangan penggunaan kertas. Para karyawan dalam suatu perusahaan dapat melakukan presensi secara *real-time* melalui *software* ini. Selain itu, perusahaan yang menggunakan sistem ini juga dapat mengurangi tempat penyimpanan kertas presensi para karyawan. Perusahaan

dapat memantau kehadiran, izin cuti karena sakit, dan kondisi absen dari setiap karyawan dengan sistem ini dengan mudah. Dengan itu, perusahaan dapat mengalihkan tempat penyimpanan kertas tersebut ke komponen pekerjaan mereka yang lebih penting serta *esensial* ke depannya. Namun, beberapa perusahaan umumnya menemukan kendala dalam menerapkan sistem ini, seperti biaya penerapan yang cenderung mahal. Untuk memudahkan dalam menerapkan sistem ini, dapat digunakan sistem HRIS HashMicro. Sistem ini dapat memudahkan dalam melakukan proses pengelolaan karyawan, mengevaluasi KPI (*Key Performance Indicator*) perusahaan berdasarkan kinerja dari setiap tenaga kerja, dan mengontrol pengeluaran perusahaan terhadap karyawan. Kemajuan teknologi informasi memainkan peran penting dalam pengembangan perusahaan dan organisasi, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan penerapan teknologi informasi bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan rantai nilai dari efisiensi produktivitas karyawan dan perusahaan untuk mendapatkan margin yang telah ditargetkan.

SMKS Averus di Kota Jakarta Selatan kemungkinan sedang menghadapi beberapa hambatan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), termasuk kesulitan dalam memantau kinerja karyawan, memonitor kemajuan pembelajaran, dan mengelola data personalia. Penggunaan Sistem Informasi Evaluasi Kinerja diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM. Evaluasi kinerja karyawan sering menjadi tugas kompleks dan memerlukan waktu yang signifikan. Dengan pemanfaatan OrangeHRM, SMKS Averus dapat menggunakan fitur otomatisasi untuk menyederhanakan dan meningkatkan efisiensi proses evaluasi kinerja. Hal ini diharapkan dapat mempermudah pemberian umpan balik dan mengenali area pengembangan karyawan dengan lebih efektif.

Pelaksanaan sistem informasi evaluasi kinerja memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat keterbukaan dan pertanggungjawaban di dalam organisasi. Dengan memanfaatkan OrangeHRM, data mengenai performa karyawan dapat diakses dengan mudah oleh pihak yang berkompeten, memungkinkan pemantauan

yang lebih efektif terhadap pencapaian target organisasi. Pengadopsian teknologi dalam manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat dikaitkan dengan visi jangka panjang SMKS Averus untuk pertumbuhan dan kelangsungan sekolah. Peningkatan efisiensi dalam pengelolaan SDM dapat berperan dalam membentuk lingkungan pembelajaran yang lebih optimal, mendukung pencapaian tujuan pendidikan, serta mendorong keunggulan akademis.

Perangkat lunak OrangeHRM web yang digunakan untuk mengelola manajemen SDM menyediakan dua versi yaitu, starter (*Open source*) dan *Advanced*. OrangeHRM menyediakan berbagai modul yang memenuhi persyaratan utama dalam manajemen SDM [2]. Salah satu modulnya adalah Modul *Performance*, yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mendukung pengelolaan SDM, khususnya dalam aspek penilaian kinerja karyawan di SMKS Averus dengan judul "Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta Selatan."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana mengidentifikasi kebutuhan sistem saat ini dan kebutuhan yang akan datang evaluasi kinerja pada SMKS Averus Jakarta Selatan?
2. Bagaimana proses implementasi sistem informasi evaluasi kinerja sumber daya manusia SMKS Averus Jakarta Selatan menggunakan OrangeHRM?
3. Bagaimana mengevaluasi hasil implementasi sistem evaluasi kinerja SMKS Averus Jakarta Selatan pada perangkat lunak sistem informasi SDM OrangeHRM?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini yang sudah dirangkan sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Memahami kondisi saat ini dan kebutuhan yang akan datang sistem evaluasi kinerja pegawai SMKS Averus Jakarta Selatan.

2. Mengetahui cara implementasi aplikasi OrangeHRM terhadap evaluasi kinerja di SMKS Avenus Jakarta Selatan.
3. Memahami proses evaluasi dari implementasi sistem evaluasi kinerja pegawai di SMKS Avenus Jakarta Selatan dengan menggunakan perangkat lunak OrangeHRM.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

Manfaat untuk tempat penelitian :

- Implementasi OrangeHRM dapat meningkatkan efisiensi dalam manajemen sekolah dan dapat menjadi sebuah inovasi serta solusi untuk menjadikan sistem sekolah yang terintegrasi.

Manfaat untuk guru dan pegawai sekolah :

- Dengan adanya implementasi OrangeHRM ini dapat mempermudah evaluasi kinerja Guru di SMKS Avenus Jakarta Selatan, mengurangi waktu dan upaya yang diperlukan dalam proses evaluasi.

Manfaat untuk peneliti :

- Penelitian ini dapat membantu penulis untuk menyelesaikan Laporan Tugas Akhir.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini tidak secara rinci membahas semua fitur OrangeHRM, tetapi lebih berfokus pada fitur yang relevan dengan evaluasi kinerja SDM di lingkungan sekolah.
2. Pada proses penilaian kinerja, penulis tidak menggunakan nama asli karyawan. Sebagai gantinya, dalam penilaian kinerja guru menggunakan nama samaran sebagai pengganti nama sebenarnya.
3. Penilaian kinerja pada penelitian ini hanya untuk karyawan yang menduduki posisi sebagai guru.
4. Penelitian ini tidak mengevaluasi seluruh modul yang terdapat di dalam OrangeHRM. Fokus penelitian ini hanya terarah pada modul PIM (*Personel Information Management*) untuk basis data pegawai, modul

Admin untuk pengaturan hak akses pegawai, modul *Time* untuk rekam jejak kehadiran pegawai, dan modul *Performance* untuk mengevaluasi kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN:

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan mengenai tugas akhir yang dikerjakan.

BAB II KAJIAN LITERATUR:

Bab ini mencakup pemahaman dasar konsep dan teori terkait dengan topik penelitian, seperti sistem informasi manajemen, manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja, aplikasi OrangeHRM, Modul Performance, dan topik terkait lainnya. Berbagai teori ini diperoleh melalui studi literatur dengan merujuk kepada beragam referensi terkait Tugas Akhir ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN:

Bab ini membicarakan langkah-langkah yang ditempuh oleh peneliti selama proses implementasi OrangeHRM di SMKS Averus Jakarta Selatan. Dengan melakukan tahapan tersebut, diharapkan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI:

Bab ini akan membahas mengenai proses implementasi serta evaluasi setelah dilakukan implementasi Penilaian Kinerja guru menggunakan aplikasi OrangeHRM dengan modul *Performance* di SMKS Averus Jakarta Selatan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN:

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran mengenai pelaksanaan kegiatan tugas akhir baik dari isi maupun proses-proses untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

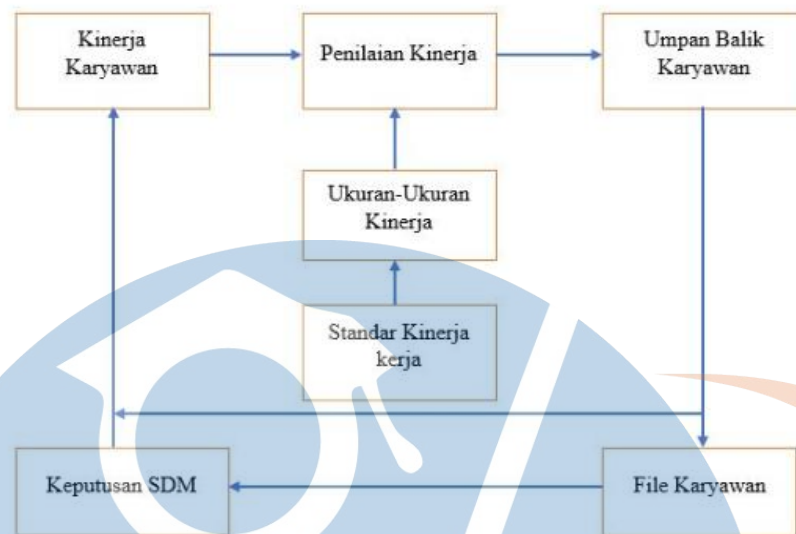
Sistem informasi SDM, atau biasa lebih kita kenal dengan sistem HRIS adalah merupakan beragam aktivitas untuk mengelola administrasi HR menggunakan teknologi, dalam hal ini menggunakan *software* atau aplikasi seperti Talenta. Sehingga membuat aktivitas HR diproses secara lebih efisien. Dengan kata lain, sistem informasi SDM, merupakan sebuah sistem untuk merangkap beberapa aktivitas, yang bisa berhubungan dengan *human resources*, akuntansi, manajemen karyawan, kehadiran, hingga *payroll* [3].

Sistem Informasi SDM (*Human Resources Information System*) merupakan prosedur yang disusun untuk mengumpulkan, menyimpan, menjaga, mengambil, dan memvalidasi data yang diperlukan oleh sebuah perusahaan agar memiliki kemampuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan atau pilihan yang lebih terkait dengan kegiatan perancangan SDM baru.

2.2 Penilaian Kinerja

2.1.1 Penjelasan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.



Gambar 1 - Elemen-Elemen Kunci Penilaian Kinerja (Weather & Davis 1996)

Sumber : <http://neniangraeni.blog.widyatama.ac.id/2021/06/29/penilaian-kinerja-menggunakan-metode-rating-scale-checklist-dan-hambatan-dalam-penilaian-kinerja/>

Penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kinerja pegawai yang tujuannya untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam memperbaiki kinerjanya. Selain untuk meningkatkan produktifitas kinerja secara pribadi, dapat juga meningkatkan produktifitas secara organisasi [4]. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses pengukuran karyawan yang dilihat dari pekerjaan setiap karyawannya dengan menggunakan aturan-aturan penilaian yang telah ada di setiap perusahaan atau instansi. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan acuan dari setiap perusahaan apakah karyawan tersebut bisa dipertahankan di suatu instansi tersebut atau tidak.

2.1.2 Key Performance Indicator

KPI (*Key Performance Indicator*), atau yang sering disebut Indikator Kinerja Utama, merujuk pada nilai terukur yang menggambarkan tingkat efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan utama bisnisnya. Indikator ini secara khusus berperan dalam menilai pencapaian strategis, keuangan, dan operasional perusahaan. Memanfaatkan *Key Performance Indicator* sebagai instrumen pengukuran kinerja tim memberikan manfaat yang signifikan dalam menilai sejauh mana kontribusi usaha tim berdampak pada kemajuan bisnis.

KPI merupakan indikator kualitatif yang mengukur kinerja dengan cara yang spesifik dan dalam rentang waktu tertentu. Selain itu, KPI juga berfungsi sebagai alat bantu untuk menetapkan target, memvisualisasikan pencapaian langkah-langkah penting, dan memberikan wawasan yang dapat mendukung tim dalam pengambilan keputusan yang lebih baik.

Menurut (Yogi Kurnia, Arjon Samuel, Anita Sindar, 2018) Berdasarkan Standar kompetensi guru yang dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama oleh Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

2.2 Aplikasi OrangeHRM

OrangeHRM adalah generasi terbaru sistem pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) berbasis web. OrangeHRM akan membantu anda dalam mengelola aset terpenting perusahaan, yaitu: Sumber Daya Manusia. OrangeHRM sangatlah praktis digunakan dalam bisnis sebagai sebuah platform yang sempurna untuk melakukan re-engineering proses pengelolaan SDM dan mendefinisikan ulang alur kerja operasional para profesional SDM

Sebagai landasan baru pengelolaan SDM yang maju. OrangeHRM merupakan sebuah perangkat lunak Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibuat dengan tujuan membantu organisasi meningkatkan efisiensi pengelolaan aspek-aspek SDM mereka [1]. OrangeHRM menawarkan beragam modul dan fitur yang dirancang untuk mendukung berbagai fungsi SDM, termasuk manajemen data karyawan, pengelolaan kinerja, proses rekrutmen, pelatihan, absensi, dan berbagai aspek lainnya.

Manajemen data karyawan menjadi suatu aspek krusial dalam era teknologi informasi saat ini. Dengan munculnya aplikasi *web* berbasis *open source*, pendekatan pengelolaan informasi telah mengalami perubahan menuju aplikasi yang ekonomis, mudah digunakan, dan ramah pengguna. Didalam OrangeHRM juga terdapat sebuah referensi modul-modul yang berdasarkan arsitektur modular, yaitu :

1. Modul Admin

Bagian Modul Admin merupakan komponen dalam sistem di mana seorang Manajer Sumber Daya Manusia atau staf yang ditunjuk bertanggung jawab atas semua tugas administratif sistem. Tanggung jawab ini mencakup menentukan struktur perusahaan (*company structure*), golongan gaji (*pay grade*), proyek yang sedang berlangsung, dan informasi lain yang menjadi pondasi bagi keseluruhan sistem. Modul ini juga mengatasi aspek keamanan sistem, termasuk penetapan otorisasi pengguna (*user*).

2. Modul PIM (*Personal Identity Management*)

Modul inti ini mengelola semua informasi terkait karyawan yang relevan termasuk di dalamnya berbagai jenis informasi pribadi (*personal information*), rincian kualifikasi (*detailed qualification*) dan pengalaman kerja (*work experience*), informasi yang terkait dengan pekerjaan dan lain sebagainya. Foto karyawan juga dapat dimasukkan ke sistem dengan baik. Informasi yang ditampung dalam modul ini dimanfaatkan oleh modul-modul lainnya, sehingga mengurangi data yang mubazir dan saling tumpang tindih.

3. Modul ESS (*Employee Self Service*)

ESS adalah alat bantu yang ampuh untuk memberikan kemudahan bagi karyawan perusahaan guna melihat informasi yang relevan, seperti informasi pribadi, memperbarui data pribadi via *web*, mendaftarkan cuti (*applying for leave*) dan mengedit jadwal kerja pribadi tanpa merepotkan staf HR. Fungsionalitas modul ini terentang di seluruh sistem, menjadikan informasi tersedia setiap saat dimana pun. Tentu saja semua informasi ini tergantung pada kebijakan keamanan informasi perusahaan, dimana setiap orang hanya dapat melihat informasi sejauh batas hak dan otoritas yang ia miliki. Solusi fungsionalitas ini sangatlah menghemat waktu dan biaya.

4. Modul Cuti (*Leave Module*)

Sebuah modul pengelolaan cuti (*leave*) yang komprehensif dengan kemungkinan yang luas untuk mendefinisikan berbagai jenis cuti (*leave types*), libur perusahaan (*company holidays*) dan lain-lain. Modul ini menyediakan

semua proses pengajuan cuti dan proses persetujuannya. Selain itu, modul ini dapat menampilkan informasi tentang hak cuti, sisa cuti, riwayat cuti dan lain sebagainya. Konsep berbasis web dan pelayanan mandiri (*self-service*) ini menyederhanakan berbagai prosedur cuti yang saling berhubungan, mengurangi pekerjaan administratif, menghemat kertas dan biaya.

5. Modul Waktu Kerja (*Time Module*)

Modul ini mengotomatisasi proses yang terkait dengan penelusuran waktu (kerja). Modul ini membantu mencapai efisiensi dalam mengelola data tenaga kerja dan meningkatkan pengelolaan angkatan kerja. Modul waktu kerja memberikan kemudahan bagi karyawan untuk mendefinisikan dan mengisi jadwal kerja mereka sendiri yang dapat diterima/ditolak dan dimodifikasi oleh atasan mereka. Modul ini memiliki fungsionalitas untuk menelusur kehadiran karyawan, dimana karyawan dapat memasukkan waktu hadir kerja (*punch in*) dan waktu pulang kerja (*punch out*). Melalui modul waktu kerja ini karyawan dapat jam kegiatan (*time events*) yang terkait dengan proyek tertentu, dimana mereka bekerja dan administrator proyek dapat mengelola proyek dengan mudah melalui fungsionalitas yang ditawarkan melalui item laporan proyek.

6. Modul Laporan (*Report Module*)

Fitur ini menghasilkan beragam report yang dapat dirias sesuai dengan kebutuhan anda. Setiap nomor laporan dapat didefinisikan dengan memilih dari rentang sebuah kriteria pencarian dan *field* laporan. Definisi laporan dapat disimpan untuk menghindari pengerjaan yang berulang. Sekali sebuah laporan telah didefinisikan dan disimpan, tampilan laporan dapat dibuat dengan memasukkan kriteria data yang diminta

7. Modul Rekrutmen (*Recruitment Module*)

Modul ini memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk memasang iklan lowongan kerja secara *on-line* di *web* dengan menggunakan fitur yang ada dalam sistem ini. Pemasang iklan dapat melakukan posting iklan dengan mudah, melacak progres pemrosesan pelamar hingga proses wawancara sampai proses penerimaannya. Sementara itu, pencari kerja dapat melakukan posting

lamaran kerja mereka dalam format standar dan sederhana. Pemberitahuan kepada pencari kerja dapat diinformasikan dengan mudah melalui email.

2.3 SMKS Averus

2.3.1 Sejarah dan Perkembangan

SMKS Averus adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMK di Pondok Pinang, Kec. Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Dalam menjalankan kegiatannya, SMKS Averus berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMKS Averus ini berdiri dengan SK Pendirian Sekolah dengan Nomor : 2139/A2.1.2/KP/97, tanggal SK izin operasional 20 Januari 1997. Sebagai Pejabat Kepala Sekolah saat ini yaitu Tengku Fery Zulfikar, S.Pd, MM. Sejak 9 September 2019 SMKS Averus sudah memiliki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 752/BAN-SM/SK/2019 [5]. Dengan jumlah data rekap per tanggal 7 Februari 2024 total sebanyak 670 Peserta Didik dan Guru ditambah Tenaga Pendidik.

Semester 2023/2024 Genap

Data PTK dan PD				
Uraian	Guru	Tendik	PTK	PD
Laki-laki	13	5	18	390
Perempuan	11	3	14	280
Total	24	8	32	670

Keterangan :

- Data Rekap Per Tanggal **7 Februari 2024**
- Penghitungan PTK adalah yang sudah mendapat penugasan, berstatus aktif dan terdaftar di sekolah induk.
- Singkatan :
 1. PTK = Guru ditambah Tendik
 2. PD = Peserta Didik

Gambar 2 - Data PTK dan PD

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/sekolah/160998CEDC83D1879AAE> [6]

2.3.2 Struktur Organisasi

SMKS Averus Kota Jakarta Selatan

Kepala Sekolah	: Tengku Fery Zulfikar, S.Pd, MM
Wakil Kurikulum	: Rita Fatimah, S.Pd
Wakil Kesiswaan	: Achmad Gozali, S.Pd, M.Pd
Wakil Sarana Prasarana	: Achmad Feris, SE
Wakil Humas	: Dra. Sukamti
Kepala Tata Usaha	: Oka Mawardah, S.Kom
Kepala Prodi AKL	: Santosa Tyo, SE
Kepala Prodi OTKP	: Jumroh Monareh, S.Pd
Kepala Prodi BDP	: Liees Lestari, SE

2.3.3 Visi dan Misi

Visi :

1. Unggul dalam pelaksanaan kegiatan keagamaan dan budi pekerti
2. Unggul dalam penanaman karakter yang baik
3. Unggul dalam kompetensi keahlian
4. Unggul dalam pengembangan wawasan berfikir
5. Unggul dalam penerapan pembelajaran dan literasi
6. Unggul dalam penugasan keterampilan dan teknologi

Misi:

1. Meningkatkan iman dan takwa seluruh pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik
2. Mewujudkan pendidikan yang berkarakter
3. Menyehatkan manajemen sekolah
4. Mencerdaskan siswa
5. Membangun sikap, moral, dan kepribadian
6. Penguasaan iptek dan informasi
7. Pengoptimalisasian sarpras
8. Memastikan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang berkarakter
9. Memastikan pendisiplinan seluruh warga sekolah
10. Kelulusan yang bermartabat

2.4 Penelitian Terkait

Berikut ini merupakan penelitian yang dijadikan rujukan dalam melakukan penelitian ini:

Tabel 1 - Penelitian Terkait

Nama	Judul	Tujuan	Subjek	Hasil
a) Nabila NurCahyani. (2022) [7]	Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM Menggunakan OrangeHRM di SMK Madani Depok	<ol style="list-style-type: none">1. Mengerti bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMK Madani Depok mengelola penilaian kinerja guru.2. Memahami cara penerapan aplikasi OrangeHRM dalam penilaian kinerja guru di	Guru di SMK Madani Deipok	Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM SMK Madani Deipok

		SMK Madani Deipok.		
b) Afifah Sausan & Rusman to. (2019)	Analisis dan Implementasi Sistem Informasi Pengelolaan SDM Berbasis OrangeHRM di SDIT AI Quidwah	<ol style="list-style-type: none"> Memahami proses implementasi dan pengujian sistem di SDIT AI Quidwah Memahami tahap uji coba menggunakan black box di SDIT AI Quidwah 	Pegawai di SDIT AI Quidwah	Mengelola dokumentasi penilaian kinerja guru menggunakan modul Performance dan data pribadi guru dengan modul PIM.
c) Nur Alifah. (2022) [8]	Penerapan Modul Penilaian Kinerja Pegawai pada PT Rere Konsultan Jakarta Menggunakan Sistem	<ol style="list-style-type: none"> Mengetahui situasi saat ini dan persyaratan masa depan dalam sistem manajemen evaluasi kinerja karyawan di PT Rere Konsultan Jakarta. Menyadari langkah-langkah 	Pegawai PT Rere Konsultan Jakarta	Sistem Informasi Manajemen Penilaian Pegawai.

	Informasi Sumber Daya Manusia OrangeHRM	dalam merancang sistem manajemen evaluasi karyawan di PT Rere Konsultan Jakarta.		
--	-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	--	--

- a) Penelitian dilakukan oleh Nabila Nurcahyani (2022) yang berjudul “Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM Menggunakan OrangeHRM di SMK Madani Depok”. Dalam penelitian ini merasa dibutuhkan evaluasi berkelanjutan yang berkala. Penelitian ini menggunakan metode Wawancara dan Observasi Lapangan. Hasil dari perancangan ini akan digunakan untuk mengimplementasikan sistem informasi SDM menggunakan OrangeHRM untuk mendokumentasikan data khususnya pada penilaian kinerja karyawan pada SMK Madani Depok.
- b) Penelitian dilakukan oleh Afifah Sausan, dan Rusmanto (2019) yang berjudul “Analisis dan Implementasi Sistem Informasi Pengelolaan SDM Berbasis OrangeHRM di SDIT Al-Qudwah”. Penelitian ini dilakukan secara terurut mengimplementasikan modul PIM dan *Leave* pada Aplikasi OrangeHRM di SDIT Al-Qudwah. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengimplementasikan sistem yang digunakan untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia.
- c) Penelitian dilakukan oleh Nur Alifah (2022) yang berjudul “Penerapan Modul Penilaian Kinerja Pegawai pada PT Rere Konsultan Jakarta Menggunakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia OrangeHRM”. Evaluasi sistem yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan mengimplementasikan aplikasi OrangeHRM pada divisi manajemen dan dievaluasi oleh pegawai PT Rere Konsultan Jakarta dengan metode UAT (*User Acceptance Test*) yang bertujuan untuk mengetahui apakah

dengan menggunakan aplikasi orangeHRM terbukti lebih efektif dan efisien, serta proses bisnisnya berjalannya dengan baik.



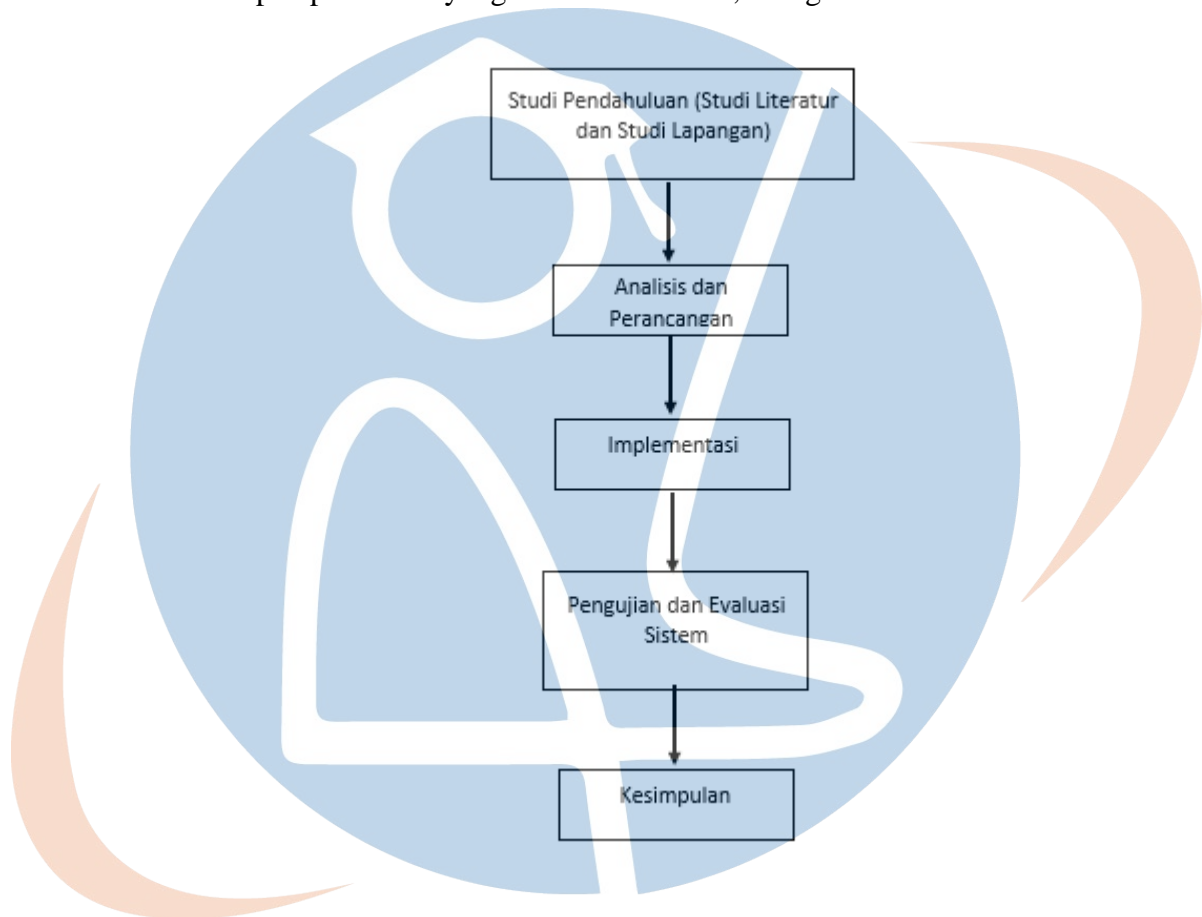
STT - NF

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan adalah, sebagai berikut :



Gambar 3 - Tahapan Penelitian

Berikut ini menjelaskan tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan untuk melakukan penelitian di SMKS Averus :

3.1.1 Studi Pendahuluan

Pada tahap Studi Pendahuluan, kegiatan yang dilakukan dibagi ke dalam dua jenis tahapan. Tahapan yang masing-masing jenis studi yaitu sebagai berikut :

1. Studi Literatur

Studi literatur ini merujuk pada proses pemeriksaan dan analisis penelitian tertentu. Tujuan dari studi literatur ini adalah untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang kajian yang telah dilakukan sebelumnya. Sumber informasi peneliti ini adalah dengan mengidentifikasi berbagai sumber informasi yang relevan dengan topik penelitian. Sumber ini dapat meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, tesis, dan literatur lainnya. Studi literatur memungkinkan peneliti untuk membandingkan temuan dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

2. Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan fase penelitian di mana peneliti mengumpulkan data langsung dari lokasi atau populasi yang menjadi fokus penelitian. Tujuan utama studi lapangan adalah untuk mengamati, mengumpulkan, dan menganalisis data yang bersumber langsung dari sumber yang bersangkutan. Studi lapangan ini melibatkan pengumpulan data langsung dari lapangan, baik itu melalui observasi, wawancara, atau kombinasi dari metode-metode tersebut. Studi lapangan ini memberikan keuntungan dalam hal validasi dan keabsahan data karena informasi dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara pada bagian civitas akademik SMKS Averus Jakarta Selatan yang bertujuan untuk mengetahui secara langsung permasalahan dalam pengelolaan SDM saat ini.

3.1.2 Analisis dan Perancangan

1. Analisis

Dalam tahap ini, penulis menganalisis data dan informasi yang diperoleh dari kajian literatur dan penelitian lapangan. Data tersebut mencakup kebutuhan yang teridentifikasi dari studi kasus yang dipelajari

dan situasi saat ini dalam pengelolaan sumber daya manusia. Analisis ini akan menjadi dasar untuk melaksanakan implementasi sistem manajemen sumber daya manusia di SMKS Avenus Jakarta Selatan.

2. Perancangan

Dalam fase ini, penulis melakukan evaluasi desain sistem yang akan diimplementasikan sesuai dengan temuan dari penelitian lapangan dan analisis sebelumnya. Langkah ini merupakan bagian dari persiapan untuk menerapkan sistem informasi sumber daya manusia di SMKS Avenus Jakarta Selatan.

3.1.3 Implementasi

Pada tahap ini, penulis menjalankan pelaksanaan sistem yang telah direncanakan. Langkah utama dalam penelitian ini melibatkan penerapan sistem informasi SDM OrangeHRM. Proses dimulai dengan menginstal aplikasi OrangeHRM, lalu melanjutkan dengan memasukkan data pegawai dari SMKS Avenus Jakarta Selatan. Langkah berikutnya adalah memasukkan data guru dengan menggunakan modul yang relevan dengan cakupan penelitian ini. Proses selanjutnya mencakup uji coba, yang akan dilaksanakan sesuai dengan struktur penelitian ini. Evaluasi kemudian dilakukan terhadap hasil uji coba untuk memastikan bahwa proses tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

3.1.4 Kesimpulan dan Saran

Setelah melakukan analisis dan pengujian serta evaluasi pada sistem, penelitian ini menyampaikan pentingnya penerapan sistem informasi evaluasi untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di Sekolah. Mempertimbangkan pilihan OrangeHRM sebagai platform untuk implementasi, merinci fitur-fitur dan modul yang dapat mendukung kebutuhan evaluasi kinerja di SMKS Avenus Kota Jakarta Selatan. Penulis akan memberikan kesimpulan dan saran yang lebih baik dalam penerapan sistem Implementasi OrangeHRM di SMKS Avenus Kota Jakarta Selatan.

3.2 Rancangan Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dijalankan adalah jenis penelitian tindakan (*action research*) berupa implementasi sistem evaluasi kinerja guru di SMKS Avenus Jakarta Selatan dengan memanfaatkan aplikasi OrangeHRM versi 5.6, yang merupakan aplikasi dengan lisensi sumber terbuka (*open source*).

3.2.2 Metode Analisis Data

Metode analisis yang diterapkan adalah metode kualitatif, di mana penelitian ini terfokus pada pemahaman mendalam mengenai fenomena, perilaku, atau pengalaman manusia melalui analisis data *non-numerik*. Metode penelitian ini sering digunakan untuk menjelajahi kompleksitas dan mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang topik yang tidak mudah diukur dengan angka.

3.2.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui :

1. Wawancara

Pada langkah ini, penulis akan memperoleh informasi dari sejumlah Guru di SMKS Avenus dengan tujuan untuk mengevaluasi permasalahan yang terjadi serta menilai kekurangan dan kelebihan dalam sistem kepegawaian. Selain itu, penulis juga akan mengevaluasi kemungkinan penerapan aplikasi yang direkomendasikan guna membantu SMKS Avenus dalam meningkatkan sistem kepegawaian. Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2020:114) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu[9].

2. Observasi

Penelitian ini melakukan pengamatan secara langsung terkait Penilaian Kinerja di SMKS Avenus Kota Jakarta Selatan, serta melihat sistem

kepegawaian yang terdapat di SMKS Averus, sehingga telah didapatkan permasalahan apa yang terjadi pada sistem kepegawaian.

3.2.4 Metode Pengujian

Metode pengujian adalah langkah uji yang melibatkan partisipasi pengguna untuk menciptakan dokumen yang menunjukkan bahwa perangkat lunak yang dikembangkan telah memenuhi standar penerimaan pengguna. Proses ini menyatakan bahwa perangkat lunak dapat diterima oleh pengguna setelah hasil pengujian dianggap memenuhi kebutuhan mereka.

1. Blackbox Testing

Pengujian sistem yang dilakukan menggunakan *Blackbox Testing* oleh penulis bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi sistem dan menguji spesifikasi fungsional sistem. *Blackbox testing* atau dapat disebut juga *Behavioral Testing* adalah pengujian yang dilakukan untuk mengamati hasil *input* dan *output* dari perangkat lunak tanpa mengetahui struktur kode dari perangkat lunak. Pengujian ini dilakukan di akhir pembuatan perangkat lunak untuk mengetahui apakah perangkat lunak dapat berfungsi dengan baik [10].

2. User Acceptance Test (UAT)

User acceptance testing (UAT) adalah tahap *testing* terakhir dan terpenting dari empat tahapan *testing software* yang umum dilakukan. Dalam tahapan ini, pengujian sistem dilakukan untuk menentukan apakah sistem telah memenuhi kebutuhan pengguna dan dapat mendukung semua skenario bisnis dan pengguna. UAT dilakukan oleh *client* dan *end-user*. Pengujian UAT ini erat kaitannya dengan pembayaran yang dilakukan kepada pengembang *software*. Menurut *International Institute of Business Analysis* (IIBA), UAT adalah proses pengujian yang dilakukan oleh pengguna bisnis pada aplikasi yang telah selesai [11].

3.2.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMKS Avenus yang beralamat di JL. CIPUTAT RAYA NO.11 KEBAYORAN LAMA, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta.

3.2.6 Spesifikasi Perangkat

Perangkat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Hardware:*

Digunakan sebagai alat untuk melakukan proses implementasi OrangeHRM, Spesifikasi Laptop yang digunakan yaitu :

- *System Type* : 64-bit operating system, x64-based processor
- *Processor* : 12th Gen Intel(R) Core(TM) i3-1215U 1.20 GHz

- RAM : 8.00 GB

2. *Software:*

- OrangeHRM Versi 5.6
- Google Chrome
- *Microsoft Office*
- XAMPP

STT - NF

BAB IV

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

4.1 Analisis Manajemen

Pada tahap ini akan dijelaskan langkah-langkah yang terlibat dalam proses penilaian kinerja yang sedang berlangsung di SMKS Avenus Jakarta Selatan. Fokus utama pada tahap ini adalah mengidentifikasi kebutuhan sistem informasi SDM yang diperlukan untuk mendukung penilaian kinerja guru. Informasi dan data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk mengidentifikasi masalah dalam sistem penilaian kinerja yang sebelumnya menggunakan metode manual, di mana data KPI setiap karyawan diinput secara manual.

Proses penilaian kinerja untuk guru di SMKS Avenus dilakukan setiap tiga bulan. Sebelum evaluasi formal dilakukan, penilai harus mengamati kinerja pegawai yang dinilai secara langsung. Setelah pengamatan selesai, data penilaian dimasukkan ke dalam program Microsoft Excel untuk mengolah dan menghasilkan nilai akhir dari penilaian tersebut.

Dengan memahami kebutuhan ini, institusi dapat memperbarui sistem mereka untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam penilaian kinerja, memastikan bahwa prosesnya lebih sistematis dan mudah diakses oleh semua pihak yang terlibat. Dalam menganalisis sistem manajemen SDM di SMKS Avenus Jakarta Selatan pada bagian penilaian kinerja pegawai, ditemukan beberapa masalah dalam penilaian kinerja secara manual (dengan menggunakan *Microsoft Excel*). Proses ini dianggap belum efektif sehingga menimbulkan beberapa masalah, antara lain:

1. Banyaknya tumpukan file arsip penilaian kinerja yang disimpan dalam folder.
2. Kemungkinan terjadinya kerusakan dan kehilangan data.
3. Penggunaan *Microsoft Excel* dalam penilaian kinerja memerlukan pengaturan manual yang cermat untuk memastikan semua sheet saling terhubung dan data dapat diproses dengan tepat dalam konteks penilaian kinerja.

4. Penilai kesulitan dalam melakukan penilaian individual terhadap pegawai karena kendala waktu yang terbatas.

4.2 Analisis Masalah

Setelah menganalisis proses penilaian kinerja di SMKS Averus Jakarta Selatan, ditemukan beberapa masalah dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Salah satu masalah utama adalah penggunaan sistem manual oleh sekolah, yang dianggap belum efektif. Beberapa masalah yang teridentifikasi, beserta usulan solusi perbaikannya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pencarian data guru memerlukan waktu yang lama, sehingga sulit ditemukan.
2. Proses penilaian membutuhkan waktu untuk pertemuan tatap muka dengan setiap guru yang bersangkutan

4.3 Analisis Perancangan Sistem

Pada fase ini, akan dijelaskan perancangan kebutuhan sistem yang mencakup identifikasi aktor-aktor yang terlibat dalam sistem. Selain itu, akan disusun daftar kebutuhan fungsional dan *non-fungsional*, *use case*, serta *activity* diagram untuk memenuhi kebutuhan penerapan modul penilaian menggunakan sistem informasi OrangeHRM.

4.3.1 Identifikasi Aktor

Aktor yang terlibat dalam implementasi sistem informasi SDM menggunakan OrangeHRM dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Tabel 2 - Identifikasi Aktor

No	Aktor	Deskripsi
1	Kepala Bagian SDM (Admin)	Admin memiliki otoritas tertinggi dalam aplikasi OrangeHRM. Admin dapat melakukan semua aktivitas dalam aplikasi, termasuk membuat pengguna baru, menetapkan hak akses, mengelola data

		pengguna, dan mengatur akun. Kepala Bagian SDM memiliki kemampuan untuk memantau semua aktivitas yang dilakukan oleh pengguna yang telah mereka buat. Laporan hasil evaluasi kinerja dapat diberikan kepada Kepala Sekolah di SMKS Avenus Jakarta Selatan.
2	Kepala Sekolah	Kepala Sekolah menunggu laporan penilaian yang akan disampaikan oleh Kepala Bagian SDM. Dalam situasi ini, Kepala Sekolah memiliki hak untuk memperoleh informasi mengenai evaluasi kinerja Guru.
3	Guru	Guru berperan sebagai subjek yang dinilai dalam proses evaluasi kinerja dan juga meninjau penilaian yang diberikan oleh Manajer SDM terhadap dirinya. Di samping itu, guru juga melakukan presentasi menggunakan aplikasi OrangeHRM.

4.3.2 Software Requirement Specification (SRS)

Spesifikasi Kebutuhan Perangkat Lunak (*Software Requirement Specification* atau SRS) adalah dokumen yang merinci bagaimana perangkat lunak dikembangkan. Secara sederhana, SRS memberikan panduan tentang peran dan tanggung jawab semua pihak yang terlibat dalam proyek pengembangan perangkat lunak. Dokumen ini mencakup spesifikasi fungsional dan *non-fungsional* dari perangkat lunak tersebut, serta menyediakan *use case* yang menggambarkan interaksi pengguna dengan sistem dari awal hingga akhir. Dalam implementasi sistem informasi dengan menggunakan OrangeHRM, terdapat tiga jenis kebutuhan yang harus dipenuhi, yaitu kebutuhan fungsional, kebutuhan *non-fungsional*, dan kebutuhan data.

1. Kebutuhan Fungsional

Kebutuhan ini menjelaskan fungsi-fungsi utama yang harus ada dalam sistem agar dapat memenuhi tujuan penggunaannya. Misalnya, dalam konteks OrangeHRM, kebutuhan ini mungkin mencakup modul-modul seperti manajemen karyawan, penilaian kinerja, dan manajemen waktu.

Tabel 3 - Kebutuhan Fungsional

SRS-ID	Deskripsi Kebutuhan Fungsional
SRS-F-001	Admin dan pengguna memiliki akses untuk masuk ke dalam sistem OrangeHRM
SRS-F-002	Admin memiliki kemampuan untuk menetapkan peran masing-masing pengguna melalui modul admin.
SRS-F-003	Admin bisa mengelola informasi guru menggunakan modul PIM, termasuk menambahkan, menghapus, mencari, dan memperbarui data
SRS-F-004	Admin dapat memeriksa catatan kehadiran guru menggunakan modul waktu (<i>time</i>) dalam sistem
SRS-F-005	Admin memiliki kemampuan untuk menjalankan proses penilaian kinerja menggunakan modul <i>performance</i>
SRS-F-006	Admin memiliki kewenangan untuk mengatur KPI guru, yang mencakup tindakan menambah, mengubah, dan menghapus KPI.
SRS-F-007	Admin memiliki kemampuan untuk memeriksa evaluasi yang diberikan kepada setiap guru.
SRS-F-008	Admin memiliki kewenangan untuk menetapkan jadwal evaluasi bagi para guru.
SRS-F-009	Kepala Sekolah bisa mengakses informasi tentang guru melalui modul PIM dan melihat evaluasi kinerja guru melalui modul <i>performance</i> .
SRS-F-010	Guru bisa mencatat kehadiran saat masuk dan keluar menggunakan modul <i>time</i>

SRS-F-011	Guru memiliki kemampuan untuk melakukan evaluasi diri sendiri di dalam modul <i>performance</i> .
SRS-F-012	Guru bisa memeriksa evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala bagian SDM (admin) di dalam modul <i>performance</i> .

2. Kebutuhan Non-Fungsional

Kebutuhan ini mencakup kriteria yang tidak berhubungan langsung dengan fungsi-fungsi spesifik, tetapi penting untuk keberhasilan sistem. Ini bisa mencakup aspek seperti keamanan, kinerja, skalabilitas, dan kegunaan. Berikut merupakan penjelasan tabel kebutuhan *Non-Fungsional* untuk proses implementasi OrangeHRM.

Tabel 4 - Kebutuhan Non Fungsional

SRS-ID	Deksripsi Kebutuhan Non Fungsional
SRS-NF-001	Sistem dilengkapi dengan enkripsi <i>password</i>
SRS-NF-002	Sistem dapat diakses kapan saja
SRS-NF-003	Sistem mampu diakses oleh lebih dari 10 pengguna dalam waktu bersamaan

3. Kebutuhan Data

Kebutuhan ini berhubungan dengan informasi dan data apa saja yang harus dimiliki atau diolah oleh sistem. Ini termasuk bagaimana data dikumpulkan, disimpan, dan diproses. Berikut merupakan penjelasan tabel dari kebutuhan data untuk proses implementasi OrangeHRM.

Tabel 5 - Kebutuhan Data

SRS-ID	Deksripsi Kebutuhan Data
SRS-D-001	Data profil SMKS Avenus Jakarta Selatan
SRS-D-002	Data profil setiap guru di SMKS Avenus Jakarta Selatan

SRS-D-003	Data penilaian guru
SRS-D-004	Data presensi guru
SRS-D-005	Data <i>login</i>

4.4 Perancangan

Pada fase ini, akan dibahas mengenai perancangan yang dimulai dengan pembuatan *use case* dan *activity diagram*.

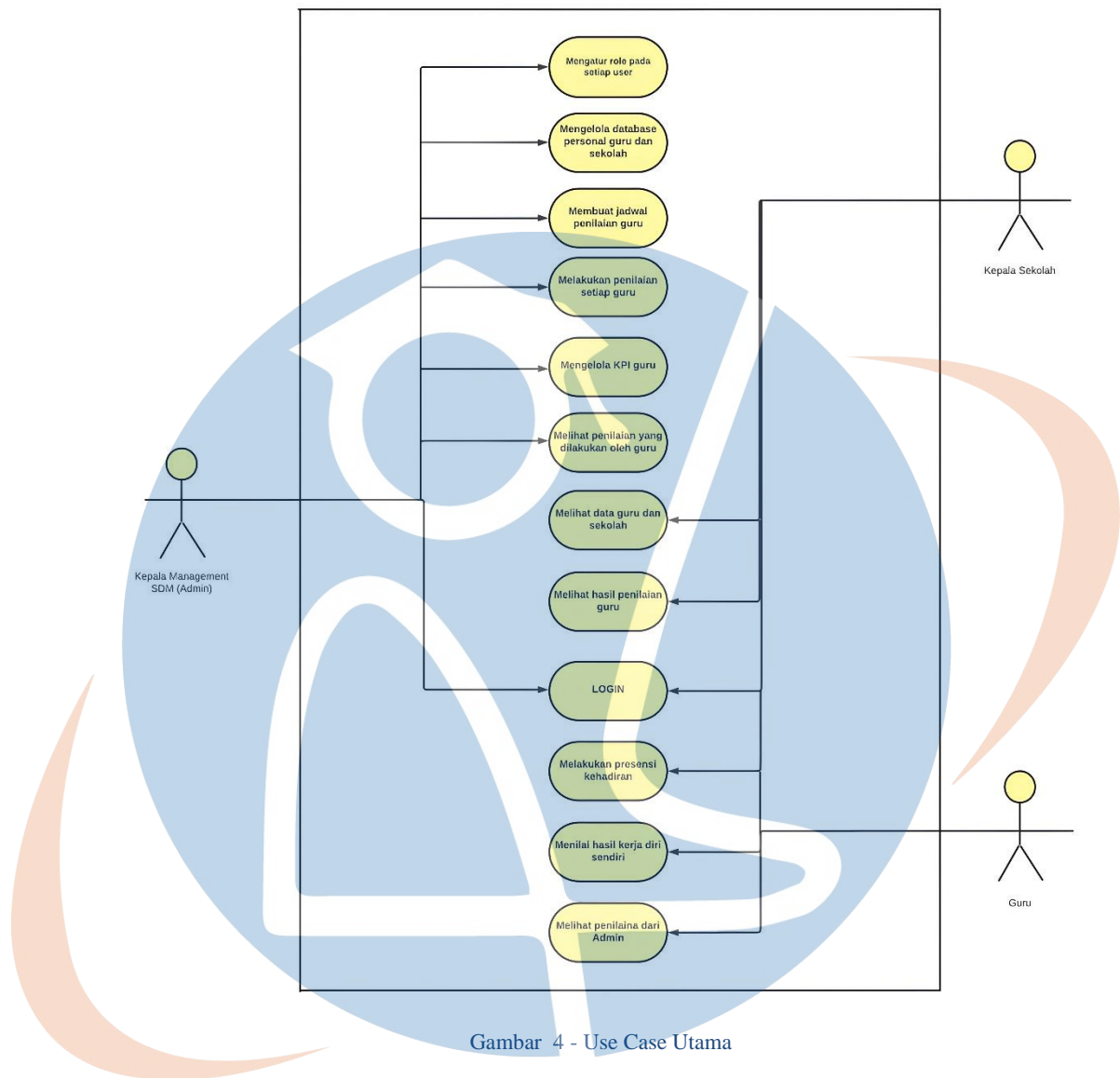
4.4.1 Use Case

Use case merupakan alat yang digunakan dalam analisis dan desain perangkat lunak untuk menggambarkan interaksi antara pengguna (aktor) dengan sistem. Penjelasan *use case* menggambarkan berbagai tindakan atau skenario yang dilakukan oleh aktor (pengguna) dalam berinteraksi dengan sistem untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

4.4.1.1 Use Case Utama

Use Case Utama adalah memadukan berbagai fitur aplikasi OrangeHRM yang menggambarkan bagaimana sistem informasi SDM diterapkan dalam pengelolaan penilaian kinerja guru. Para pengguna yang terlibat dalam *Use Case* ini, Kepala Bagian SDM (yang juga bertindak sebagai admin), Kepala Sekolah, dan guru.

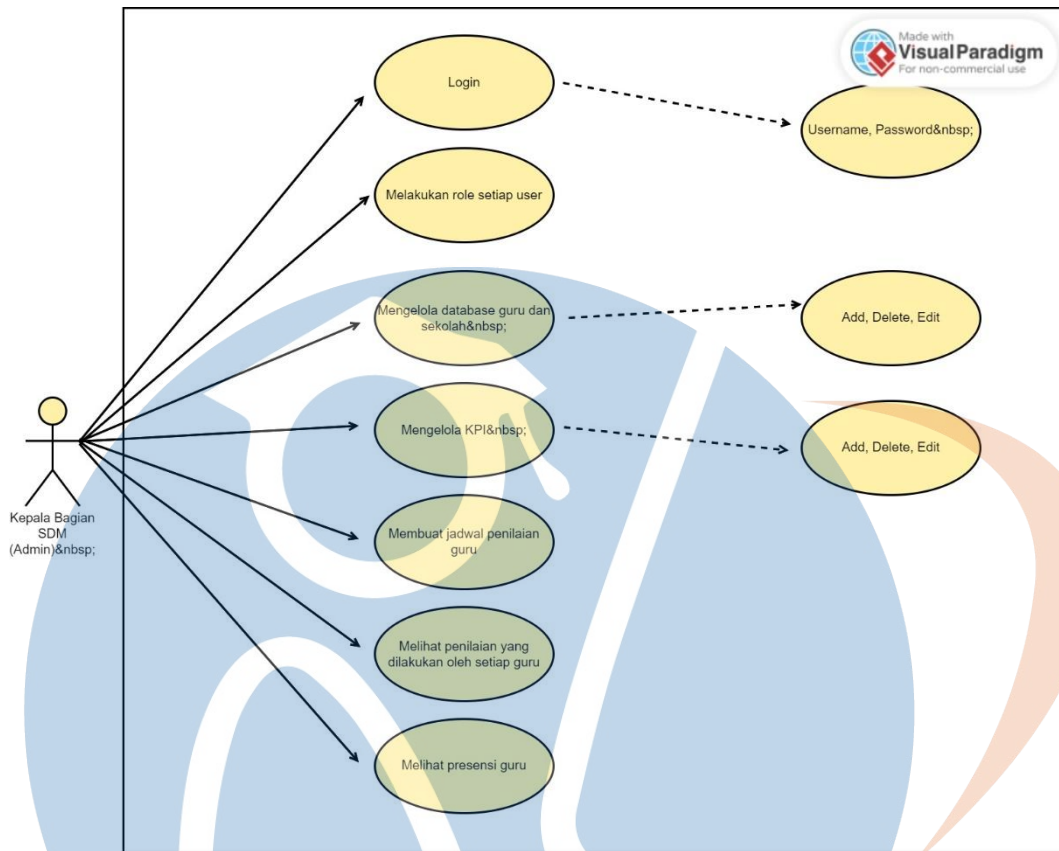
STT - NF



Gambar 4 - Use Case Utama

4.4.1.2 Use Case Kepala Bagian SDM (Admin)

Dalam *use case* ini, berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh admin setelah berhasil *login* ke aplikasi OrangeHRM dapat dilihat dalam gambar berikut:

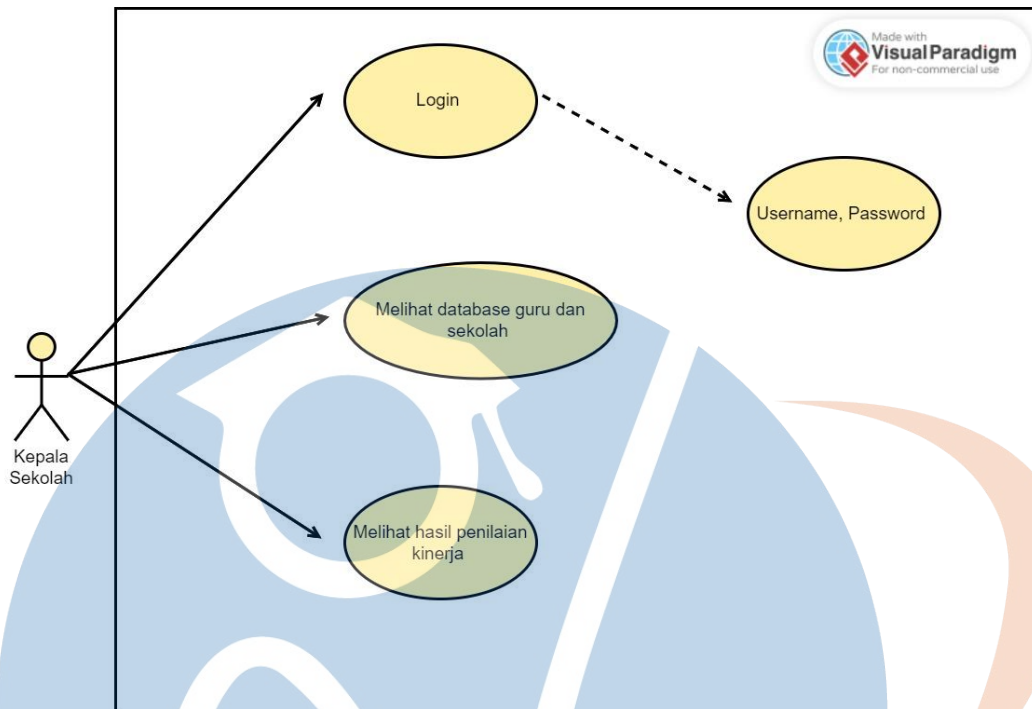


Gambar 5 - Use Case Kepala Bagian SDM (Admin)

4.4.1.3 Use Case Kepala Sekolah

Dalam *use case* ini, terdapat serangkaian aktivitas yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah setelah *login* ke dalam aplikasi OrangeHRM, yang dapat dilihat dalam gambar berikut:

STT - NF

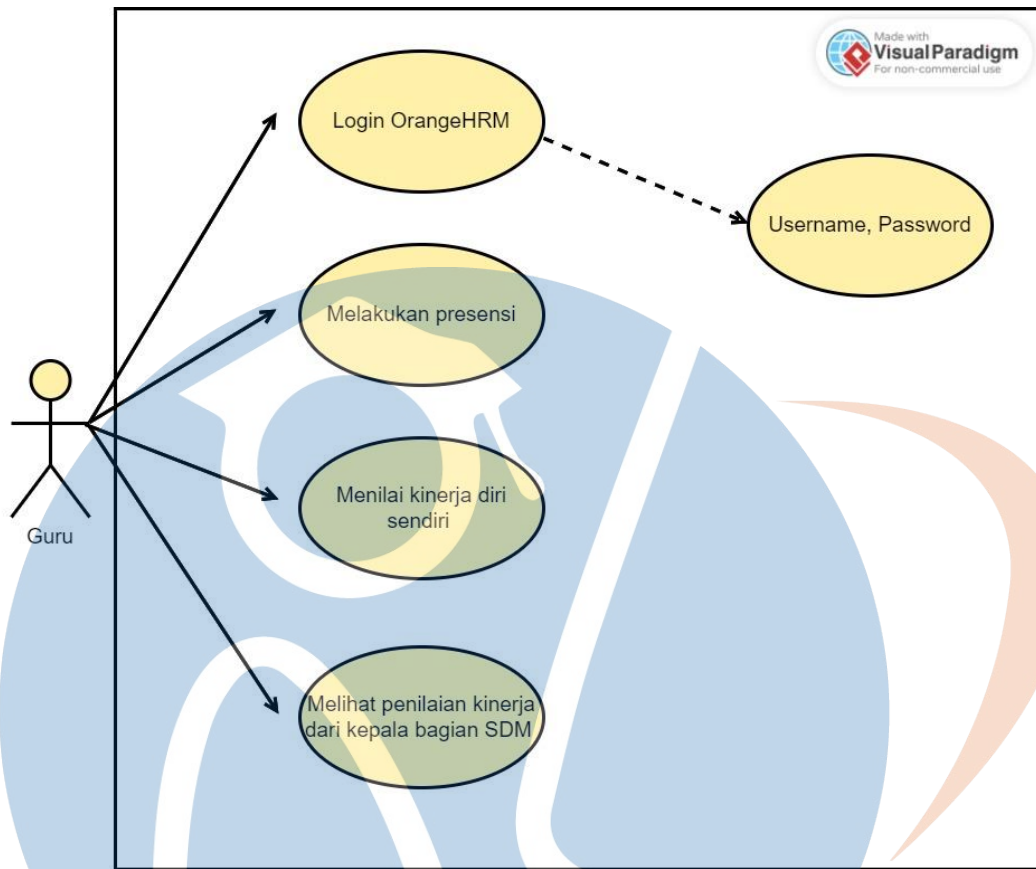


Gambar 6 - Use Case Kepala Sekolah

4.4.1.4 Use Case Guru

Dalam *use case* ini, terdapat serangkaian aktivitas yang dapat dilakukan oleh guru setelah *login* ke dalam aplikasi OrangeHRM, yang dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:

STT - NF



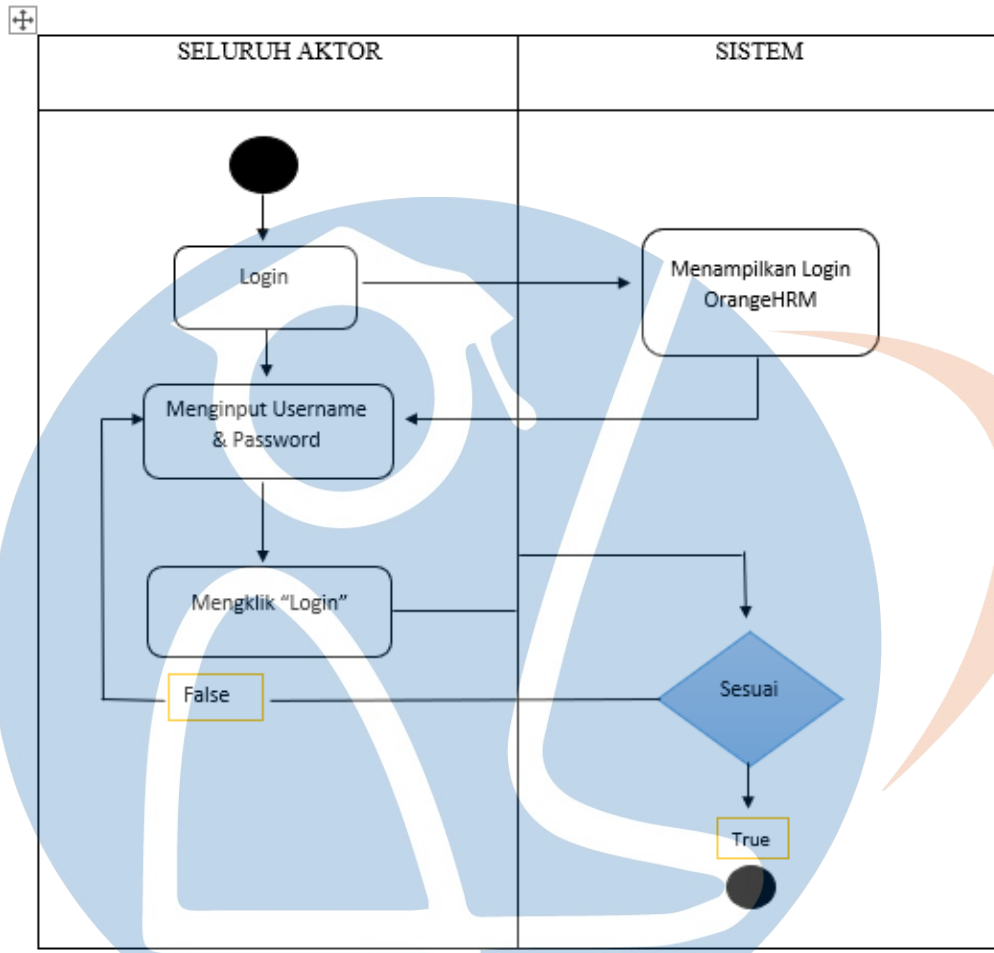
Gambar 7 - Use Case Guru

4.4.2 Activity Diagram

Diagram aktivitas dibuat untuk menggambarkan model alur kerja dari sistem yang sedang dibuat atau direncanakan.

STT - NF

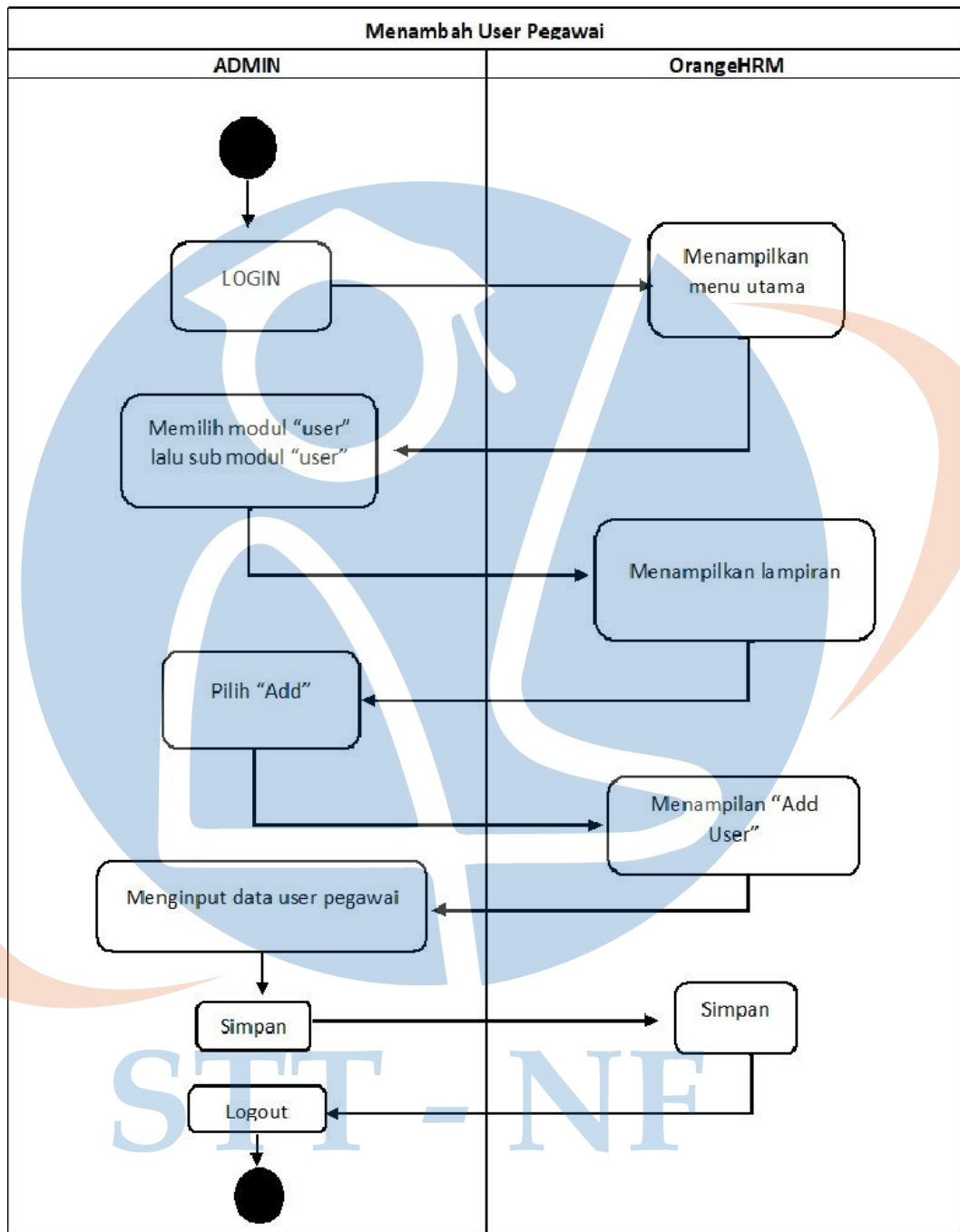
4.4.2.1 Activity Diagram Login



Gambar 8 - Activity Diagram Login

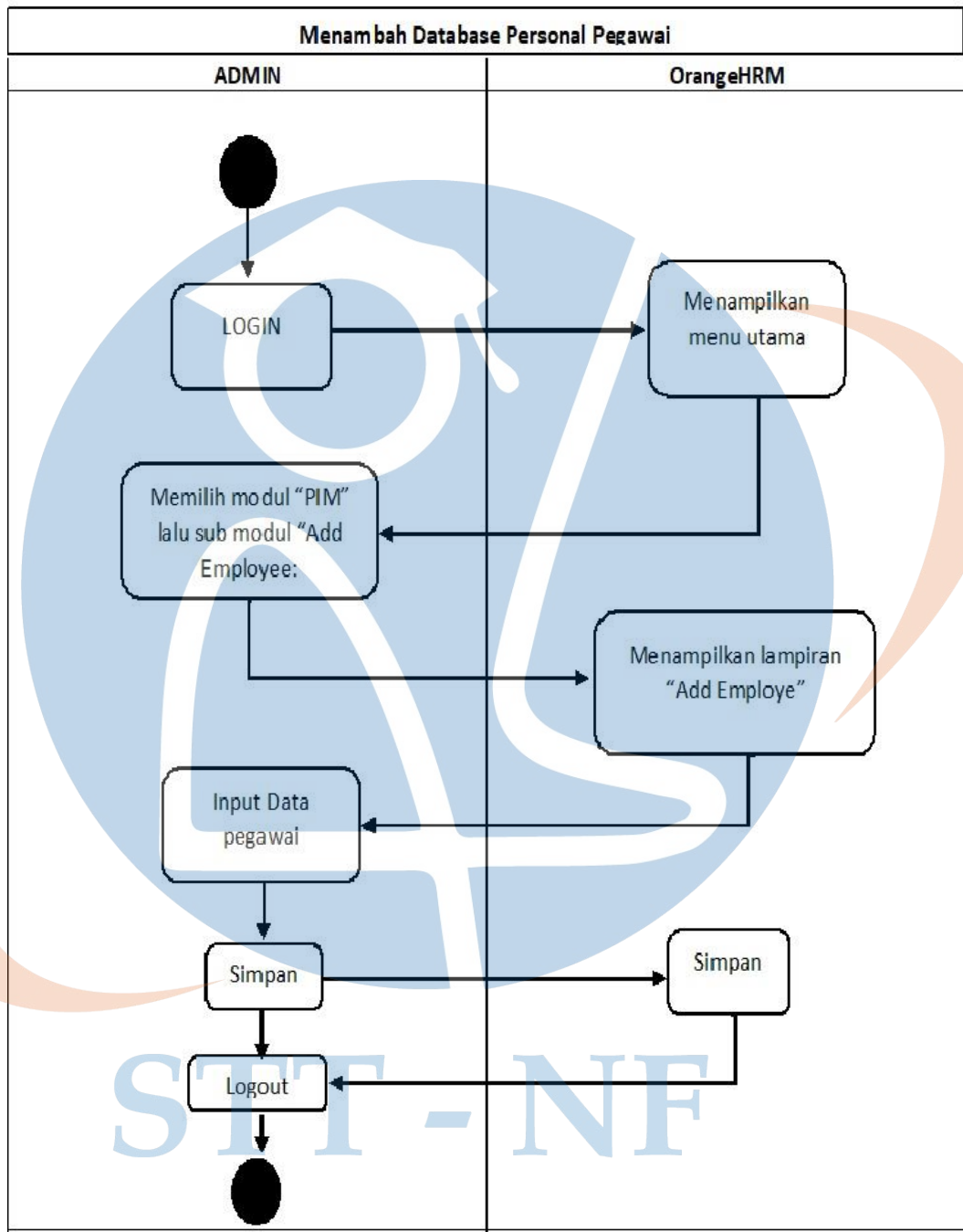
STT - NF

4.4.2.2 Activity Diagram Mengatur Role Pegawai



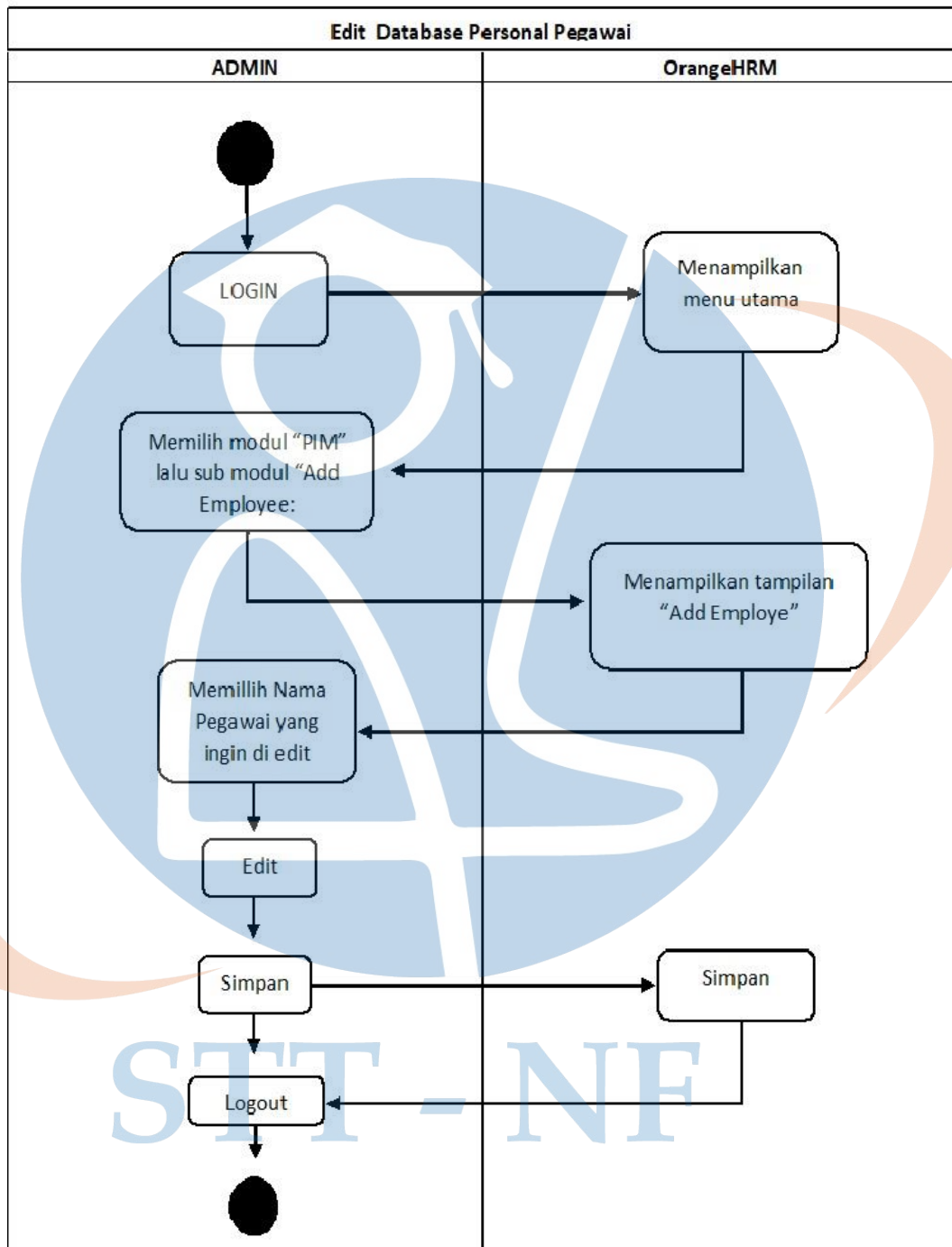
Gambar 9 - Activity Diagram Role Pegawai

4.4.2.3 Activity Diagram Menambah Database Pegawai



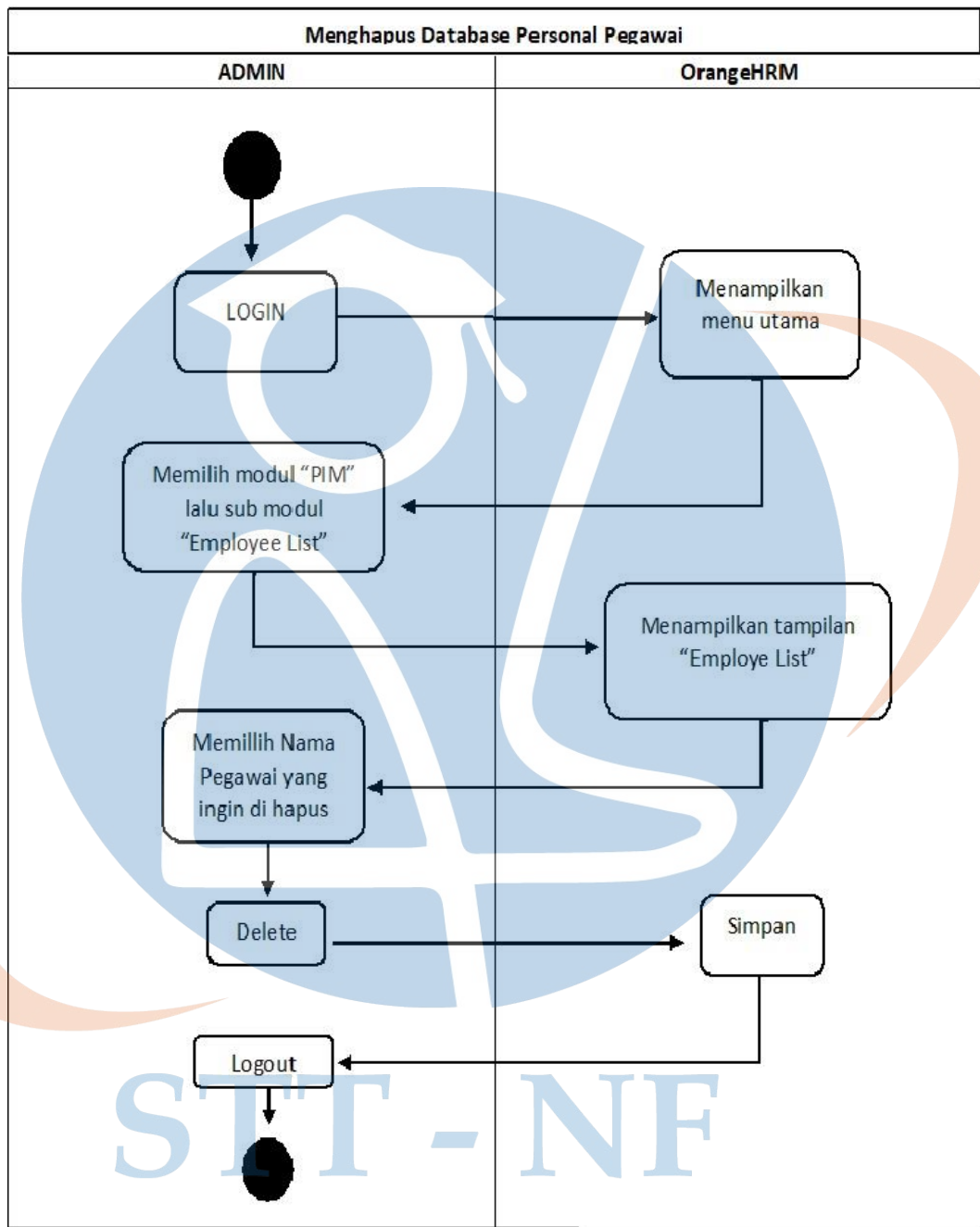
Gambar 10 - Activity Diagram Menambah Database Guru

4.4.2.4 Activity Diagram Mengedit Database Personal Pegawai



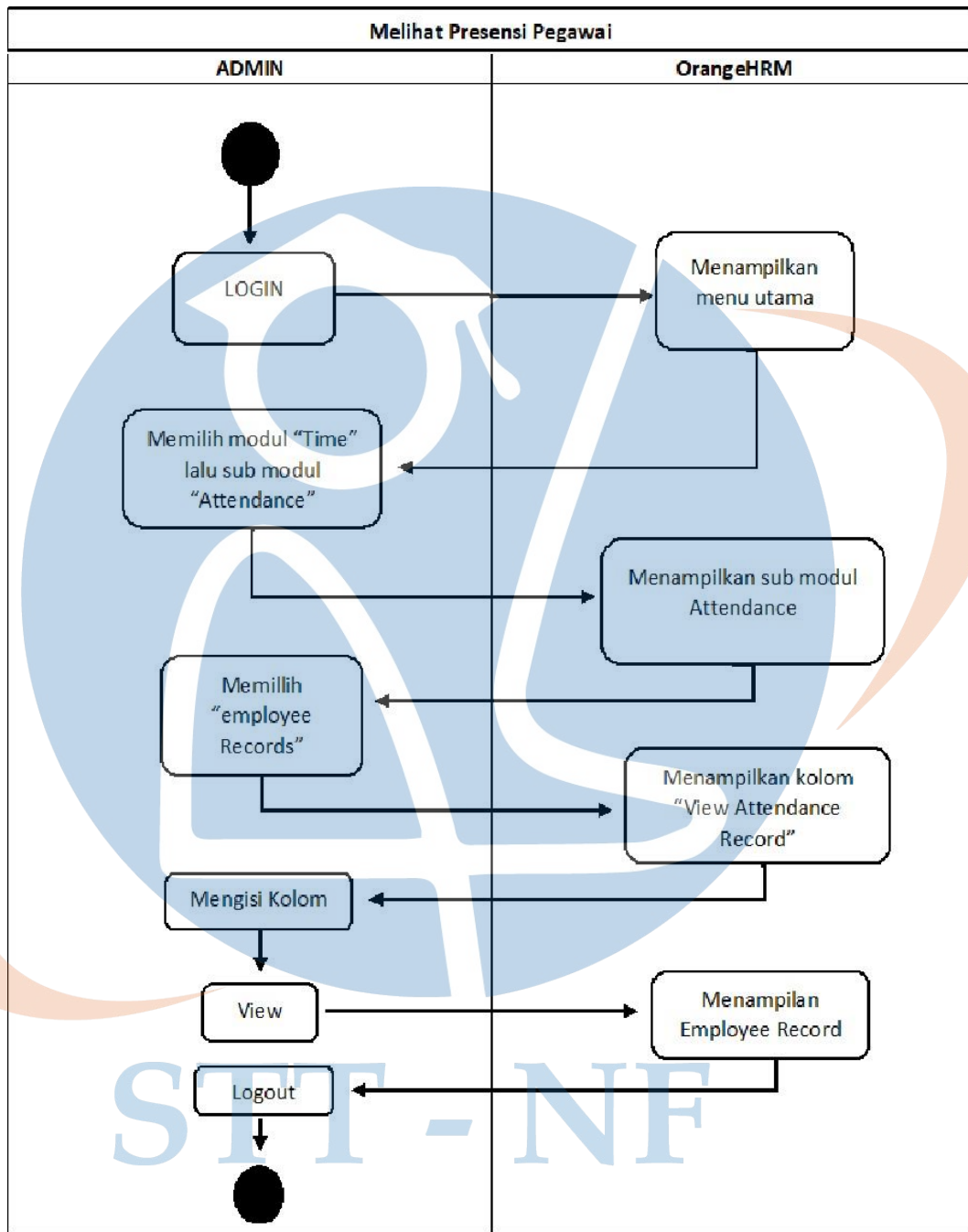
Gambar 11 - Activity Diagram Edit Database Pesonal Pegawai

4.4.2.5 Activity Diagram Menghapus Database Pegawai



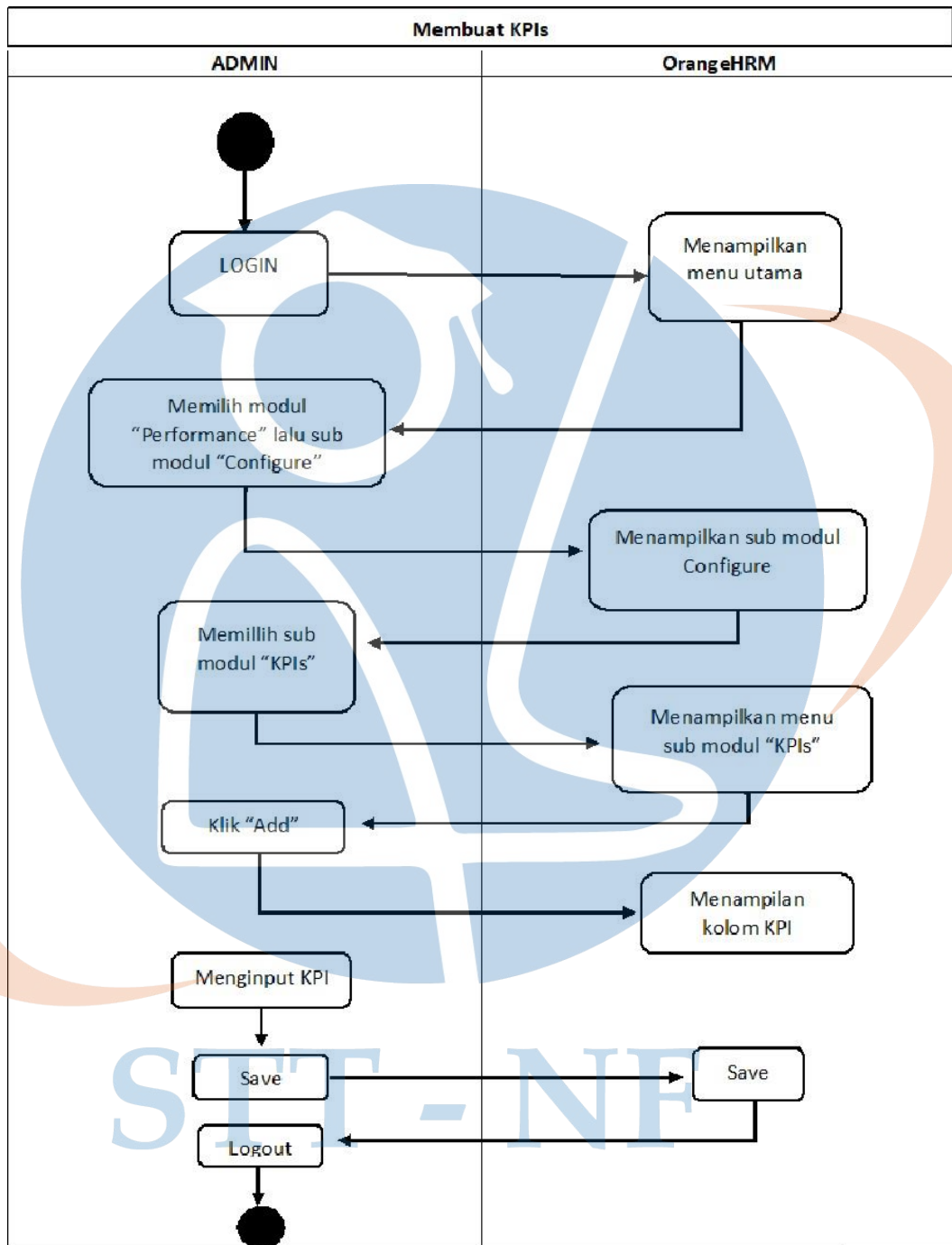
Gambar 12 - Activity Diagram Menghapus Database Pegawai

4.4.2.6 Activity Diagram Melihat Presensi Personal Pegawai



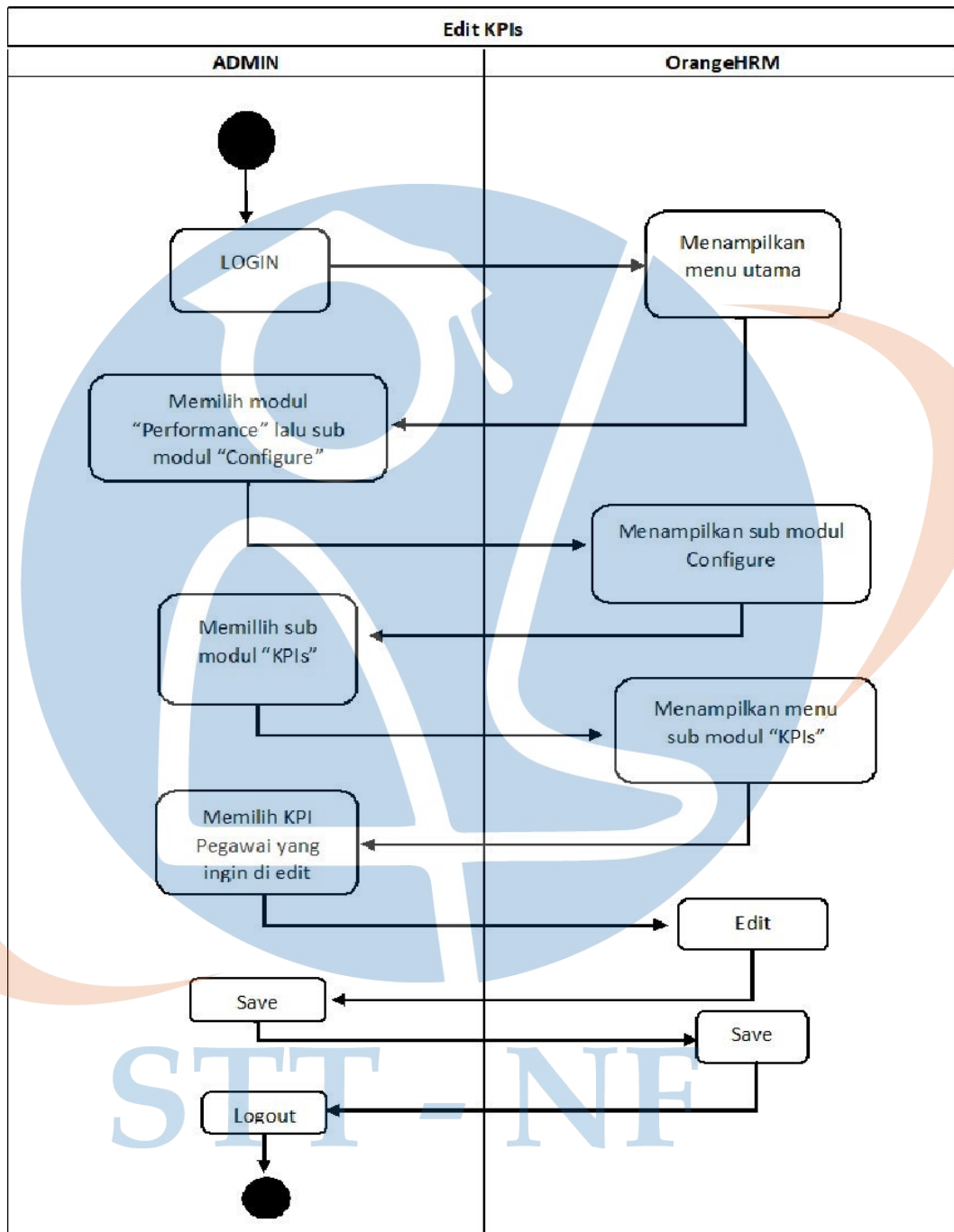
Gambar 13 - Activity Diagram Melihat Presensi Personal Pegawai

4.4.2.7 Activity Diagram Membuat KPI Pegawai



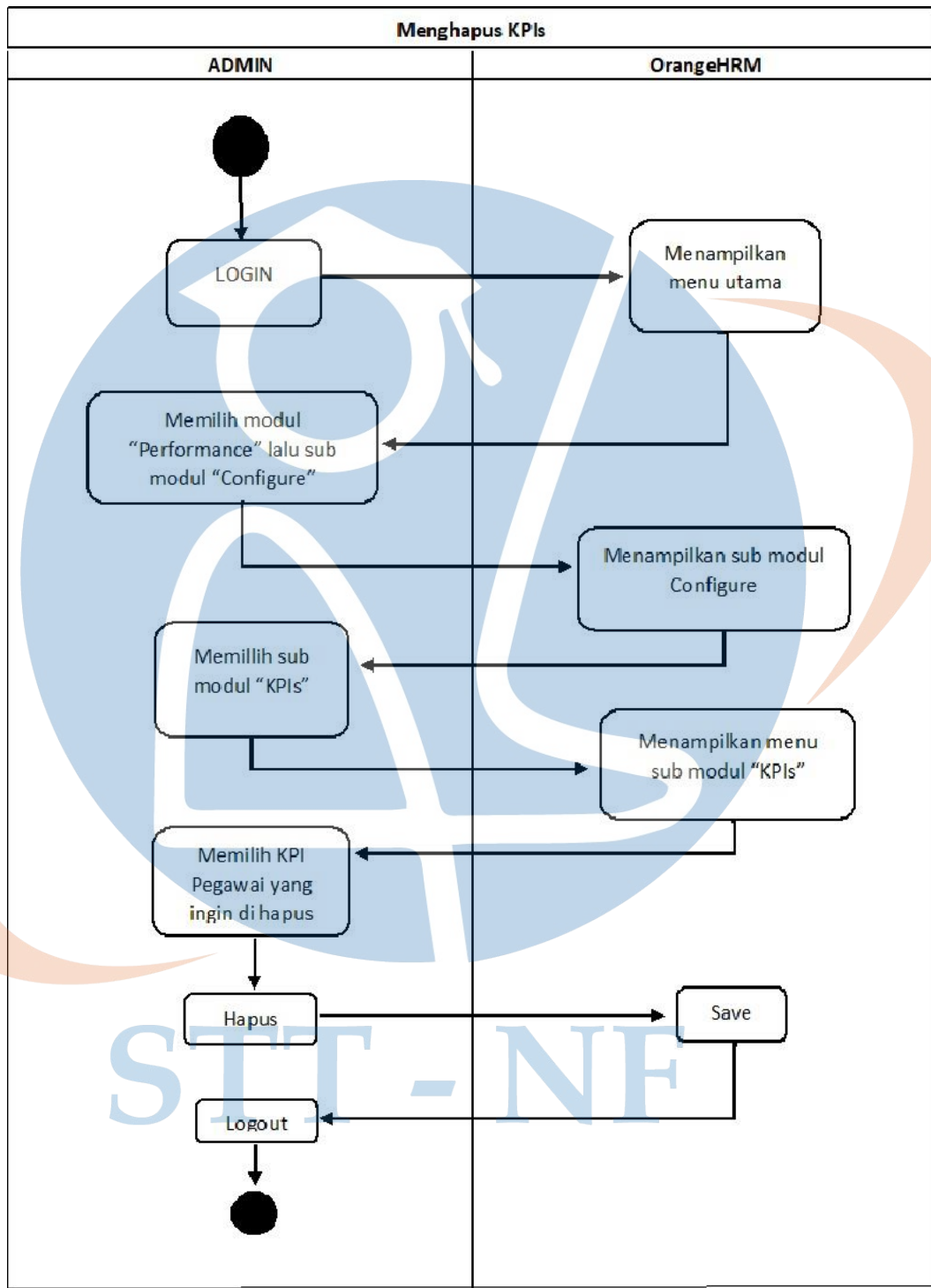
Gambar 14 - Activity Diagram Membuat KPI Pegawai

4.4.2.8 Activity Diagram Mengedit KPI Pegawai



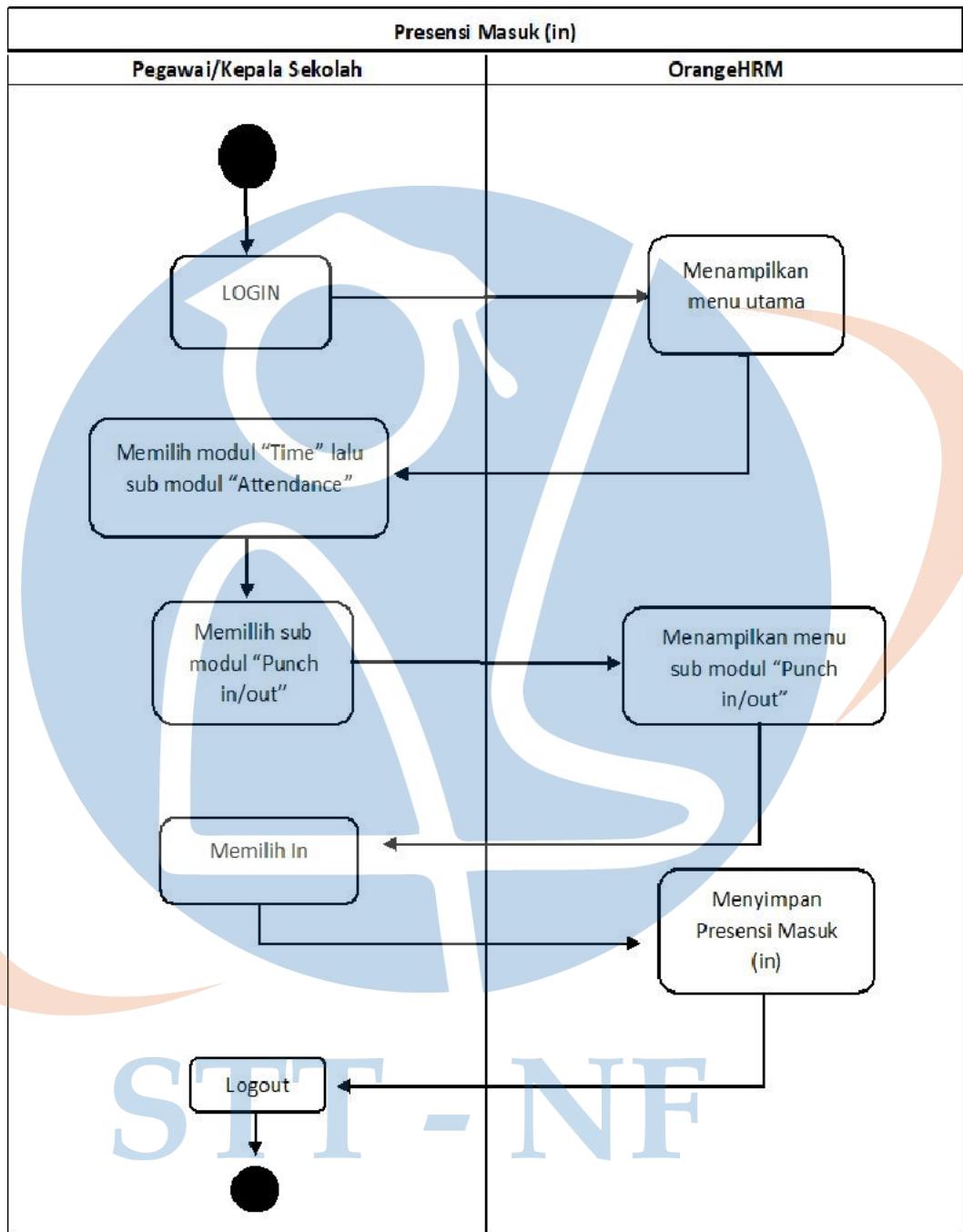
Gambar 15 - Activity Diagram Mengedit KPI Pegawai

4.4.2.9 Activity Diagram Menghapus KPI Pegawai



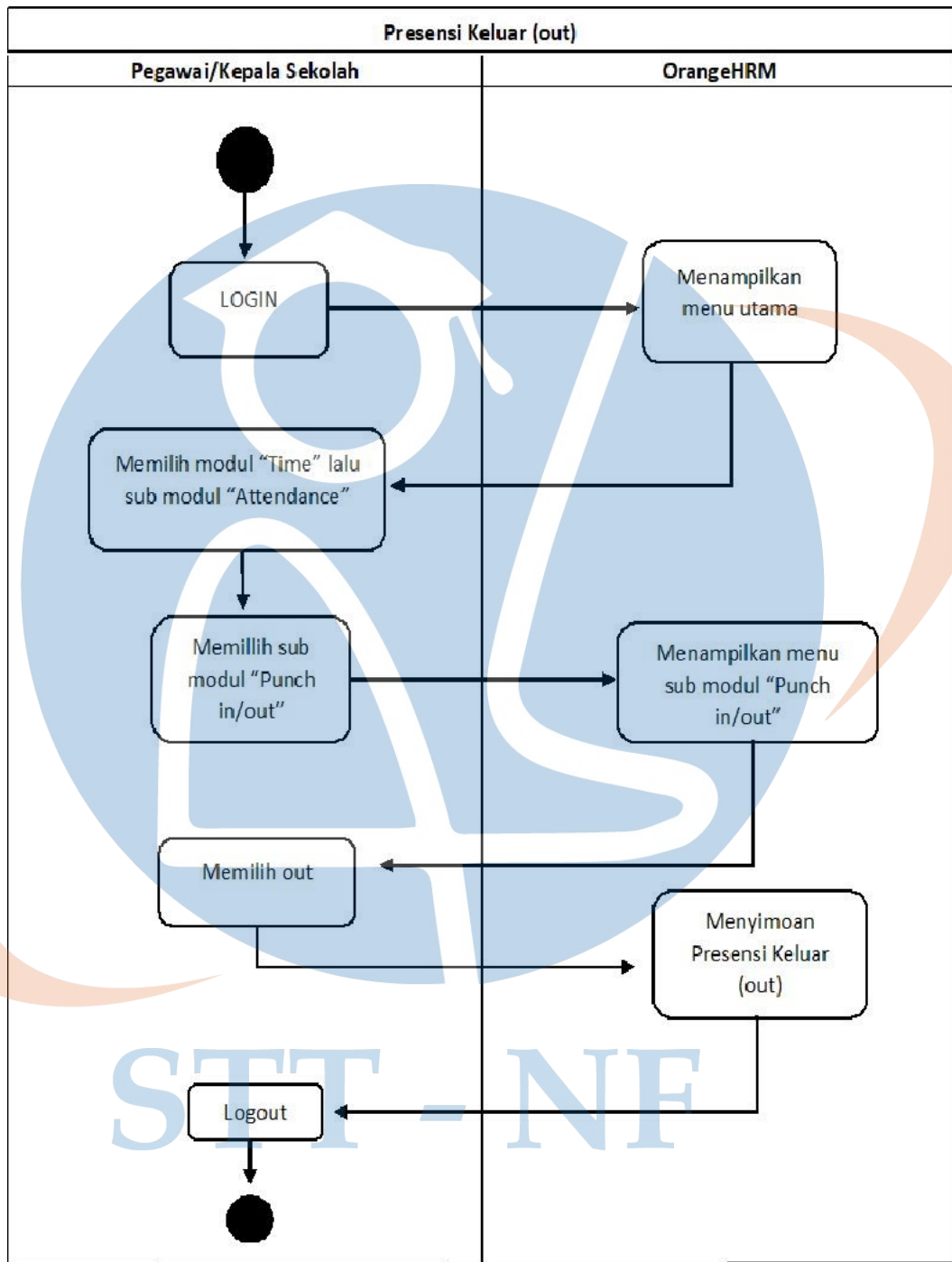
Gambar 16 - Activity Diagram Menghapus KPI Pegawai

4.4.2.10 Activity Diagram Melakukan Presensi Masuk (In)



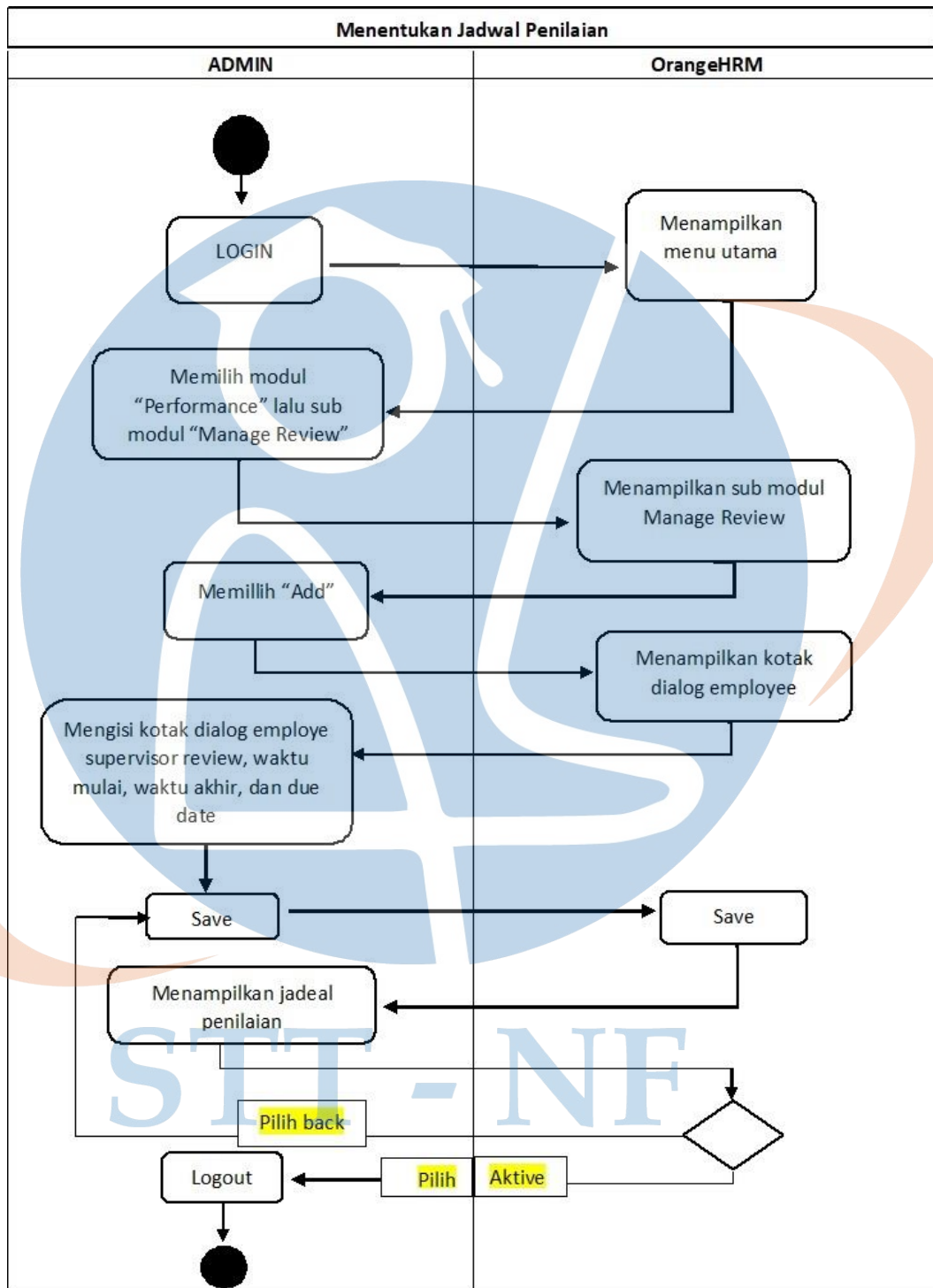
Gambar 17 - Activity Diagram Melakukan Presensi Masuk (in)

4.4.2.11 Activity Diagram Melakukan Presensi Keluar (Out)



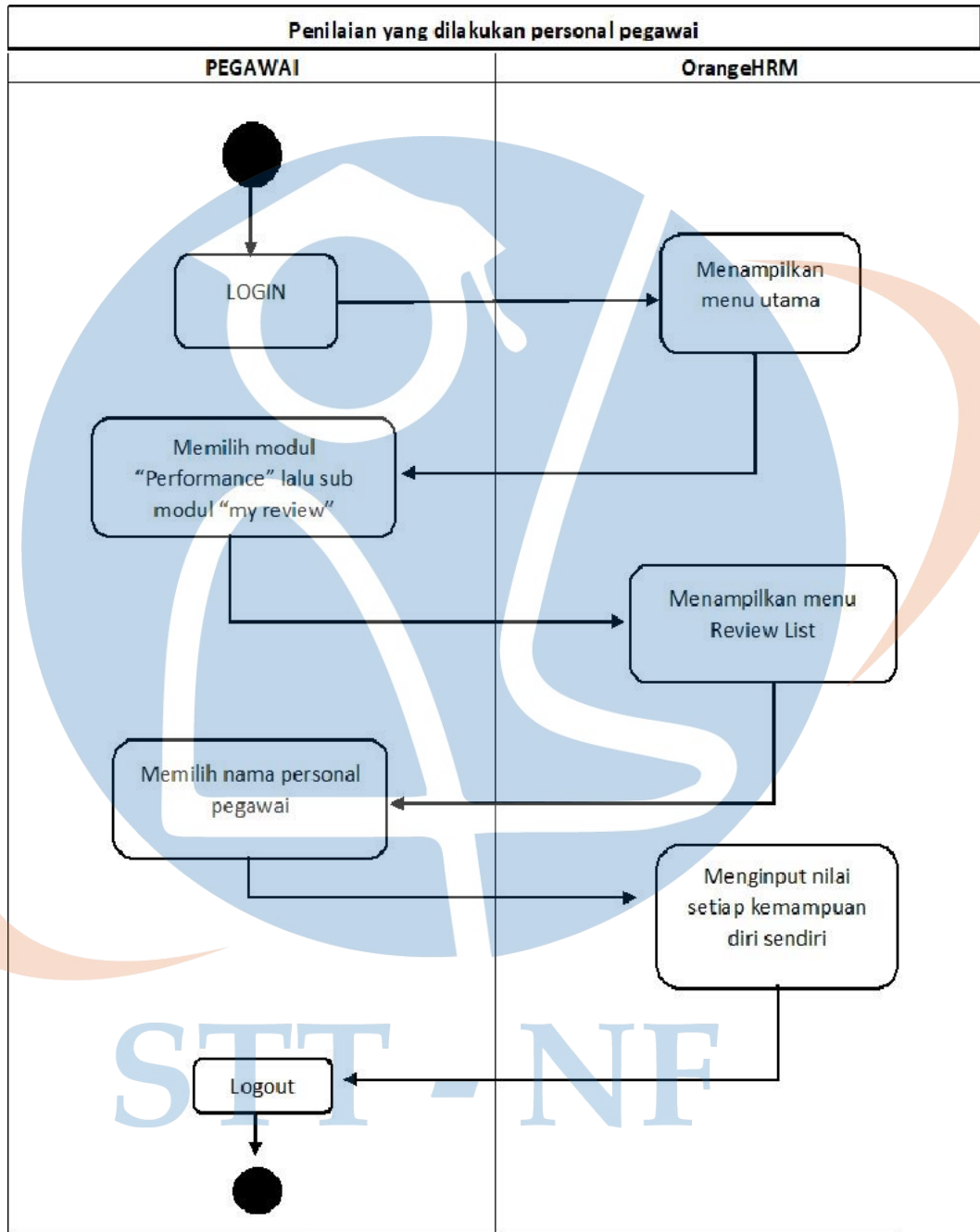
Gambar 18 - Activity Diagram - Melakukan Presensi Keluar (out)

4.4.2.12 Activity Diagram Menentukan Jadwal Penilaian



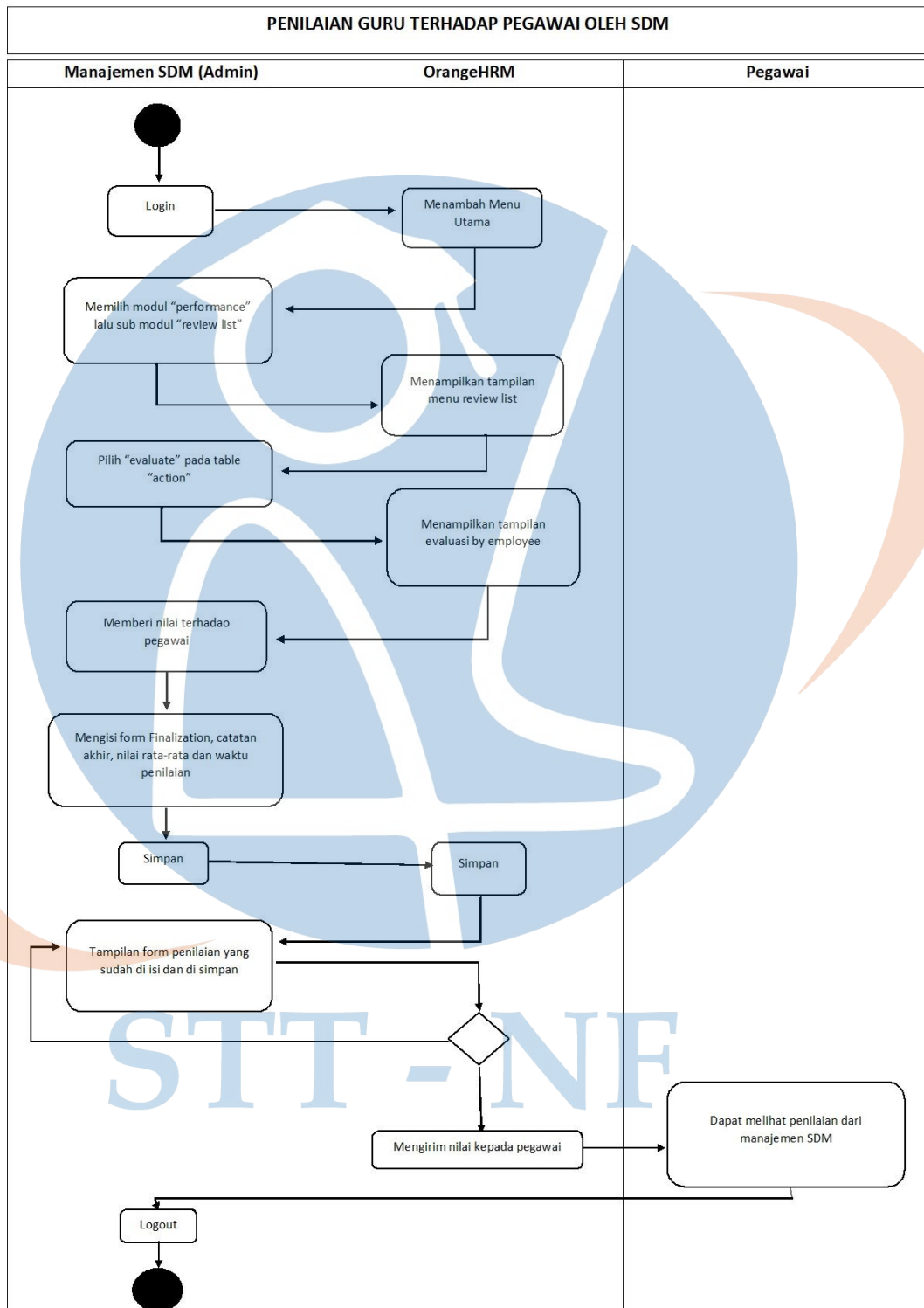
Gambar 19 - Activity Diagram Menentukan Jadwal Penilaian

4.4.2.13 Activity Diagram Pegawai Dapat Melakukan Penilaian Terhadap Dirinya



Gambar 20 - Activity Diagram Melakukan Penilaian Terhadap Diri Sendiri

4.4.2.14 Activity Diagram Melakukan Penilaian Pegawai



Gambar 21 - Activity Diagram Melakukan Penilaian Pegawai

4.5 Rancangan Pengujian dengan Metode Blackbox Testing

Sistem Informasi SDM OrangeHRM telah berhasil dipasang dan dikonfigurasi. Tahap berikutnya adalah melakukan pengujian menggunakan metode *blackbox testing* untuk memverifikasi bahwa sistem beroperasi sesuai dengan rancangan yang telah ditetapkan. *Blackbox testing* adalah teknik pengujian di mana *input* diberikan ke aplikasi dan hasil *output*nya dianalisis untuk memastikan bahwa program aplikasi berperilaku seperti yang diinginkan.

Tabel 6- Jawaban Rencana Pengujian Blackbox

No	Jawaban
1.	Berhasil Y
2.	Gagal X

Tabel 7 - Rencana Pengujian Blackbox Testing

No	Use Case/Proses	Berhasil	Gagal	Hasil yang diharapkan
1.	Apakah pengguna berhasil <i>login</i> dengan nama pengguna dan kata sandi yang benar?			Fitur Berhasil
2.	Apakah pengguna berhasil membuat <i>User</i> baru di Sistem OrangeHRM?			Fitur Berhasil
3.	Apakah pengguna berhasil memberikan hak akses kepada <i>User</i> ?			Fitur Berhasil

4.	Apakah Pengguna Berhasil Membuat data perusahaan?			Fitur Berhasil
5.	Apakah Pengguna Berhasil Membuat <i>database</i> pegawai ?			Fitur Berhasil
6.	Apakah Pengguna Berhasil Mengelola KPI pegawai?			Fitur Berhasil
7.	Apakah Pengguna Berhasil Membuat jadwal penilaian pegawai?			Fitur Berhasil
8.	Apakah Pengguna Berhasil Melakukan penilaian terhadap pegawai?			Fitur Berhasil
9.	Apakah Pengguna Berhasil Melihat presensi pegawai?			Fitur Berhasil

Tabel 8 - *Blackbox Testing* (Kepala Sekolah)

No	Use Case/Proses	Berhasil	Gagal	Hasil yang diharapkan
1.	Apakah pengguna berhasil <i>login</i> dengan nama pengguna dan kata sandi yang benar?			Fitur Berhasil

2.	Apakah pengguna berhasil melihat <i>Database Pegawai</i> ?			Fitur Berhasil
3.	Apakah pengguna berhasil melihat hasil penilaian?			Fitur Berhasil

Tabel 9 - *Blackbox Testing*

No	Use Case/Proses	Berhasil	Gagal	Hasil yang diharapkan
1.	Apakah pengguna berhasil <i>login</i> dengan nama pengguna dan kata sandi yang benar?			Fitur Berhasil
2.	Apakah Pengguna Berhasil <i>Menginput</i> Presensi?			Fitur Berhasil
3.	Apakah Pengguna Berhasil Melakukan Penilaian ?			Fitur Berhasil

4.6 Rancangan Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT)

Rancangan pengujian *User Acceptance Test* (UAT) ini digunakan untuk menguji fungsionalitas spesifik dari sistem.

Tabel 10 - Table Rencana Pengujian UAT

No	Jawaban	
1.	Berhasil	Y
2.	Gagal	X

Tabel 11 - Daftar Pertanyaan UAT

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Apakah OrangeHRM membantu sekolah dalam mengelola data karyawan dan evaluasi kinerja?		OrangeHRM membantu sekolah mengelola data karyawan Berhasil [] Gagal []
2.	Apakah ada fitur-fitur OrangeHRM yang memerlukan penyesuaian khusus untuk kebutuhan sekolah?		Fitur yang sudah ada berfungsi dengan baik. Berhasil [] Gagal []
3.	Bagaimana OrangeHRM memengaruhi evaluasi kinerja secara keseluruhan di sekolah?		OrangeHRM memengaruhi evaluasi kinerja Berhasil [] Gagal []

4.7 Instalasi Software OrangeHRM

Berikut hasil Implementasi OrangeHRM:

1. Tampilan halaman *login*, menginput *username* dan *password user*



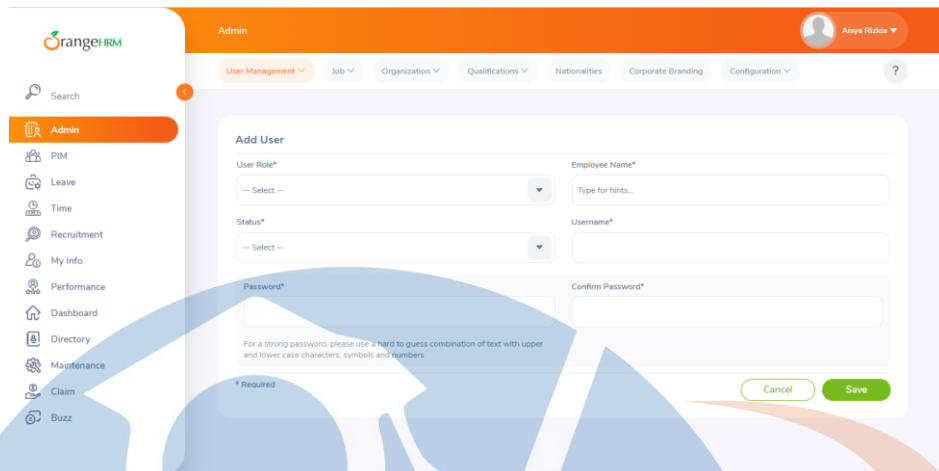
Gambar 22 - Tampilan Halaman Login OrangeHRM

2. Berikut setelah *login* berhasil akan menampilkan halaman utama OrangeHRM



Gambar 23 - Tampilan Halaman Ketika Berhasil Login

3. Berikut merupakan tampilan membuat user setiap pegawai, dimulai dari modul Admin > *Add User* > Menginput Data > *Save*

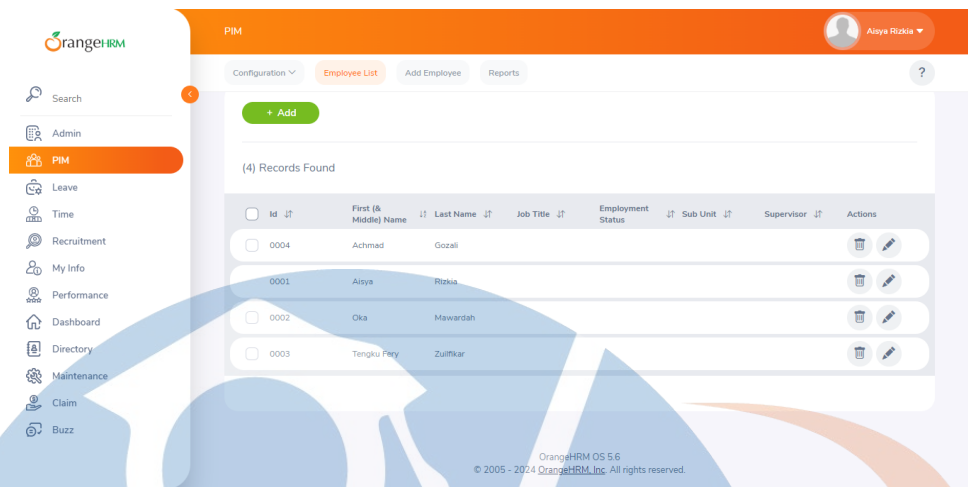


Gambar 24 - Membuat User Setiap Pegawai

4. Selanjutnya membuat *database* pegawai, memilih modul PIM > *Add Employee* > *Save*

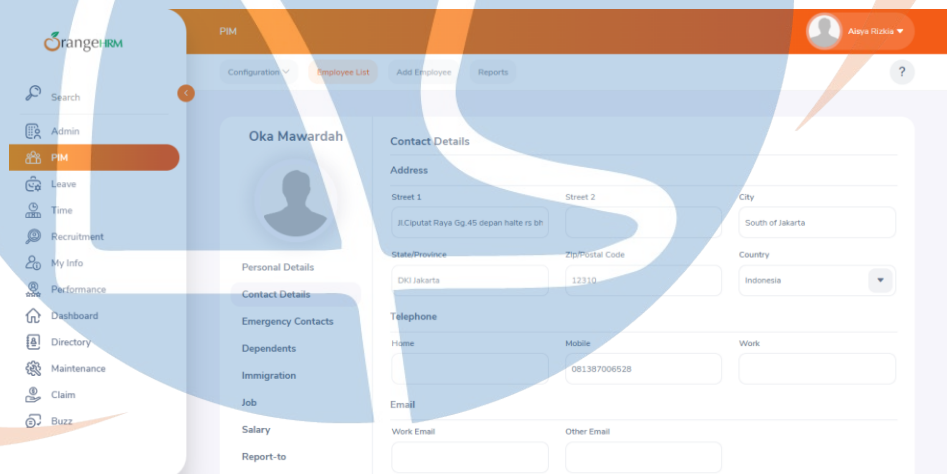


STT - NF



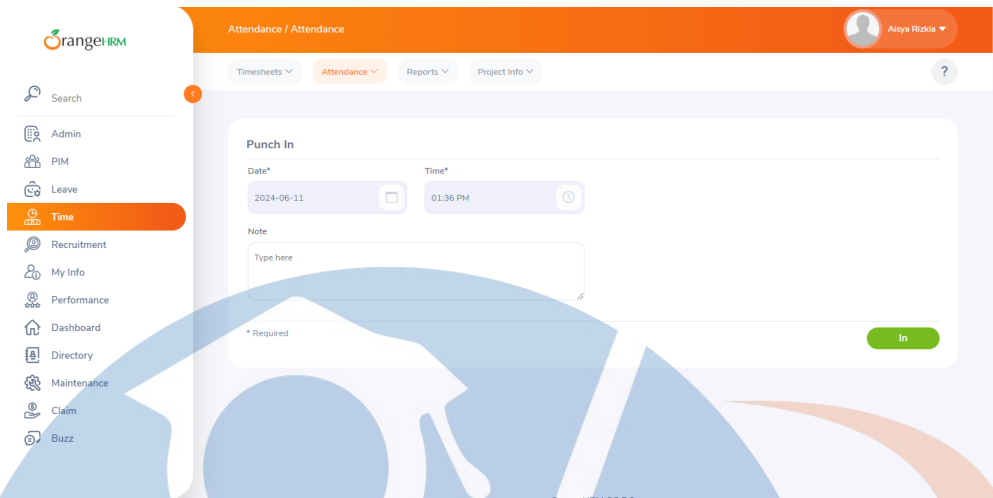
Gambar 25 - Membuat Database Pegawai

5. Berikut merupakan tampilan edit *database* pegawai, mulai dari modul PIM > *Employee List* > *Edit* > *Save*



Gambar 26 - Tampilan Edit Database Pegawai

6. Tampilan berikut merupakan halaman absensi masuk pegawai, masuk ke modul *Time* > *Save* > *Attendance* > *Punch In* > *In*



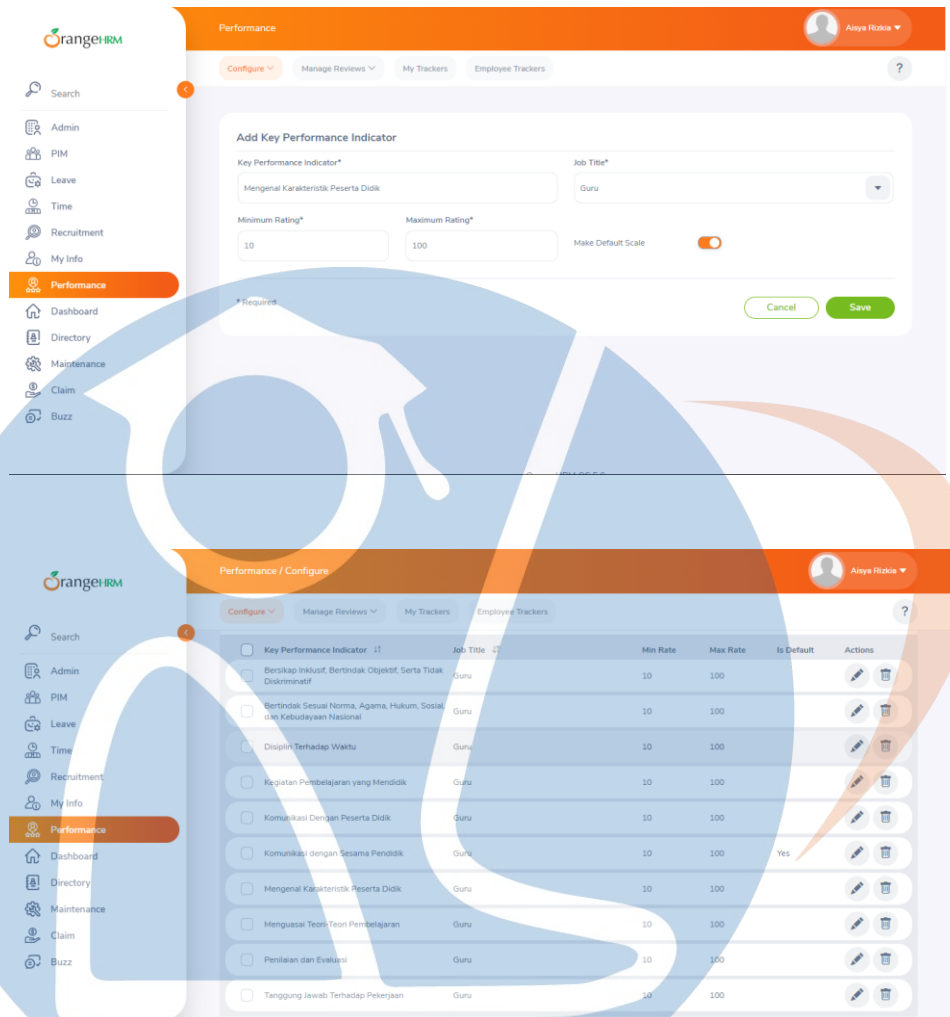
Gambar 27 - Halaman Absensi Masuk Pegawai

7. Berikut merupakan tampilan presensi keluar pegawai, masuk ke modul *Time > Attendance > Punch Out > Out*



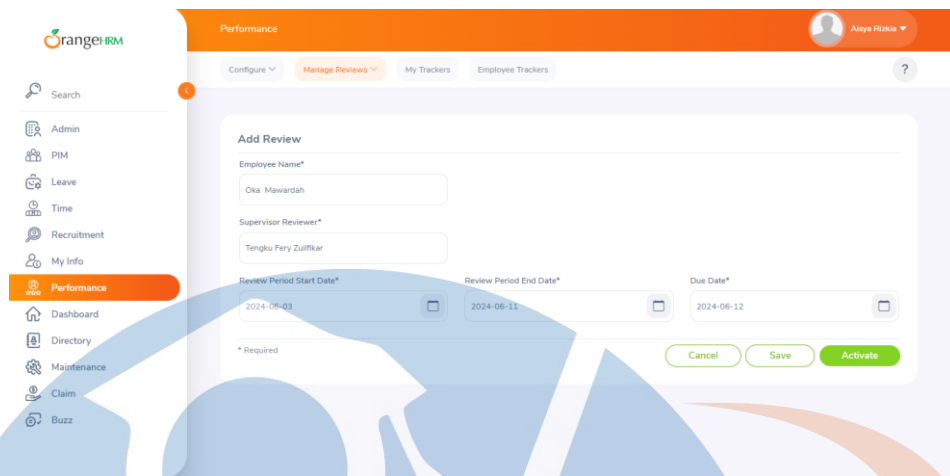
Gambar 28 - Tampilan Absensi Keluar

8. Berikut merupakan tampilan *Key Performance Indicator*, membuka modul *Performance > Configure > KPIs > Add KPI > Save*



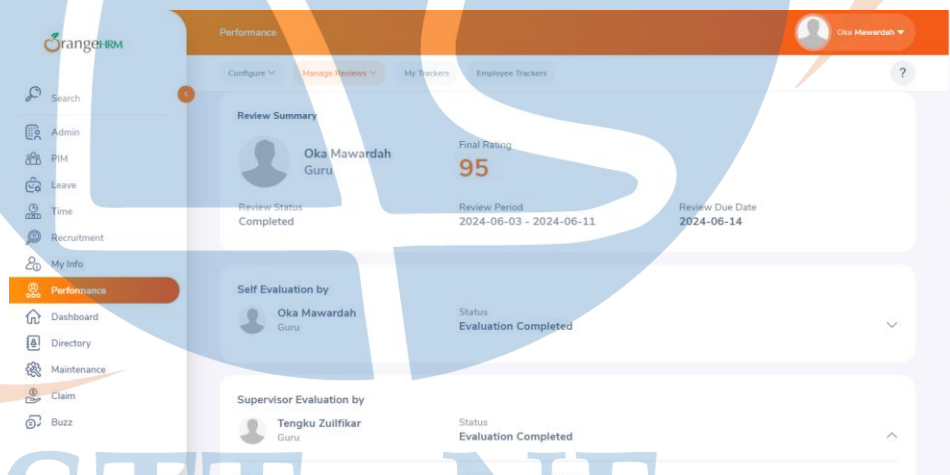
Gambar 29 - Tampilan KPI

- Berikut merupakan tampilan pembuatan penilaian kinerja, dimulai dengan membuka modul *Performance* > *Manage Performance* > *Add Review* > *Activate*



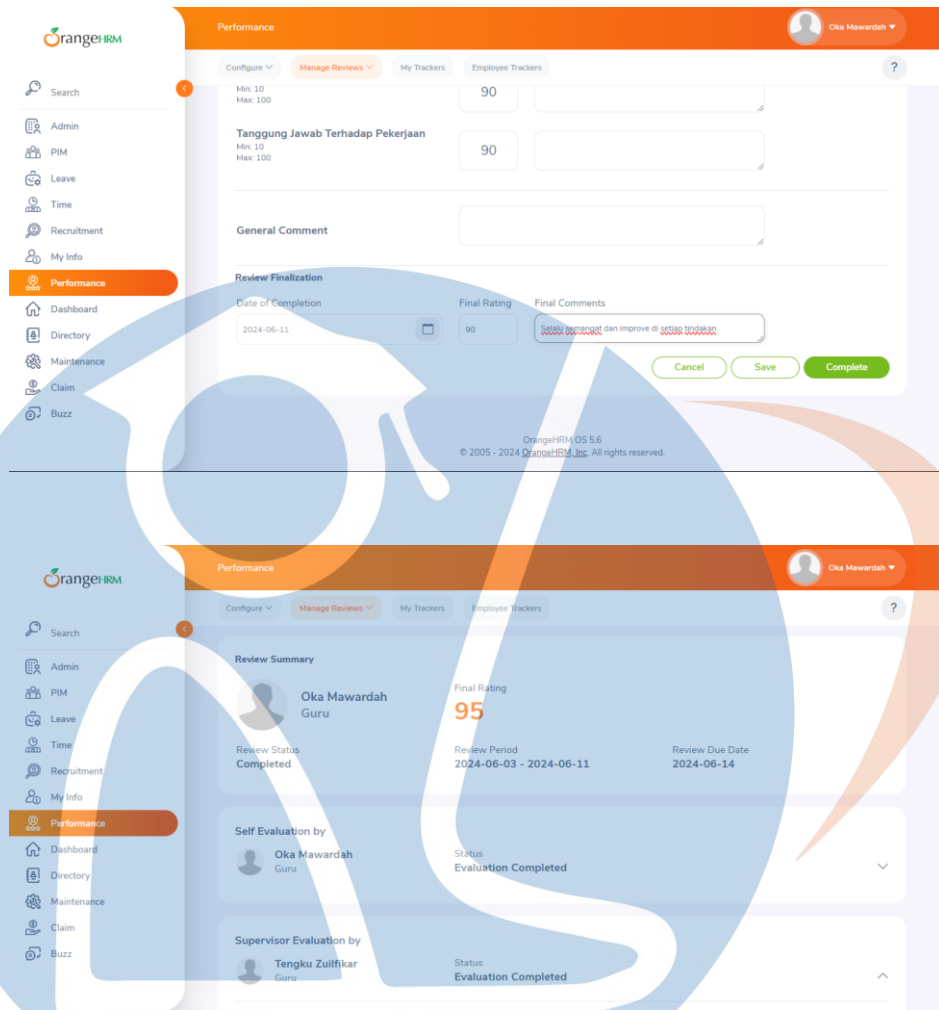
Gambar 30 - Tampilan Pembuatan Penilaian Kinerja

10. Berikut merupakan tampilan penilaian kinerja diri sendiri, membuka modul *Performance* > *Manage Performance* > klik nama pekerja > isi *rating* nilai > *Complete*



Gambar 31 - Tampilan Kinerja Diri Sendiri

11. Berikut merupakan tampilan Kepala SDM (Admin) melakukan penilaian, membuka modul *Performance* > *Manage Performance* > klik nama pekerja > isi *rating* nilai > *Complete*



Gambar 32 - Tampilan Kepala SDM Melakukan Penilaian Kinerja

4.8 Hasil Pengujian dengan Metode Blackbox

Tabel 12 - Hasil Pengujian dengan Metode *Blackbox*

No	Use Case/Proses	Berhasil	Gagal	Hasil yang diharapkan
1.	Apakah pengguna berhasil <i>login</i> dengan nama pengguna dan kata sandi yang benar?	Y		Fitur Berhasil

2.	Apakah pengguna berhasil membuat <i>User</i> baru di Sistem OrangeHRM?	Y		Fitur Berhasil
3.	Apakah pengguna berhasil memberikan hak akses kepada <i>User</i> ?	Y		Fitur Berhasil
4.	Apakah Pengguna Berhasil Membuat data perusahaan?	Y		Fitur Berhasil
5.	Apakah Pengguna Berhasil Membuat <i>database</i> pegawai ?	Y		Fitur Berhasil
6.	Apakah Pengguna Berhasil Mengelola KPI pegawai?	Y		Fitur Berhasil
7.	Apakah Pengguna Berhasil Membuat jadwal penilaian pegawai?	Y		Fitur Berhasil
8.	Apakah Pengguna Berhasil Melakukan penilaian terhadap pegawai?	Y		Fitur Berhasil
9.	Apakah Pengguna Berhasil Melihat presensi pegawai?	Y		Fitur Berhasil

Tabel 13 - Hasil *Blackbox Testing* Kepala Sekolah

No	Use Case/Proses	Berhasil	Gagal	Hasil yang diharapkan
1.	Apakah pengguna berhasil <i>login</i> dengan nama pengguna dan kata sandi yang benar?	Y		Fitur Berhasil
2.	Apakah pengguna berhasil melihat <i>Database Pegawai</i> ?	Y		Fitur Berhasil
3.	Apakah pengguna berhasil melihat hasil penilaian?	Y		Fitur Berhasil

Tabel 14 - Hasil Blackbox Testing

No	Use Case/Proses	Berhasil	Gagal	Hasil yang diharapkan
1.	Apakah pengguna berhasil <i>login</i> dengan nama pengguna dan kata sandi yang benar?	Y		Fitur Berhasil
2.	Apakah Pengguna Berhasil Menginput Presensi?	Y		Fitur Berhasil
3.	Apakah Pengguna Berhasil Melakukan Penilaian ?	Y		Fitur Berhasil

Pelaksanaan sistem OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta Selatan dilakukan sesuai dengan rancangan yang diuraikan dalam Bab I sampai III. Modul-modul yang diterapkan meliputi modul Admin, PIM (*Personal Information*

Management), *Time*, dan *Performance*. Implementasi ini memungkinkan pendokumentasian yang baik untuk semua data guru dan proses penilaian kinerja mereka. Dengan integrasi yang dilakukan, seluruh informasi menjadi mudah diakses dan dikelola, sehingga memudahkan pencarian data kapan pun sewaktu-waktu dibutuhkan kembali.

4.9 Hasil Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT)

Tabel 15 - Hasil Pengujian *User Acceptance Test* (UAT)

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Apakah OrangeHRM membantu sekolah dalam mengelola data karyawan dan evaluasi kinerja?	Ya, sangat membantu sekali karena yang sebelumnya di sekolah mencatat data karyawan secara manual menggunakan <i>Microsoft Excel</i> atau di kertas biasa jadi kemungkinan data yang masih tercecer, sekarang lebih mudah karena yang saya liat OrangeHRM banyak fitur-fitur yang mempermudah pengelolaan data karyawan kan, evaluasi kinerja juga, dan masih banyak yang lainnya ya.	OrangeHRM membantu sekolah mengelola data karyawan Berhasil [Y] Gagal []
2.	Apakah ada fitur-fitur OrangeHRM yang memerlukan penyesuaian khusus untuk kebutuhan sekolah?	Ada, penyesuaiannya menurut saya sih mencakup modifikasi pada modul penilaian kinerja atau fitur lain yang semoga bisa disesuaikan dengan standar pendidikan dan kebutuhan spesifik sekolah.	Fitur yang sudah ada berfungsi dengan baik. Berhasil [Y] Gagal []

3.	Bagaimana OrangeHRM memengaruhi evaluasi kinerja secara keseluruhan di sekolah?	Sangat memengaruhi evaluasi kinerja ya, karena kalau dari yang saya rasakan setelah mencoba OrangeHRM dapat membuat evaluasi kinerja jauh lebih efisien, transparan juga, dan akurat dibandingkan dengan metode manual sebelumnya ya.	OrangeHRM memengaruhi evaluasi kinerja Berhasil [Y] Gagal []
----	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menggunakan metode pengujian *User Acceptance Testing* (UAT) oleh Nabila Nurcahyani (2022) yang berjudul “Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM Menggunakan OrangeHRM di SMK Madani Depok”, dapat di implementasikan kembali pada penelitian ini dengan hasil pengujian dengan menggunakan metode *User Acceptance Testing* (UAT) bahwa para pengguna menilai sistem yang dibangun telah memenuhi kebutuhan fungsional mereka. Namun, ada beberapa fitur yang diinginkan oleh pihak sekolah yang belum tersedia dalam sistem yang ada. Khususnya, aplikasi OrangeHRM belum menyediakan pilihan bahasa Indonesia, yang penting karena tidak semua guru fasih dalam bahasa Inggris. Selain itu, fitur lain yang semoga bisa disesuaikan dengan standar pendidikan dan kebutuhan spesifik sekolah. Harapannya, jika aplikasi OrangeHRM dapat menambahkan fitur-fitur ini, maka sistem tersebut bisa diadopsi sepenuhnya oleh SMKS Averus Jakarta Selatan untuk memenuhi kebutuhan mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian "Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta Selatan" memberikan beberapa kesimpulan penting terkait dengan penerapan sistem informasi untuk evaluasi kinerja di lingkungan pendidikan ini:

1. Pemeriksaan terhadap kebutuhan sistem saat ini dan masa depan di SMKS Averus Jakarta Selatan mengindikasikan bahwa sistem evaluasi kinerja yang ada masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan institusi. Hasil analisis memperlihatkan perlunya pembaruan sistem agar lebih responsif terhadap perubahan dan perkembangan dalam evaluasi kinerja. Ini melibatkan peningkatan fitur untuk menilai kinerja dengan lebih komprehensif dan akurat, serta memastikan sistem lebih mudah diakses dan digunakan oleh semua pihak yang terlibat.
2. Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta mencakup beberapa tahap penting, termasuk perencanaan, penyiapan infrastruktur, pelatihan pengguna, hingga uji coba dan implementasi penuh. Hasil pelaksanaan menunjukkan bahwa OrangeHRM meningkatkan efisiensi dalam proses evaluasi kinerja melalui fitur-fitur yang mempermudah pengelolaan data karyawan dan membuat evaluasi lebih sistematis. Namun, proses ini juga menghadapi tantangan, seperti penyesuaian budaya kerja dan adaptasi staf terhadap teknologi baru.
3. Evaluasi hasil Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas dan efektivitas evaluasi kinerja. Sistem baru ini berhasil meningkatkan akurasi penilaian kinerja, menyediakan umpan balik yang lebih cepat dan relevan, serta mempermudah pengumpulan dan analisis data. Evaluasi juga

menunjukkan peningkatan kepuasan pengguna terhadap sistem baru, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti penyesuaian fitur khusus sesuai dengan kebutuhan institusi dan pelatihan lebih lanjut bagi pengguna.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini mengungkapkan beberapa rekomendasi untuk peningkatan ke depan, yang dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Hasil mengidentifikasi ini melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk guru, staf administrasi, dan siswa dalam proses pengumpulan informasi. Membuat proyeksi kebutuhan di masa mendatang dengan mempertimbangkan tren pendidikan dan teknologi terbaru yang relevan.
2. Berdasarkan proses implementasi butuh perencanaan matang yang menyeluruh, termasuk jadwal implementasi yang jelas dan alokasi sumber daya yang memadai.
3. Untuk penelitian mendatang, diharapkan implementasi sistem informasi SDM menggunakan OrangeHRM dapat diterapkan lebih luas lagi. Ini berarti tidak hanya fokus pada modul *Performance*, *Time*, *Admin*, dan *PIM*, tetapi juga mencakup modul *Recruitment* dan *Leave*. Serta, fitur lain yang semoga bisa disesuaikan dengan standar pendidikan dan kebutuhan spesifik sekolah. Dengan demikian, sistem akan lebih komprehensif dalam mendukung seluruh proses manajemen sumber daya manusia di institusi.

STT - NF

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Hidayat, "Implementasi HRM menggunakan OrangeHRM (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer – UNSUB)," *FIKI / Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, vol. IX, no. 2, 2019, [Online]. Available: <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jurnalfiki>
- [2] A. Sausan and Rusmanto, "Analisis dan Implementasi Sistem Informasi Pengelolaan SDM berbasis OrangeHRM di SDIT AL QUDWAH," *Jurnal Informatika Terpadu*, vol. 5, no. 1, Mar. 2019, doi: 10.54914/jit.v5i1.160.
- [3] J. Farhansyah, "Apa Saja Definisi, Fungsi, dan Manfaat Sistem Informasi SDM di Perusahaan?," *Talenta HR Blog*, 2021, [Online]. Available: <https://www.mekari.com/blog/apa-saja-definisi-fungsi-manfaat-sistem-informasi-sdm-di-perusahaan/>
- [4] N. Anggraeni, "Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Rating Scale & Checklist dan Hambatan dalam Penilaian Kinerja." Jun. 2021. [Online]. Available: <https://neniangraeni.wordpress.com/2021/06/29/penilaian-kinerja-menggunakan-metode-rating-scale-checklist-dan-hambatan-dalam-penilaian-kinerja/>
- [5] Aku Pintar, "SMK Averus." JL. Ciputat Raya No.11, Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 2024.
- [6] Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah, "SMKS AVERUS." Kompleks Kemdikbud Gedung E Lantai 5, Jl. Jenderal Sudirman Senayan Jakarta, 10270, 2024.
- [7] N. Nurcahyani, "Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM Menggunakan OrangeHRM di SMK Madani Depok," Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri, Depok, 2022.
- [8] N. Alifah, "Penerapan Modul Penilaian Kinerja Pegawai Pada PT Rere Konsultan Jakarta Menggunakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia OrangeHRM." Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri, Jakarta, 2022.

- [9] Nurlia Eka Damayanti *et al.*, “Kelayakan Bisnis Percetakan Syailendra Kota Palangkaraya Ditinjau Dari Aspek Pemasaran,” *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, vol. 2, no. 1, pp. 66–71, Dec. 2023, doi: 10.59581/jmki-widyakarya.v2i1.2096.
- [10] R. Setiawan, “Black Box Testing Untuk Menguji Perangkat Lunak.” Nov. 2021. [Online]. Available: <https://www.dicoding.com/blog/black-box-testing-untuk-menguji-perangkat-lunak/>
- [11] M. Andriana, “User Acceptance Test.” Oct. 2020. [Online]. Available: <https://sis.binus.ac.id/2020/10/28/user-acceptance-test/>



STT - NF

LAMPIRAN

Narasumber : Oka Mawardah, S.Kom

Jabatan : Kepala Tata Usaha

“Assamaulaiakum warahmatullahi wabarakatuh, perkenalkan saya Aisyah Rizkia mahasiswi STT Terpadu Nurul Fikri prodi sistem informasi. Saya ucapkan terima kasih kepada Ibu Oka yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan wawancara sedikit terkait penelitian saya, baik ibu izinkan saya memulai pertanyaan ya.”

Aisyah : Apakah OrangeHRM membantu sekolah dalam mengelola data karyawan dan evaluasi kinerja?

Ibu Oka : Ya, sangat membantu sekali karena yang sebelumnya di sekolah mencatat data karyawan secara manual menggunakan *Microsoft Excel* atau di kertas biasa jadi kemungkinan data yang masih tercecer, sekarang lebih mudah karena yang saya lihat OrangeHRM banyak fitur-fitur yang mempermudah pengelolaan data karyawan kan, evaluasi kinerja juga, dan masih banyak yang lainnya ya.

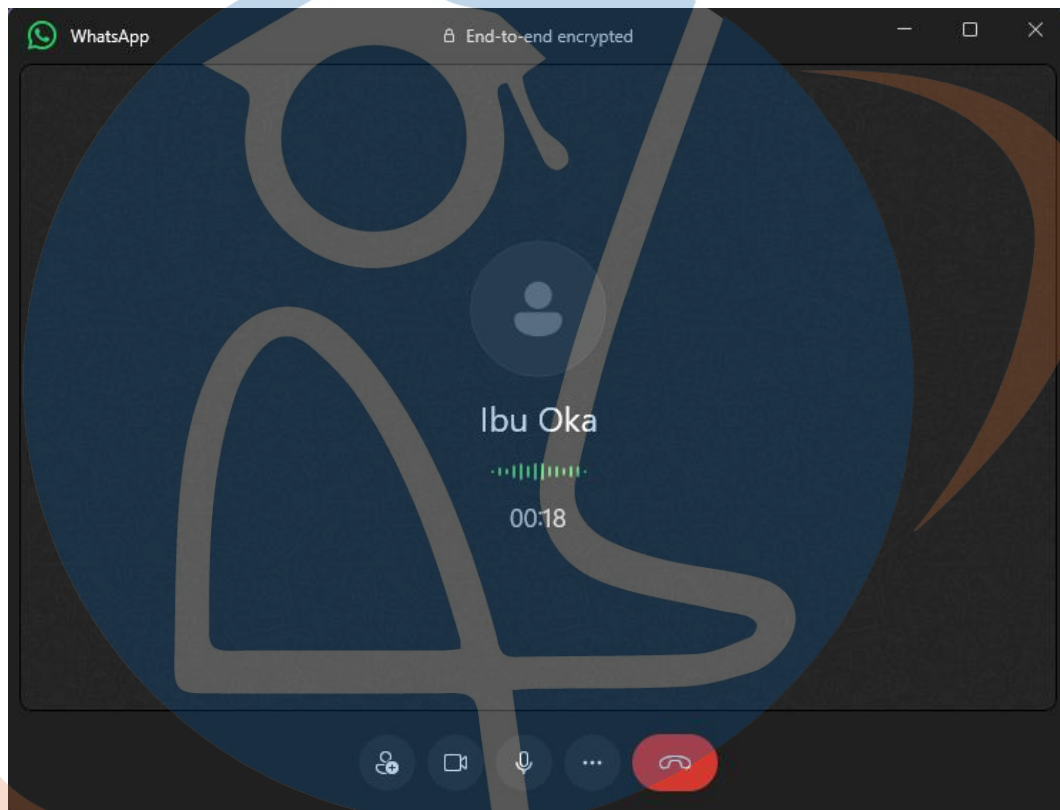
Aisyah : Apakah ada fitur-fitur OrangeHRM yang memerlukan penyesuaian khusus untuk kebutuhan sekolah?

Ibu Oka : Ada, penyesuaiannya menurut saya sih mencakup modifikasi pada modul penilaian kinerja atau fitur lain yang semoga bisa disesuaikan dengan standar pendidikan dan kebutuhan spesifik sekolah.

Aisyah : Bagaimana OrangeHRM memengaruhi evaluasi kinerja secara keseluruhan di sekolah?

Ibu Oka : Sangat memengaruhi evaluasi kinerja ya, karena kalau dari yang saya rasakan setelah mencoba OrangeHRM dapat membuat evaluasi kinerja jauh lebih efisien, transparan juga, dan akurat dibandingkan dengan metode manual sebelumnya ya.

Dokumen Record :



https://drive.google.com/file/d/1ksmgQCWvxB79RZ3ixJ_27ermm0Qou56x/view?usp=sharing

STT - NF