



SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI TERPADU NURUL FIKRI

**IMPLEMENTASI SISTEM PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN PADA BAZNAS KABUPATEN BOGOR
MENGUNAKAN SISTEM INFORMASI SDM ORANGEHRM**

TUGAS AKHIR

**VINA S
0110120093**

**PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI
DEPOK
FEBRUARI 2024**



**STT TERPADU
NURUL FIKRI**

SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI TERPADU NURUL FIKRI

**IMPLEMENTASI SISTEM PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN PADA BAZNAS KABUPATEN BOGOR
MENGUNAKAN SISTEM INFORMASI SDM ORANGEHRM**

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer

VINA S
0110120093

STT - NF

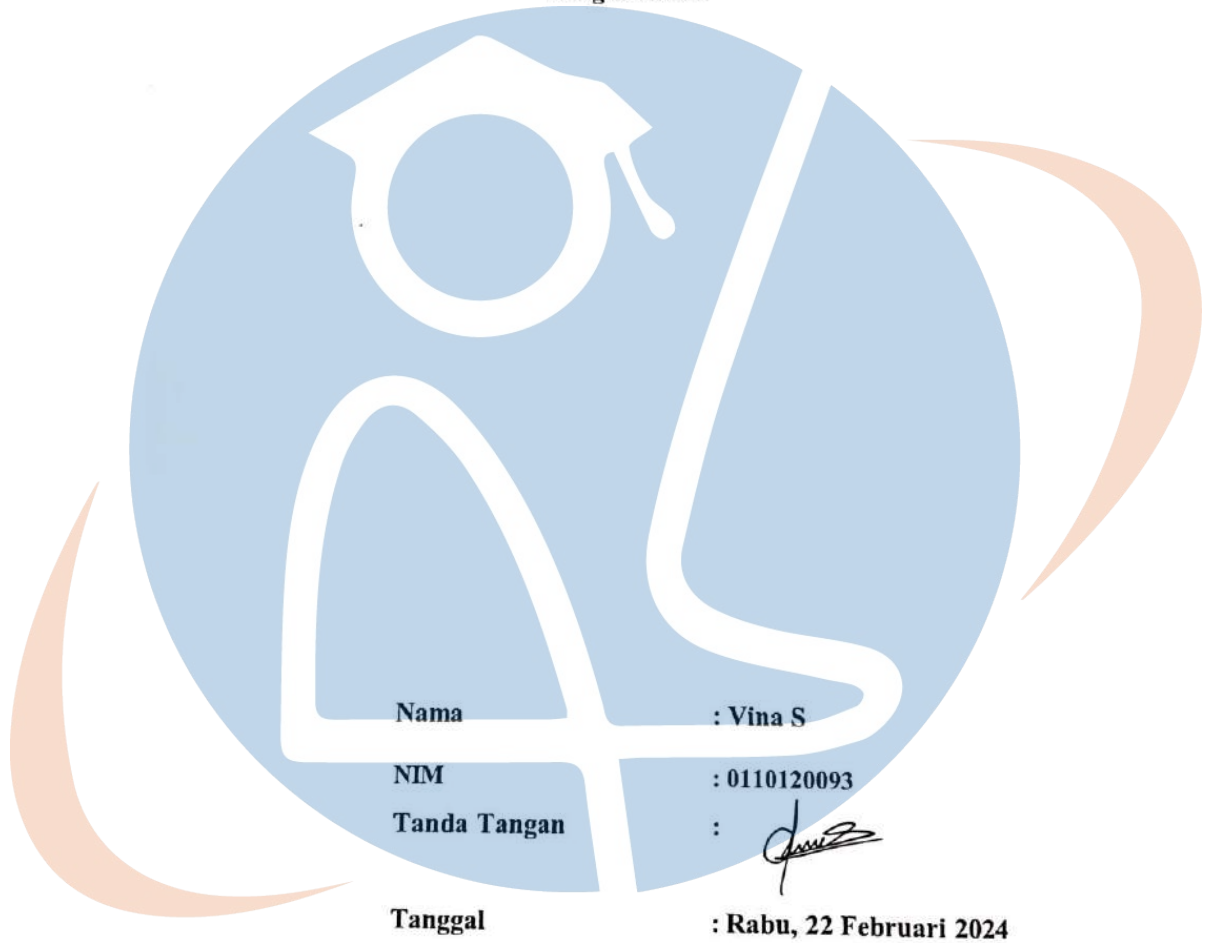
PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

DEPOK

FEBRUARI 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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



STT - NF

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh :

Nama : Vina S



NIM : 0110120093

Program Studi : Sistem Informasi

Judul Tugas Akhir : IMPLEMENTASI SISTEM PENILAIAN KINERJA
KARYAWAN PADA BAZNAS KABUPATEN
BOGOR MENGGUNAKAN SISTEM INFORMASI
SDM ORANGEHRM

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.	 Misna Asqia, S.Kom., M.Kom.

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 22 Februari 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, ST., MM., MT. selaku Ketua Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri.
4. Ibu Misna Asqia, S.Kom., M.Kom. selaku Ketua Program Studi Sistem Informasi Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri serta selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama berkuliah di Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri.
5. Bapak Drs. Rusmanto, M.M. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir penulis dalam menyelesaikan penulisan ilmiah ini.
6. Para Dosen di lingkungan Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri yang telah membimbing penulis dalam menuntut ilmu yang telah diberikan.
7. Bapak Ketua Baznas Kabupaten Bogor Drs. Kh. Lesmana, M.Pd. beserta bapak/ibu karyawan baznas yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan data yang diperlukan bagi penulisan ilmiah ini.
8. Teman ataupun sahabat dekat yang selalu mendukung serta membantu sampai dengan selesainya penulisan ilmiah ini.
9. Ridwan Musadjar yang telah memberikan banyak ilmu serta motivasi

selama penyusunan tugas akhir ini.

10. Anisyah Nur Septiana yang telah memberikan banyak inspirasi dan pelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baznas.

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, Februari 2024



Vina S

STT - NF

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

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

Nama : Vina S
NIM : 0110120093
Program Studi : Sistem Informasi
Jenis karya : 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 PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA
BAZNAS KABUPATEN BOGOR MENGGUNAKAN SISTEM
INFORMASI SDM ORANGEHRM”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini STT-NF berhak menyimpan, mengalihmediakan/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.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 22 Februari 2024

STT -

Yang menyatakan

Vina S

ABSTRAK

Nama : Vina. S
NIM : 0110120093
Program Studi : Sistem Informasi
Judul Tugas Akhir : Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada Baznas Kabupaten Bogor Menggunakan Sistem Informasi SDM OrangeHRM

Baznas Kabupaten Bogor merupakan lembaga Zakat Pemerintah Kabupaten Bogor yang mandiri dan dibentuk berdasarkan UU RI No. 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Baznas Kabupaten Bogor masih sangat kekurangan SDM sehingga menyebabkan proses kerja menjadi lambat dan kurang efisien oleh karena itu baiknya sistem diperbarui agar kinerja lebih efisien. Salah satunya adalah sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan sistem informasi SDM yaitu OrangeHRM. Perangkat lunak OrangeHRM berbasis web yang digunakan untuk mengelola manajemen SDM menyediakan dua versi yaitu, starter (*Open source*) dan *Advanced*. Dengan begitu perusahaan dapat memanfaatkan aplikasi OrangeHRM untuk mengelola SDM perusahaan, salah satu modul yang dapat diterapkan dari aplikasi OrangeHRM adalah Modul Performance untuk mengelola sistem penilaian kinerja karyawan yang sebelumnya dilakukan manual dan belum terdokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah memasukan data karyawan, mengatur hak akses karyawan, membuat jadwal penilaian, melakukan penilaian kinerja karyawan, dan membuat catatan untuk reward karyawan yang hasil penilaian kerjanya bagus. Evaluasi penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) ini dilakukan melalui wawancara, Uraian wawancara menunjukkan bahwa penggunaan sistem OrangeHRM memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi Baznas Kabupaten Bogor. Meskipun ada sedikit kekurangan yaitu keinginan untuk adanya output berupa file. Kesan umumnya adalah bahwa OrangeHRM efektif dalam memenuhi kebutuhan pengelolaan SDM dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Kata kunci: Penilaian Kinerja Karyawan, OrangeHRM, Baznas Kab Bogor.

ABSTRACT

Name : Vina. S
NIM : 0110120093
Study Program : Information Sysyem
Title : *Implementation of Employee Performance Appraisal System at Baznas Bogor Regency Using OrangeHRM HR Information System*

Baznas Bogor Regency is an independent Bogor Regency Government Zakat institution and was established based on Law of the Republic of Indonesia No. 23 of 2011 concerning zakat management. Baznas Bogor Regency is still very short of human resources, causing the work process to be slow and less efficient, therefore it is better for the system to be updated so that performance is more efficient. One of them is an employee performance appraisal system using the HR information system, OrangeHRM. The web-based OrangeHRM software used to manage HR management provides two versions namely, starter (Open source) and Advanced. That way companies can take advantage of the OrangeHRM application to manage company HR, one of the modules that can be applied from the OrangeHRM application is the Performance Module to manage employee performance appraisal systems that were previously done manually and have not been documented. The results of this study are entering employee data, regulating employee access rights, making appraisal schedules, conducting employee performance appraisals, and making notes for employee rewards whose performance appraisal results are good. Evaluation of the application of the Human Resources Information System (SISDM) is carried out through interviews, The results of the interview show that the use of the OrangeHRM system makes a positive contribution to the management of human resources in the Bogor Regency Baznas organization. Although there is a slight shortcoming, namely the desire for output in the form of files. The general impression is that OrangeHRM is effective in meeting HR management needs and provides added value to the organization.

Keywords: *Employee Performance Appraisal, OrangeHRM, Baznas Kab Bogor.*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS..Error! Bookmark not defined.	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB 1 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.....	4
BAB II KAJIAN LITERATUR	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2 Penilaian Kinerja Karyawan.....	6
2.3 Baznas.....	7
2.4 Sistem Informasi OrangeHRM	8
2.5 Metode Pengembangan Sistem	11
2.6 UML (Unified Modelling Language).....	11
2.6.1 Use Case Diagram.....	12
2.6.2 Activity Diagram.....	14
2.7 Metode Pengujian Sistem	15
2.7.1 Black Box Testing	17
2.7.2 User Acceptance Test (UAT).....	17

2.8 Penelitian Terkait.....	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	22
3.1 Tahapan Penelitian.....	22
3.1.1 Identifikasi Masalah.....	23
3.1.2 Studi Pendahuluan.....	23
3.1.3 Analisis Kebutuhan Sistem.....	23
3.1.4 Perancangan Sistem.....	24
3.1.5 Implementasi Sistem.....	24
3.1.6 Pengujian Menggunakan Blackbox Testing.....	24
3.1.7 Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT).....	24
3.1.8 Wawancara.....	25
3.1.9 Kesimpulan dan Saran.....	25
3.2 Rancangan Penelitian.....	25
3.2.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2.2 Metode Pengembangan Sistem.....	26
3.3 Metode Penelitian.....	27
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.3.2 Metode Analisis Data.....	28
3.3.3 Analisis Hasil Implementasi.....	29
3.3.4 Spesifikasi Perangkat.....	29
3.3.5 Tempat dan Lokasi Penelitian.....	29
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI.....	30
4.1 Analisis Sistem Berjalan.....	30
4.2 Analisis Masalah dan Solusi Usulan Perbaikan.....	30
4.3 Analisis Perancangan Sistem.....	31
4.3.1 Identifikasi Aktor.....	31
4.3.2 Software Requirement Spesification (SRS).....	32
4.4 Perancangan SI SDM.....	35
4.4.1 Use Case.....	35
4.4.1.1 Use Case Utama.....	35
4.4.1.2 Use Case Admin/Bagian SDM.....	36

4.4.1.3 Use Case Ketua Divisi.....	36
4.4.1.4 Use Case Karyawan.....	37
4.4.2 Activity Diagram.....	38
4.4.2.1 Activity Diagram Login	38
4.4.2.2 Activity Diagram Menambah Data Karyawan.....	38
4.4.2.3 Activity Diagram Menghapus Data Pegawai.....	39
4.4.2.4 Activity Diagram Mengatur User Role.....	39
4.4.2.5 Activity Diagram Menambah KPI.....	40
4.4.2.6 Activity Diagram Mengupdate KPI.....	40
4.4.2.7 Activity Diagram Menghapus KPI.....	41
4.4.2.8 Activity Diagram Membuat Jadwal Penilaian.....	41
4.4.2.9 Activity Diagram Penilaian oleh Admin Bagian SDM ...	42
4.4.2.10 Activity Diagram Penilaian oleh Pegawai.....	42
4.4.2.11 Activity Diagram Profil.....	43
4.5 Rancangan Pengujian dengan Metode Blackbox Testing	43
4.6 Rancangan Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT).....	45
4.7 Instalasi Software OrangeHRM.....	51
4.8 Hasil Pengujian dengan Metode Blackbox	65
4.9 Hasil Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT).....	68
4.9.1 Hasil Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT) Pegawai	70
4.9.2 Hasil User Acceptance Test (UAT) Manajer Divisi Bagian	72
4.10 Evaluasi.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR REFERENSI	78
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Logo Baznas	7
Gambar 2 Struktur Organisa Baznas	8
Gambar 3 Tahapan Penelitian	22
Gambar 4 Use Case Utama	35
Gambar 5 Use Case Bagian SDM	36
Gambar 6 Use Case Ketua Divisi	37
Gambar 7 Use Case Pegawai	37
Gambar 8 Activity Diagram Login	38
Gambar 9 Activity Diagram Menambah Data Karyawan	38
Gambar 10 Activity Diagram Menghapus data pegawai	39
Gambar 11 Avtivity Diagram Mengatur UserRole	39
Gambar 12 Activity Diagram Menambah KPI	40
Gambar 13 Activity Diagram Mengupdate KPI	40
Gambar 14 Activity Diagram Menghapus KPI	41
Gambar 15 Activity Diagram Membuat Jadwal Penilaian	41
Gambar 16 Activity Diagram Penilaian Admin Bagian SDM	42
Gambar 17 Activity Diagram Penilaian oleh Pegawai	42
Gambar 18 Activity Diagram Profil	43
Gambar 19 Halaman Login	51
Gambar 20 Halaman Utama	52
Gambar 21 Proses Input Data Perusahaan	52
Gambar 22 Menambahkan Struktur Organisasi	53
Gambar 23 Struktur Organisasi	53
Gambar 24 Proses Input Data Pegawai	54
Gambar 25 Daftar Gambar Pegawai	54
Gambar 26 Melihat dan Mengedit Profile	55
Gambar 27 Membuat Hak Akses Karyawan	55
Gambar 28 Mengubah User Role	56
Gambar 29 data pegawai dan user role yang sudah diatur	56

Gambar 30 Proses Input KPI.....	57
Gambar 31 Data KPI yang sudah berhasil diinput.....	57
Gambar 32 Membuat Tracker	58
Gambar 33 Tracker yang sudah berhasil dibuat.....	57
Gambar 34 Job Detail.....	58
Gambar 35 Add Supervisor.....	59
Gambar 36 Jadwal Penilaian.....	59
Gambar 37 list employee yang telah diactivate	60
Gambar 38 Membuat User&Pasword pegawai.....	60
Gambar 39 Login Pegawai.....	61
Gambar 40 Tampilan List Pegawai.....	61
Gambar 41 Penilaian Pegawai	62
Gambar 42 Tampilan Dashboard Pegawai.....	62
Gambar 43 Penilaian Oleh Pegawai.....	63
Gambar 44 Penilaian yang belum disetujui	63
Gambar 45 Penilaian pegawai yang sudah disetujui kepala divisi	63
Gambar 46 Tampilan Penilaian yang sudah selesai dinilai atasan.....	63
Gambar 47 Tampilan Gaji yang Sudah Di atur.....	64
Gambar 48 List Gaji pokok dan Tunjangan.....	64

STT - NF

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Simbol Use Case Diagram	13
Tabel 2 Simbol Activity Diagram	14
Tabel 3 Penelitian Terkait	18
Tabel 4 Analisis Masalah & Solusi Perbaikan	31
Tabel 5 Identifikasi Aktor	32
Tabel 6 Kebutuhan Fungsional	33
Tabel 7 Kebutuhan Non- Fungsional	34
Tabel 8 Kebutuhan Data.....	35
Tabel 9 Jawaban Rencana Pengujian Blackbox Pengembang	43
Tabel 10 Rencana Pengujian Blackbox Pengembangan	44
Tabel 11 Jawaban Rencana UAT (User Acceptance Test) Admin – Bagian SDM	46
Tabel 12 Rencana UAT (User Acceptance Test) Admin.....	46
Tabel 13 Jawaban Rencana UAT (User Acceptance Test) Pegawai.....	48
Tabel 14 Rencana UAT (User Acceptance Test) Pegawai	48
Tabel 15 Jawaban Rencana UAT (User Acceptance Test) Ketua Divisi.....	50
Tabel 16 Rencana UAT (User Acceptance Test) Ketua Divisi.....	50
Tabel 17 Jawaban Hasil Blackbox Pengembang	65
Tabel 18 Jawaban Hasil Blackbox Pengembang	65
Tabel 19 Jawaban Hasil User Acceptance Test (UAT)	68
Tabel 20 Jawaban Hasil UAT (User Acceptance Test) Admin	68
Tabel 21 Hasil UAT (User Acceptance Test) Pegawai.....	70
Tabel 22 Hasil UAT (User Acceptance Test) Divisi Bagian	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Baznas Kabupaten Bogor merupakan lembaga Zakat Pemerintah Kabupaten Bogor yang mandiri dan dibentuk berdasarkan UU RI No. 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat dan PP No. 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU No. 23 tahun 2011 serta keputusan Menteri Agama RI No. 118 Tahun 2014 tanggal 14 Juli 2014. Tujuan Baznas Kabupaten Bogor adalah meningkatkan kesadaran umat untuk berzakat melalui Baznas Kabupaten Bogor, mewujudkan pengelolaan zakat yang amanah, transparan dan profesional serta melayani muzaki agar berzakat dengan benar, mensejahterakan mustahik menuju Kabupaten Bogor Berkah. Dalam mencapai tujuan Baznas Kabupaten Bogor tersebut tidak terlepas dari keterlibatan sumber daya manusia yang dikelola oleh manajemen SDM [1].

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki peranan penting dalam proses pelaksanaannya. Soetrisno (2017) menyatakan bahwa MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. MSDM memiliki tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar didapatkannya tenaga kerja yang puas akan pekerjaan yang dilakukannya. Seiring dengan perubahan zaman serta perkembangan teknologi informasi semakin banyak kemudahan yang ditawarkan. Salah satunya yaitu teknologi informasi untuk membantu pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau organisasi [2].

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara atau pengamatan secara langsung dengan salah satu karyawan. Sistem manajemen sumber daya manusia pada Baznas Kabupaten Bogor belum memanfaatkan kemudahan dari peran teknologi informasi SDM sehingga proses penilaian kinerja pegawai belum terkomputerisasi dalam

pengelolaannya masih menggunakan media kertas yaitu dengan menerima laporan dalam bentuk kertas dari setiap pegawai kepada atasannya, kemudian penilaian akan dilakukan oleh SDM berdasarkan jobdesk yang sudah ditetapkan di masing-masing bagian yang selanjutnya penilaian tersebut akan dicek oleh Ketua. Hal tersebut memungkinkan terjadinya hal yang tidak diinginkan karena data tidak terdokumentasi dengan baik, selain itu proses pencatatan yang masih menggunakan kertas ini menjadi kurang efektif karena data penilaian pegawai yang terkumpul tidak tersusun dengan rapih, kehilangan data, tercecer, dan juga data penilaian pegawai rusak seperti basah karena tergenang pada saat banjir, dan hal lainnya.

Dari permasalahan yang sudah ada, maka perlu adanya sistem informasi SDM untuk membantu perusahaan dalam sistem pelaporan dan penilaian kinerja pegawainya. Salah satu teknologi informasi SDM yang dapat digunakan yaitu perangkat lunak Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) OrangeHRM. OrangeHRM merupakan generasi terbaru sistem manajemen sumber daya manusia berbasis jaringan yang dapat membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia. Alasan dipilihnya OrangeHRM untuk penelitian ini adalah karena sistem informasi OrangeHRM ini tidak memerlukan biaya yang besar.

Perangkat lunak OrangeHRM berbasis web yang digunakan untuk mengelola manajemen SDM menyediakan dua versi yaitu, *starter (Open source)* dan *Advanced*. Dengan begitu perusahaan dapat memanfaatkan aplikasi OrangeHRM untuk mengelola SDM perusahaan, salah satu modul yang dapat diterapkan dari aplikasi OrangeHRM adalah Modul Performance. Dengan menerapkan modul tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan dalam sistem penilaian kinerja pegawai menjadi lebih efektif. Oleh karena itu penelitian ini berjudul “Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan pada Baznas Kabupaten Bogor Menggunakan Sistem Informasi SDM OrangeHRM” [3]

Dari penelitian terkait dapat ditemukan perbedaan dalam penelitian yang akan dibuat dengan adanya saran penelitian kelanjutan dari penelitian terkait yaitu sistem penilaian pegawai berkaitan dengan bonus dari atasan ke pegawai dan belum menggunakan modul penggajian sedangkan di penelitian ini akan menerapkan modul penggajian [4].

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana mengidentifikasi kebutuhan sistem saat ini dan kebutuhan ke depan penilaian pegawai pada Baznas Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana merancang sistem penilaian pegawai pada Baznas Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana mengimplementasikan sistem penilaian pegawai Baznas Kabupaten Bogor pada perangkat lunak sistem informasi SDM OrangeHRM?
4. Bagaimana mengevaluasi hasil implementasi sistem penilaian Baznas Kabupaten Bogor pada perangkat lunak sistem informasi SDM OrangeHRM?

1.3 Tujuan

1. Memahami kondisi saat ini dan kebutuhan ke depan sistem penilaian kinerja pegawai Baznas Kabupaten Bogor.
2. Memahami proses perancangan sistem penilaian pegawai pada Baznas Kabupaten Bogor.
3. Memahami proses implementasi dan pengujian sistem penilaian pegawai pada Baznas Kabupaten Bogor dengan menggunakan perangkat lunak sistem informasi SDM OrangeHRM.
4. Memahami proses evaluasi dari implementasi sistem penilaian pegawai pada Baznas Kabupaten Bogor dengan menggunakan perangkat lunak sistem informasi SDM OrangeHRM.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian terkait penerapan modul performance dengan menggunakan perangkat lunak sistem informasi sdm OrangeHRM.
2. Memudahkan SDM Baznas Kabupaten Bogor dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada perancangan sistem informasi monitoring pegawai pada Baznas Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:

1. Implementasi sistem informasi ini hanya mencakup karyawan divisi pendistribusian Baznas Kabupaten Bogor dikarenakan keterbatasan waktu dalam penelitian serta kesibukan karyawan di divisi lain.
2. Modul yang digunakan adalah modul PIM (Personnel Information Management) untuk database pegawai, Admin untuk hak akses pegawai, dan modul Performance untuk penilaian kinerja pegawai. Karena keterbatasan waktu modul ini tidak dikaitkan dengan semua modul OrangeHRM kecuali yang disebutkan sehingga tidak mengimplementasikan Modul Cuti (Leave Module).

1.6 Sistematika Penulisan

[1] BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas latar belakang dari pembuatan tugas akhir, rumusan masalah pembuatan tugas akhir, tujuan dan manfaat pembuatan tugas akhir, batasan masalah, serta sistematika penulisan dari tugas akhir.

[2] BAB II KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini akan dibahas tentang berbagai teori pendukung dan referensi yang berkaitan dengan tugas akhir yaitu sistem informasi SDM, manajemen SDM, OrangeHRM dan lain sebagainya.

[3] BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai tahapan-tahapan penelitian yaitu, tahapan penelitian, rancangan penelitian, solusi pemecahan masalah, jenis penelitian, metode pengumpulan data, lingkungan pengembangan, dan waktu penelitian.

[4] BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Pada bab ini akan dibahas uraian mengenai implementasi dari software OrangeHRM beserta penjelasan dari setiap menu dan evaluasi dari sistem yang diimplementasikan.

[5] KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pelaksanaan tugas akhir dan saran yang dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.



STT - NF

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya [2]. Menurut H.Saihudin (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka sehingga dapat mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu [5].

Dr.Sumanto (2021) menyatakan bahwa keberhasilan manajemen dalam mendorong karyawan agar merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan melalui transformasi target perusahaan menjadi tujuan individual yakni dengan adanya keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dengan pencapaian individu. Seiring dengan perubahan zaman serta perkembangan teknologi informasi semakin banyak kemudahan yang ditawarkan. Salah satunya yaitu teknologi informasi untuk membantu pengelolaan sumber daya manusia pada sebuah Perusahaan/organisasi [6].

2.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan kegiatan fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan perolehan informasi mengenai kinerja sebenarnya dari para karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan gambaran nilai atas kemampuan individu tersebut yang selanjutnya dapat digunakan sebagai modal sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.

Proses penilaian kinerja karyawan melibatkan evaluasi oleh manajer sumber daya manusia terhadap kinerja dan prestasi setiap pegawai, bertujuan untuk mengidentifikasi pencapaian positif serta pelanggaran yang mungkin terjadi. Dengan memahami konsep penilaian kinerja pegawai dari berbagai sumber dapat disimpulkan bahwa ini merupakan evaluasi resmi terhadap prestasi atau kinerja individu dalam organisasi atau perusahaan [7].

2.3 Baznas



Gambar 1 Logo Baznas

Baznas adalah lembaga resmi pemerintah yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat menyatakan Baznas sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Baznas memiliki tugas dan fungsi untuk menghimpun dan menyalurkan zakat, sedekah, dan infaq pada tingkat nasional. Zakat adalah ibadah pokok serta kewajiban seluruh umat muslim yang mempunyai harta cukup.

Hal ini dilakukan dengan menganut tujuh asas, yaitu: Syariat Islam, Amanah, Kemanfaatan, Keadilan, Kepastian hukum, Terintegrasi, Akuntabilitas. Baznas Kabupaten Bogor memiliki visi, misi, dan tujuan sebagai berikut: [1].

Visi:

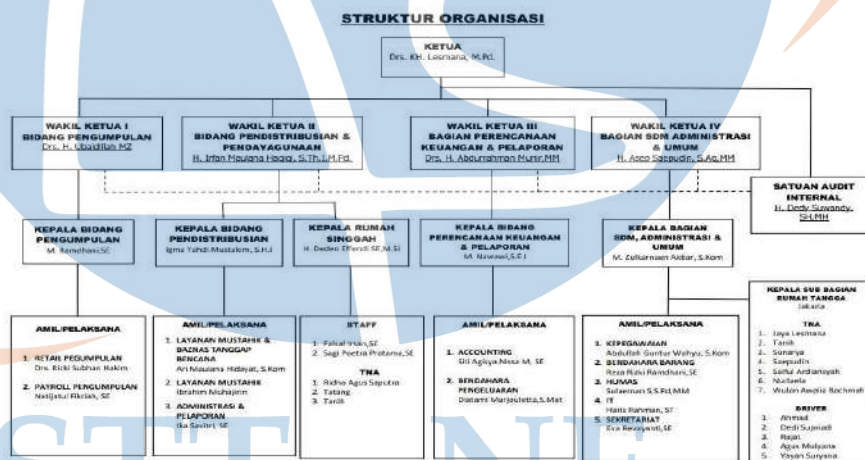
Terwujudnya Baznas Kabupaten Bogor sebagai pusat pelayanan zakat, infak, dan sedekah yang Amanah, transparan dan professional

Misi:

- 1) Meningkatkan kesadaran umat untuk berzakat melalui Baznas Kabupaten Bogor.
- 2) Mewujudkan pengelolaan zakat yang Amanah, transparan dan professional.
- 3) Melayani muzaki agar berzakat dengan benar.
- 4) Melayani dan mensejahterakan mustahik menuju kabupaten bogor berkah.

Tujuan:

Baznas Kabupaten Bogor mempunyai tugas dan fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, serta pelaporan dan pertanggungjawaban dalam pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat, infak, dan sedekah, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh pelaksanaan harian.



Gambar 2 Struktur Organisa Baznas

2.4 Sistem Informasi OrangeHRM

OrangeHRM adalah sebuah sistem informasi berbasis web yang digunakan untuk mengelola dan mengembangkan SDM secara efisien. Sistem informasi ini merupakan sistem yang siap pakai atau sudah langsung bisa digunakan dan dapat didesain sesuai dengan kebutuhan perusahaan. OrangeHRM menyediakan dua versi yaitu starter (Open Source) dan

advanced. Sistem informasi OrangeHRM ini sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi manajemen Perusahaan atau organisasi dan dapat meminimalisir biaya karena bisa memanfaatkan versi Opensource [8].

Aplikasi OrangeHRM memiliki beberapa fitur opensource yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan, antara lain:

1) Informasi Perusahaan/Organisasi

Pada fitur ini, OrangeHRM memudahkan perusahaan untuk memasukkan informasi mengenai profil perusahaan atau organisasi, seperti nama organisasi, alamat, nomor telepon, dan lainnya.

2) Struktur Perusahaan/Organisasi

Pada fitur ini, OrangeHRM memiliki fungsi untuk membuat struktur perusahaan/organisasi, yang didalamnya terdapat data pegawai, jenis pekerjaan, jabatan dan pangkat masing-masing pegawai yang disertai dengan skala gaji dari masing-masing pangkatnya.

3) Administrasi Data Pegawai

Pada fitur ini yaitu, perusahaan dapat mengelola informasi data pegawai, seperti data personal(nama, kontak, dan lain- lain), profil pegawai, keterampilan pegawai, serta riwayat pengalaman karir pegawai.

4) Presensi

Dengan fitur presensi ini, pegawai bisa melakukan presensi dengan pantauan dari masing-masing atasan. Selain itu, pada fitur ini atasan bisa membuat jadwal kerja untuk para pegawai.

5) Pengelolaan Cuti

Fitur ini digunakan untuk membantu perusahaan dalam mengelola cuti pegawai. Dengan fitur ini, pegawai atau supervisor ataupun manajer SDM dapat membuat rencana untuk

mengirim atau mengambil cuti, mengetahui jumlah cuti yang tersisa, dan juga dapat membatalkan cuti yang sebelumnya sudah diajukan atau sudah terkirim ke atasan.

6) Jaminan Sosial

Fitur ini merupakan fasilitas untuk pegawai sebagai bentuk manfaat bagi pegawai perusahaan, hal ini sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.

7) Rekrutmen

Fitur ini memudahkan perusahaan dalam mencari pegawai baru dengan menyediakan fasilitas untuk menyebar iklan lowongan kerja, sehingga para calon pelamar dapat melihat info lowongan kerja melalui website. Selain itu, pada fitur ini bagian manajemen SDM dapat mengawasi atau memantau proses perekrutan pelamar dari mulai tahap seleksi, wawancara, hingga tahap akhir karena proses perekrutan tersebut tersimpan dalam sistem OrangeHRM.

8) Pembuatan Laporan

Fitur ini digunakan untuk setiap pegawai atau atasan ataupun manajer SDM dalam membuat laporan sesuai dengan informasi yang dibutuhkan.

9) Entri Data

Masing-Masing Pegawai Dengan fitur ini pengguna aplikasi OrangeHRM dapat mengisikan dan melihat data yang terdapat pada sistem sesuai hak aksesnya masing-masing (Admin, Supervisor, dan Bagian Personalia).

OrangeHRM Bersifat Modular

- 1) Modul Admin (Administrator Module)
- 2) Modul PIM (Personnel Information Management Module)

- 3) Modul ESS (Employee Self Service Module)
- 4) Modul Cuti (Leave Module)
- 5) Modul Waktu Kerja (Time Module)
- 6) Modul Laporan (Report Module)
- 7) Modul Pelacak Bug (Bug Tracking Module)
- 8) Modul Rekrutmen (Recruitment Module)
- 9) Modul Kinerja (Performance Module)

2.5 Metode Pengembangan Sistem

Metode SDLC Waterfal Merupakan salah satu metode yang mempunyai ciri khas bahwa pengerjaan setiap fase harus dikerjakan terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke fase berikutnya. Dengan demikian hasilnya akan fokus terhadap masing-masing fase sehingga pengerjaan dilakukan secara maksimal karena tidak adanya pengerjaan secara paralel. Adapun kelebihan menggunakan metode waterfall diantaranya:

1. Sistem yang dihasilkan memiliki kualitas yang lebih baik karena mengikuti proses bertahap. Urutan proses pengerjaan menggunakan metode ini menjadi lebih teratur dari satu tahap ke tahap yang selanjutnya.
2. Dari sisi user juga lebih menguntungkan karena dapat merencanakan dan menyiapkan seluruh kebutuhan data dan proses yang akan diperlukan
3. Jadwal menjadi lebih menentu karena jadwal setiap proses dapat ditentukan secara pasti. Sehingga dapat dilihat jelas target penyelesaian pengembangan program. Dengan adanya urutan yang pasti, dapat dilihat pula progress untuk setiap tahap secara pasti.

2.6 UML (Unified Modelling Language)

UML (Unified Modelling Language) Adalah Bahasa pemodelan yang digunakan untuk mendokumentasikan, merancang, dan memvisualisasikan

sistem perangkat lunak. UML digunakan sebagai alat komunikasi antara pengembang perangkat lunak, analisis bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya.

UML terdiri dari berbagai jenis diagram, seperti diagram use case, diagram class, diagram sequence, dan masih banyak lagi. Setiap diagram memiliki tujuan dan notasi yang berbeda-beda, sehingga dapat digunakan untuk menggambarkan aspek-aspek yang berbeda dari sistem perangkat lunak.

UML menjadi alat yang sangat berguna dalam pengembangan perangkat lunak karena dapat membantu dalam pemahaman yang lebih baik tentang persyaratan sistem, desain sistem yang lebih baik dan komunikasi yang efektif dengan pihak lain. UML mendefinisikan notasi dan syntax, notasi UML yaitu, *Grady Booch OOD (Object Oriented Design)*, *Jim Rumbaugh OMT (Object Modeling Technique)*, dan *Ivar Jacobson OOSE (Object Oriented Software Engineering)* [9].

2.6.1 Use Case Diagram



Use case diagram adalah salah satu jenis diagram dalam UML yang digunakan untuk menggambarkan interaksi antara aktor (pengguna atau sistem eksternal) dengan sistem yang sedang dikembangkan. Diagram ini membantu dalam pemahaman persyaratan fungsional sistem dan menggambarkan skenario penggunaan yang berbeda. Pada *use case* diagram, aktor direpresentasikan oleh simbol manusia atau bentuk geometris lainnya, sedangkan fungsionalitas sistem diwakili oleh elips. Keterkaitan antara aktor dan *use case* (fungsionalitas sistem) diindikasikan oleh garis panah.

Sebagai ilustrasi, sebuah diagram *use case* yang simpel dapat mencakup aktor "Pengguna" dan *use case* "Login", "Buat Akun", dan "Lihat Profil". Garis panah menghubungkan aktor "Pengguna" dengan *use case-use case* tersebut, menunjukkan interaksi yang terjadi antara pengguna dan sistem. *Use case* diagram dapat digunakan sebagai alat

komunikasi yang efektif antara pengembang perangkat lunak, analis bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memahami kebutuhan fungsional sistem [9].

Tabel 1 Simbol Use Case Diagram


Simbol	Nama	Keterangan
	Aktor	Mewakili peran orang atau sistem yang berfungsi untuk alat komunikasi dengan use case.
	UseCase	Abstraksi dan interaksi antara sistem dan aktor
	Communicates	Alat komunikasi antara aktor dan use case terkait kegiatan use case
	Include	Menunjukkan bahwa suatu use case seluruhnya merupakan fungsionalitas dari use case lainnya


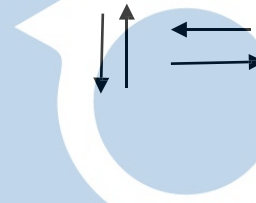
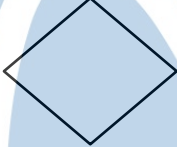

	Extends	Menunjukkan bahwa suatu use case merupakan tambahan fungsional dari use case lainnya jika suatu kondisi terpenuhi
	System Boundary	Merupakan Batasan sistem dengan aktor

2.6.2 Activity Diagram

Activity Diagram berbeda dengan *Use Case Diagram* karena *Activity Diagram* memiliki sifat dinamis. *Activity diagram* adalah salah satu jenis diagram dalam UML yang digunakan untuk menggambarkan alur kerja atau urutan aktivitas dalam suatu proses bisnis atau sistem. Diagram ini membantu dalam merancang representasi fungsi dalam suatu sistem dan menyoroti dengan jelas aliran kendali antar objek [9].

Tabel 2 Simbol Activity Diagram

Simbol	Nama	Keterangan
	Initial State	Manandakan awal dari mulainya aktivitas diagram

	<p>State</p>	<p>Aktivitas yang dilakukan oleh sistem/ aktor</p>
	<p>Control Flow</p>	<p>Menggabungkan suatu aktivitas dengan aktivitas lainnya</p>
	<p>Decision</p>	<p>Menggambarkan suatu keputusan / tindakan yang harus diambil pada kondisi tertentu (benar atau salah)</p>
	<p>Final State</p>	<p>Akhir dari suatu aktivitas</p>

2.7 Metode Pengujian Sistem

Metode pengujian merupakan suatu proses pengujian oleh pengguna untuk menghasilkan bukti bahwa software yang telah dirancang dapat diterima apabila hasil pengujian testing sudah dianggap memenuhi kebutuhan pengguna. Dalam penelitian ini, menggunakan metode pengujian sistem dengan Black box Testing untuk mendefinisikan kondisi sistem dan melakukan pengetesan pada spesifikasi fungsional sistem. Black box testing,

atau dikenal juga sebagai Behavioral Testing, merupakan suatu bentuk pengujian yang dilakukan untuk mengevaluasi hasil input dan output dari perangkat lunak tanpa memerlukan pengetahuan mengenai struktur kode perangkat lunak tersebut. Proses pengujian ini biasanya dilakukan pada tahap akhir pengembangan perangkat lunak guna menentukan apakah perangkat lunak tersebut dapat beroperasi secara efektif. Dalam konteks ini, pengujian tidak perlu memiliki kemampuan untuk menulis kode program, sehingga pengujian dapat dilakukan oleh berbagai pihak.

Menurut Sugiyono (2009), metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah untuk memperoleh data yang valid dengan tujuan mengembangkan pengetahuan yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Dalam penelitian ini, peneliti memilih metode penelitian kualitatif deskriptif, yang melibatkan pengumpulan data, analisis, dan paparan hasil pengamatan lapangan secara sistematis. Desain penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yang memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat-sifat objek penelitian tertentu.

Teknik pengujian sistem yang digunakan adalah Black Box Testing, yang, menurut Ayuliana (2009), merupakan pengujian yang hanya memperhatikan hasil eksekusi melalui data uji dan mengevaluasi fungsionalitas perangkat lunak tanpa memerlukan pengetahuan tentang rincian proses internal. Dalam analogi, seperti melihat suatu kotak hitam, pengujian black box hanya mengevaluasi dari tampilan luar (interface) dan fungsionalitasnya tanpa memerinci apa yang terjadi di dalamnya. Penelitian dimulai dengan identifikasi permasalahan, diikuti oleh analisis dan perancangan sistem sebagai solusi untuk mengatasi masalah yang ada. Dalam tahap identifikasi masalah, teknik observasi dan wawancara digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang permasalahan yang dihadapi.

2.7.1 Black Box Testing

Black box testing adalah metode uji perangkat lunak di mana pengujian dilakukan tanpa pengetahuan tentang struktur internal sistem yang diuji. Menurut Dr. Cem Kaner (2012), seorang ahli dalam bidang pengujian perangkat lunak, menegaskan pentingnya metode ini dalam memastikan fungsionalitas perangkat lunak dari perspektif pengguna. Dia menekankan bahwa black box testing membantu mendeteksi bug yang mungkin terlewatkan selama pengembangan perangkat lunak, serta memastikan bahwa perangkat lunak dapat beroperasi sesuai kebutuhan pengguna tanpa perlu mengetahui rincian internalnya. Metode ini esensial untuk memastikan kualitas keseluruhan dari perangkat lunak yang diuji [13].

2.7.2 User Acceptance Test (UAT)

Menurut International Institute of Business Analysis (IIBA), UAT merupakan proses pengujian yang dilakukan oleh pengguna bisnis pada aplikasi yang sudah selesai dikembangkan dalam lingkungan produksi, sebelum aplikasi tersebut dipublikasikan kepada pengguna akhir.

2.8 Penelitian Terkait

Berikut ini tabel penelitian terdahulu yang berhubungan dengan skripsi ini diuraikan pada tabel.

STT - NF

Tabel 3 Penelitian Terkait

No	Nama dan Tahun	Judul	Tujuan penelitian	Subjek	Hasil	perbedaan dan persamaan penelitian
1	Nur Alifah. (2022)	Penerapan Modul Penilaian Kinerja Pegawai pada PT Rere Konsultan Jakarta Menggunakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia OrangeHRM	<p>1. Memahami kondisi saat ini dan kebutuhan ke depan sistem manajemen penilain kinerja pegawai PT Rere Konsultan Jakarta.</p> <p>2. Memahami proses perancangan sistem manajemen penilaian pegawai pada PT Rere Konsultan Jakarta.</p>	Pegawai PT Rere Konsultan Jakarta.	Sistem Informasi Manajemen Penilaian Pegawai	<p>Persamaan :</p> <p>Samasama menggunakan OrangeHRM dan mengangkat pembahasan yang sama yaitu penilaian kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan : Penggunaan aplikasi berbeda versi dan juga tempat yang dijadikan lokasi penelitian berbeda tempat peneliti bertempat di Baznas Kabupaten Bogor</p>

			<p>3. Memahami proses implementasi dan pengujian sistem manajemen penilaian pegawai pada PT Rere Konsultan Jakarta dengan menggunakan aplikasi OrangeHRM.</p> <p>4. Memahami proses evaluasi dari implementasi sistem manajemen penilaian pegawai pada PT Rere Konsultan Jakarta dengan</p>		
--	--	--	---	--	--

			menggunakan aplikasi OrangeHRM.			
2	Nabila NurCahyani. (2022)	Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM Menggunakan OrangeHRM di Smk Madani Depok	1. Memahami pengelolaan sdm pada SMK Madani Depok di bagian penilaian kinerja guru. 2. Mengetahui cara implementasi aplikasi OrangeHRM terhadap penilaian kinerja guru di SMK Madani Depok.	Karyawan yang menjabat sebagai guru.	Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM Smk Madani Depok	1. Persamaan : Samasama menggunakan OrangeHRM dan mengangkat pembahasan yang sama yaitu penilaian kinerja karyawan. 2. Perbedaan : Penggunaan aplikasi berbeda versi dan juga tempat yang dijadikan lokasi penelitian berbeda tempat peneliti bertempat di Baznas Kabupaten Bogor.
3	Zulfa Abyyah. (2023)	Implementasi Sistem Informasi Kinerja SDM Menggunakan	1. Memahami tata cara pengelolaan SDM pada SMP Yapsa di bagian	karyawan yang menjabat sebagai guru	Sistem Informasi Kinerja SDM Smp Yapsa	Persamaan : Samasama menggunakan OrangeHRM dan mengangkat pembahasan yang sama yaitu penilaian kinerja karyawan. Perbedaan : Penggunaan aplikasi berbeda versi dan

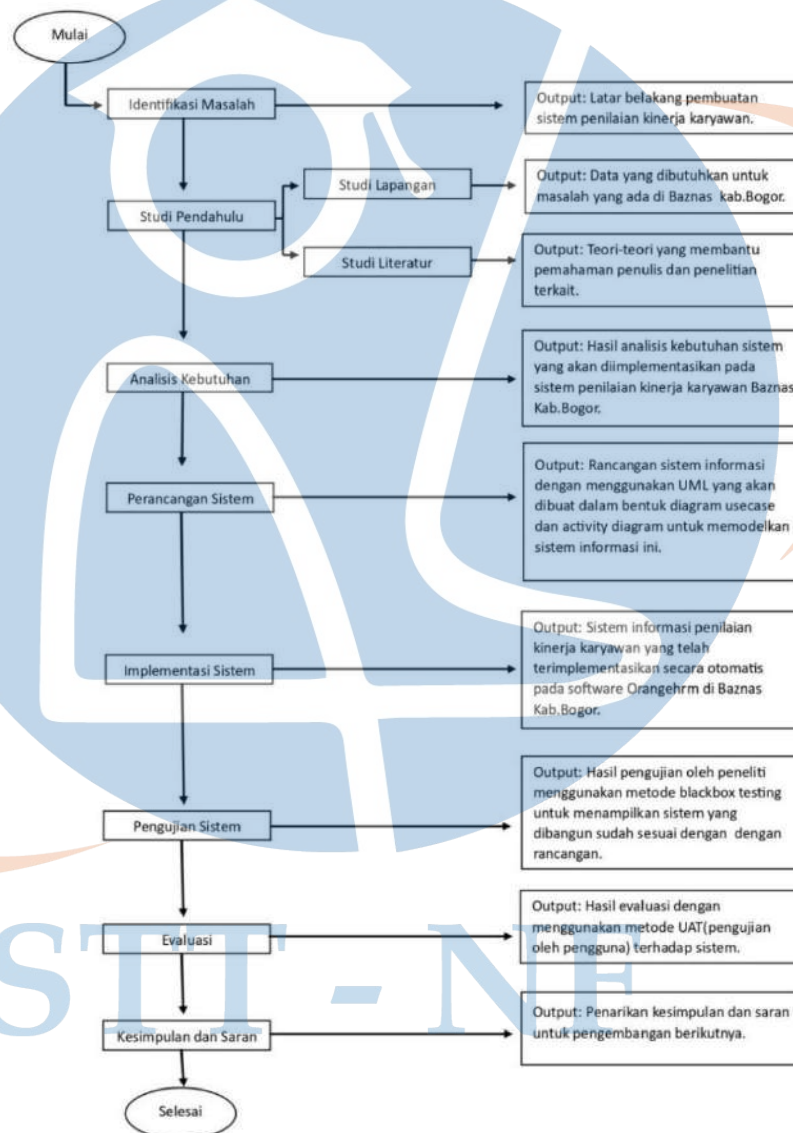
		<p>OrangeHRM di SMP Yapsa</p> <p>penilaian kinerja guru.</p> <p>2. Mengetahui cara implementasi aplikasi OrangeHRM terhadap penilaian kinerja guru di SMP Yapsa.</p> <p>3. Mengetahui hasil implementasi OrangeHRM terhadap penilaian kinerja guru di SMP Yapsa.</p>			<p>juga tempat yang dijadikan lokasi penelitian berbeda tempat peneliti bertempat di Baznas Kabupaten Bogor.</p>
--	--	--	--	--	--

STT - NF

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang akan dilakukan secara umum adalah sebagai berikut



Gambar 3 Tahapan Penelitian

Berikut adalah uraian langkah-langkah yang dijalankan dalam melakukan penelitian di Baznas Kabupaten Bogor, sebagaimana tergambar dalam ilustrasi di atas.

3.1.1 Identifikasi Masalah

Proses analisis sistem sdm dilakukan ketika observasi di lapangan terkait sistem kepegawaian pada Baznas Kabupaten Bogor, dari mulai pembagian tugas, proses pencatatan tugas masing-masing pegawai, hingga proses pengumpulannya. Kemudian akan dianalisis permasalahan yang sering terjadi pada proses sdm di Baznas Kabupaten Bogor tersebut. Setelah permasalahan sudah ditemukan, hasil analisis tersebut selanjutnya akan dibuat bagaimana menerapkan sebuah aplikasi yang dapat mengelola sumber daya manusia yaitu OrangeHRM dalam sistem penilaian pada Baznas Kabupaten Bogor.

3.1.2 Studi Pendahuluan

1. Studi Literatur

Studi literatur mulai dilakukan sejak awal penyusunan tugas akhir ini hingga selesai. Kegiatan ini dilakukan untuk mendukung proses pengaplikasian sistem informasi Penilaian pegawai Baznas Kabupaten Bogor yang terkait dengan teori- teori pendukung yang menunjang dan membantu dalam mengkaji lebih dalam mengenai objek penelitian.

2. Studi Lapangan

Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui lebih detail dengan melakukan pengamatan secara langsung pada bagian elemen kerja yang diteliti sehingga dapat diperoleh data dan informasi yang mendukung penelitian ini.

3.1.3 Analisis Kebutuhan Sistem

Setelah mengetahui permasalahan dalam penilaian sdm di Baznas Kabupaten Bogor, selanjutnya akan menganalisis kebutuhan apa saja yang dibutuhkan perusahaan dalam proses penerapan sistem informasi manajemen pegawai, sehingga bisa memahami dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan proses penerapan OrangeHRM pada sistem penilaian pegawai yang dapat menjawab kebutuhan Perusahaan.

3.1.4 Perancangan Sistem

Perancangan sistem dilakukan untuk mendefinisikan kebutuhan dari sistem yang akan dibentuk berdasarkan analisis-analisis yang telah dilakukan sebelumnya. Perancangan sistem menggambarkan secara terperinci sistem yang direncanakan dan akan diimplementasikan dengan menggunakan UML dengan *Use Case Diagram* dan *Activity Diagram* untuk memodelkan rancangan sistem informasi ini.

3.1.5 Implementasi Sistem

Setelah memahami kebutuhan dan merancang sistem yang akan dikembangkan, langkah berikutnya adalah mengimplementasikan sistem di kantor Baznas Kabupaten Bogor. Implementasi sistem dilakukan dengan menyesuaikan proses manajemen SDM yang dibutuhkan pada Baznas Kabupaten Bogor menggunakan modul-modul pada aplikasi OrangeHRM.

3.1.6 Pengujian Menggunakan Blackbox Testing

Pengujian sistem yang dilakukan adalah dengan menggunakan *Blackbox Testing* (pengujian oleh penulis) untuk mendefinisikan kondisi sistem dan melakukan pengetesan pada spesifikasi fungsional sistem.

3.1.7 Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT)

Rancangan pengujian *User Acceptance Test* (UAT) ini dirancang untuk melakukan pengetesan pada fungsi-fungsi spesifik dalam sistem. *User Acceptance Test* (UAT) merupakan pengujian akhir dari pengembangan sebuah sistem untuk memvalidasi bahwa sistem yang dibangun telah sesuai dengan kebutuhan pengguna. Namun, dalam pelaksanaannya masih kurang optimal sehingga dibutuhkan evaluasi untuk mengidentifikasi proses UAT tersebut.

3.1.8 Wawancara

Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan Baznas Kabupaten Bogor. Wawancara yang pertama yaitu saat observasi ke lapangan, wawancara kedua yaitu saat mengimplementasikan OrangeHRM pada divisi sdm, kepala divisi pendistribusian dan pegawai. Wawancara ketiga yaitu melalui whatshaap chat yang di mana hasil dari wawancara menunjukkan bahwa penggunaan sistem OrangeHRM memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi Baznas Kabupaten Bogor.

3.1.9 Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan dari keseluruhan tahapan penelitian yang dilakukan dalam proses penelitian ini diharapkan mampu memenuhi kebutuhan dari peningkatan sdm pada Baznas Kabupaten Bogor. Kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dari penelitian dan memberikan saran untuk perbaikan pengembangan sistem ke depannya.

3.2 Rancangan Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

1. Penulisan ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, sehingga data yang diperoleh bersifat pasti dan mencerminkan kejadian yang sebenarnya. Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari partisipan dan perilaku yang diamati. Memperkuat pernyataan diatas, Metode penelitian Kualitatif menurut Sugiyono (dikutip dalam Abdussamad, 2021, halaman 80), metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat postpositivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki kondisi obyek yang alamiah, berbeda dengan pendekatan eksperimen. Dalam metode ini, peneliti berfungsi sebagai instrumen kunci, dan pengambilan

sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball. Teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi (gabungan berbagai sumber data), sedangkan analisis data bersifat induktif/kualitatif. Hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi[12].

2. Pada penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian Kuantitatif metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian.

Memperkuat pernyataan diatas, Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun pengertian filsafat positivisme adalah filsafat yang mengandalkan empirisme atau penemuan dan pengamatan yang telah teralami (nyata) bukan sekedar asumsi atau logika. Artinya, dalam penelitian kuantitatif, data konkret berupa angka atau tepatnya statistik menjadi penentu nomor satu dalam membuktikan asumsinya, bukan sekedar logika yang rasional[12].

3.2.2 Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem ini menggunakan SLDC (*Software*

Development Life Cycle) jenis Waterfall.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Melakukan beberapa pendekatan dalam mencari sumber data untuk mendukung penelitian ini. Sumber data yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Pada tahap ini telah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian Baznas Kabupaten Bogor, serta melihat sistem kepegawaian yang terdapat pada perusahaan tersebut, sehingga telah didapatkan permasalahan apa yang terjadi pada sistem kepegawaiannya.

2. Wawancara

Pada langkah ini, penulis akan memperoleh informasi dari sejumlah pegawai perusahaan dengan tujuan untuk mengevaluasi permasalahan yang terjadi serta menilai kekurangan dan kelebihan dalam sistem kepegawaian perusahaan. Selain itu, penulis juga akan mengevaluasi kemungkinan penerapan aplikasi yang direkomendasikan guna membantu perusahaan dalam meningkatkan sistem kepegawaian. Beberapa pihak yang akan memberikan informasi dalam proses ini mencakup:

1. Melibatkan staf pegawai guna memperoleh data mengenai proses pencatatan kerja pegawai.
2. Berkomunikasi dengan Pimpinan perusahaan untuk mendapatkan gambaran mengenai profil perusahaan.
3. Berbagai pihak yang memiliki peran dalam perolehan informasi yang dibutuhkan untuk penulisan ini.

3.3.2 Metode Analisis Data

Penelitian ini mengadopsi pendekatan pengembangan berdasarkan model SLDC waterfall, sementara untuk metode analisis penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya dimana data yang disajikan berupa kata-kata yang bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi yang terjadi sebenarnya. Adapun beberapa metode analisis yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan yang dilakukan yaitu dengan survei langsung pada lingkungan perusahaan dan mengamati sistem manajemen SDM yang diterapkan di Baznas Kabupaten Bogor. Setelah itu melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan dalam sistem manajemen SDM perusahaan guna mendapat informasi yang akurat untuk menjawab kebutuhan sistem perusahaan.

2. Desain

Sistem Informasi yang didapat sebelumnya, kemudian dianalisis pada perancangan desain dengan tujuan membantu memberikan gambaran yang akan dikerjakan, seperti pembuatan arsitektur sistem secara keseluruhan.

3. Implementasi

Pada tahap implementasi ini dilakukan analisis, perancangan, dan pengimplementasikan kebutuhan sistem informasi SDM berbasis web.

4. Pengujian

Pada tahap pengujian dilakukan uji coba aplikasi yang sebelumnya sudah diterapkan.

3.3.3 Analisis Hasil Implementasi

Hasil implementasi ini akan di uji, dianalisis dan dievaluasi agar bisa menyempurnakan proses penelitian. Adapun hal-hal yang telah dianalisis yaitu perencanaan sistem yang telah diusulkan dibuat sesuai dengan kebutuhan Baznas. Setelah itu, dapatkah sistem yang direncanakan mampu mengatasi permasalahan yang terjadi pada Baznas atau tidak. Proses uji coba dan evaluasi akan melibatkan pegawai perusahaan, yaitu pegawai tersebut akan menjadi pengguna dari sistem yang dibuat.

3.3.4 Spesifikasi Perangkat

Perangkat yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini sehingga penelitian yang dilakukan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu, yaitu:

Perangkat Keras

Processor : AMD A4-9125 RADEON R3, 4

COMPUTE CORES 2C+2G 2.30 GHz

RAM : 4,00 GB

Mouse : Robot M110

Monitor : 14 led

Perangkat Lunak: Windows 10, Apache 2.4.52, OrangeHRM versi 5.5

3.3.5 Tempat dan Lokasi Penelitian

Tempat dan lokasi penelitian sistem informasi SDM dalam menerapkan OrangeHRM menggunakan modul penilaian kinerja adalah di kantor Baznas Kabupaten Bogor, jalan Bersih No. 1 Komplek Pusdai, Bogor. Dengan studi kasus implementasi sistem penilaian kinerja karyawan pada Baznas Kabupaten Bogor menggunakan sistem informasi SDM OrangeHRM.

BAB IV

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Bab ini berisi analisis dan perancangan sistem berdasarkan data yang di analisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah dituliskan sebelumnya pada bab 3.

4.1 Analisis Sistem Berjalan

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan proses analisis terhadap sistem penilaian kinerja karyawan yang Tengah berjalan di Baznas Kabupaten Bogor, dengan melakukan wawancara singkat kepada bagian SDM dan beberapa karyawan Baznas Kabupaten Bogor terkait alur proses penilaian karyawan di Baznas. Hasil dari wawancara yang telah dilakukan sistem penilaian yang diterapkan sebelumnya yaitu dengan menerima laporan dalam bentuk kertas dari setiap pegawai kepada atasannya, kemudian penilaian akan dilakukan oleh SDM berdasarkan jobdesk yang sudah ditetapkan di setiap bagian yang selanjutnya penilaian tersebut akan di cek oleh Ketua. Laporan akhir aktifitas pegawai akan berdampak pada laporan performa pegawai, dan bonus yang diberikan oleh Ketua. Dari hasil analisis sistem yang sedang berjalan, beberapa temuan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sistem masih belum mengalami proses komputerisasi.
2. Sistem belum mendukung sepenuhnya terhadap kebutuhan sistem.
3. Dokumen tidak terkelola dengan baik.

4.2 Analisis Masalah dan Solusi Usulan Perbaikan

Setelah melakukan analisis terhadap proses penilaian kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Bogor, ditemukan beberapa permasalahan dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Salah satu permasalahan yang mencolok adalah penggunaan sistem yang masih manual oleh Baznas, yang dianggap belum efektif. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi, beserta solusi usulan perbaikannya, dapat diuraikan sebagai berikut

Tabel 4 Analisis Masalah & Solusi Perbaikan

No	Permasalahan Sistem Penilaian Karyawan Saat Ini	Solusi Perbaikan
1.	Sistem belum terkomputerisasi.	Menerapkan Human Resource Information System dengan aplikasi OrangeHRM
2.	Data penilaian kinerja karyawan tidak terdokumentasikan dengan baik karena masih menggunakan kertas.	Menerapkan Human Resource Information System pada bagian SDM Baznas Kabupaten Bogor dengan modul PIM dan performance
3.	Tidak ada hak akses masing-masing karyawan, sehingga proses penilaian jadi lama.	Menggunakan modul ESS untuk memberikan hak akses pegawai dan menerapkan modul Performance agar proses penilaian berjalan sesuai waktu yang ditetapkan.

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 berperan dalam sistem informasi penilaian kinerja karyawan pada aplikasi OrangeHRM ini diidentifikasi menjadi 2 kategori. Yaitu, admin/ bagian SDM dan Karyawan.

Tabel 5 Identifikasi Aktor

No	User/Aktor	Keterangan
1.	Admin/Bagian SDM/Direktur	Admin/Manajer SDM/Direktur adalah aktor yang memiliki wewenang tertinggi pada sistem ini. Dimana pelaku ini mampu melaksanakan semua kegiatan yang terdapat dalam sistem. Tugas pokok Manajer Sumber Daya Manusia adalah mengelola informasi mulai dari data personal pegawai hingga melakukan penilaian kinerja pegawai.
2.	Ketua Divisi /Bagian	Ketua Divisi Bagian adalah aktor yang memiliki wewenang pada pegawai dibawahnya. Tugas Ketua divisi bagian ini adalah memonitoring dan melakukan penilaian kepada pegawai.
3.	Pegawai	Pegawai Merupakan subjek yang dinilai selama penilaian kinerja dan melakukan pemeriksaan terhadap penilaian yang diberikan oleh Manajer Sumber Daya Manusia atau Kepala Divisi terkait.

4.3.2 Software Requirement Spesification (SRS)

Software Requirement Specification (SRS) merupakan sebuah penjelasan tentang cara pengembangan dari sebuah *software*. Secara sederhana, SRS berisikan roadmap tentang semua pihak yang terlibat

dalam sebuah proyek *development software*. Dokumen ini menawarkan *spesifikasi fungsional* dan *non- fungsional* dari perangkat lunak dan juga mencakup *use case* yang menggambarkan interaksi pengguna yang berada di dalam sistem dari awal hingga akhir. Tiga kategori kebutuhan yang membedakan dalam penerapan sistem informasi menggunakan OrangeHRM melibatkan kebutuhan fungsional, non-fungsional, dan kebutuhan data.

1. Kebutuhan Fungsional

Tabel 6 Kebutuhan Fungsional

Kode	Deskripsi
SRS-V-001	Admin/Bagian SDM dapat login ke dalam aplikasi OrangeHRM.
SRS-V-002	Admin/Bagian SDM dapat mengatur role setiap user pada modul admin.
SRS-V-003	Admin/Bagian SDM dapat mengelola data personal karyawan meliputi menambah, mengedit, menghapus dan melihat data personal karyawan.
SRS-V-004	Admin/Bagian SDM dapat melakukan penilaian pada modul performance.
SRS-V-005	Admin/Bagian SDM dapat mengelola KPI karyawan meliputi menginput, edit dan delete.
SRS-V-006	Admin/Bagian SDM dapat membuat jadwal penilaian Karyawan.
SRS-V-007	Admin/Bagian SDM dapat melihat penilaian yang dilakukan oleh setiap Karyawan.
SRS-V-008	Manajer divisi dapat melihat data karyawan dibawahnya.
SRS-V-009	Manajer divisi dapat melakukan penilaian karyawan dibawahnya pada modul

	performance.
SRS-V-010	Manajer divisi dapat melihat penilaian yang dilakukan oleh setiap karyawan.
SRS-V-011	Sistem dapat menampilkan tampilan awal OrangeHRM.
SRS-V-012	Sistem dapat menampilkan data personal setiap karyawan.
SRS-V-013	Karyawan dapat login ke dalam aplikasi OrangeHRM.
SRS-V-014	Karyawan dapat melakukan penilaian terhadap dirinya pada modul perform.
SRS-V-015	Karyawan dapat melihat penilaian yang diberikan oleh Manajer SDM di modul performance.

2. Kebutuhan Non Fungsional

Dibawah ini terdapat kode dan penjelasan terkait kebutuhan Non Fungsional yang akan diaplikasikan pada sistem.

Tabel 7 Kebutuhan Non- Fungsional

Kode	Deskripsi
SRS-NV-001	Aplikasi dilengkapi dengan password yang terenkripsi.
SRS-NV-002	Tampilan aplikasi mudah dipahami.

3. Kebutuhan Data

Berikut ini merupakan kode dan deskripsi dari kebutuhan data untuk mengimplementasikan pada sistem.

Tabel 8 Kebutuhan Data

Kode	Deskripsi
SRS-N-001	Data Karyawan Baznas Kabupaten Bogor
SRS-N-002	Data KPI Karyawan Baznas Kabupaten Bogor

4.4 Perancangan SI SDM

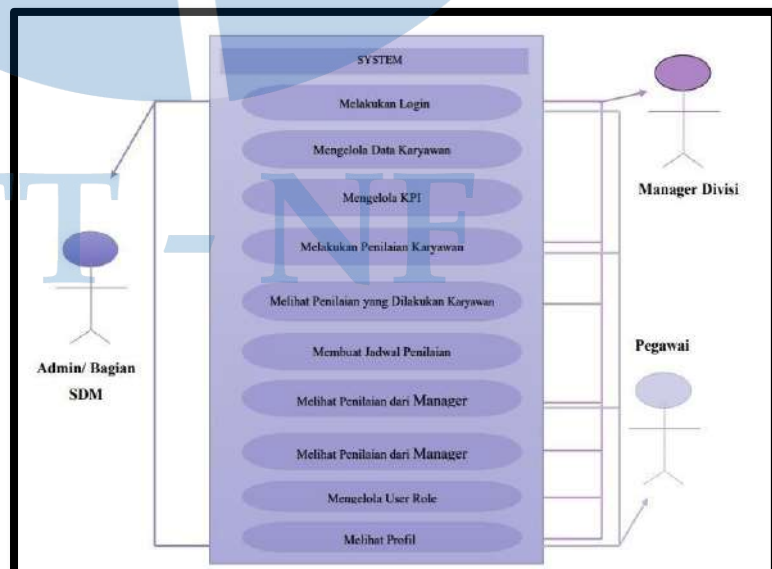
Pada tahap ini proses yang dilakukan adalah perancangan sistem informasi SDM yang dirancang mulai dari use case hingga activity diagram.

4.4.1 Use Case

Use case diagram dibuat sebagai gambaran dari aktifitas yang akan diimplementasikan didalam sistem ini.

4.4.1.1 Use Case Utama

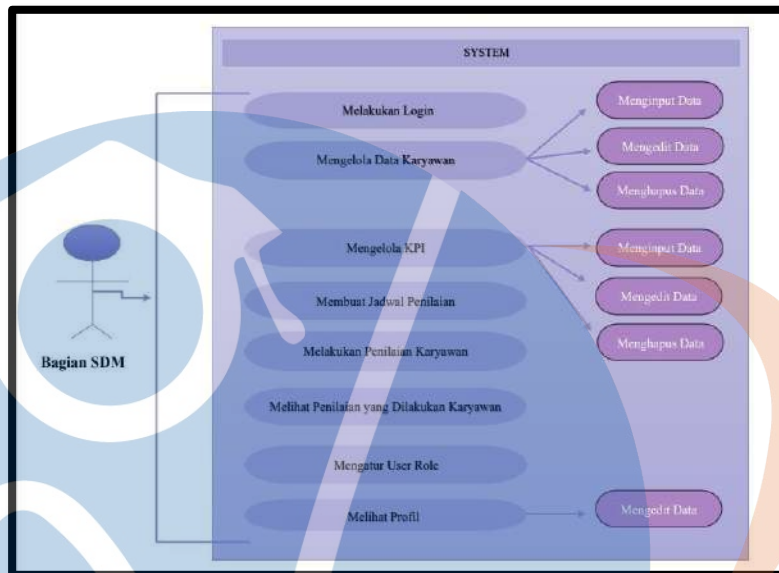
Berikut ini terdapat *Use Case* utama yang mengilustrasikan keseluruhan aktivitas dalam sistem penilaian kinerja pegawai. *Use Case* utama ini mencakup serangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai aktor, seperti Admin (Bagian SDM), Ketua Divisi, dan Pegawai.



Gambar 4 Use Case Utama

4.4.1.2 Use Case Admin/Bagian SDM

Terdapat 8 (delapan) aktivitas pada aktor Admin/Bagian SDM

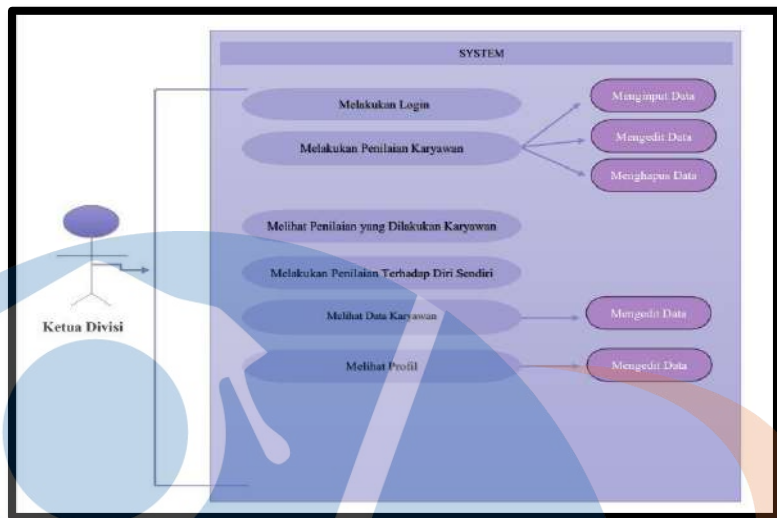


Gambar 5 Use Case Bagian SDM

ini diantaranya yaitu: melakukan login, mengelola data karyawan(Input data, edit data, dan hapus data), mengelola KPI(Input data, edit data, dan hapus data), membuat jadwal penilaian, melakukan penilaian terhadap karyawan, melihat penilaian yang dilakukan karyawan, mengatur hak akses(*user role*), dan dapat melihat profile.

4.4.1.3 Use Case Ketua Divisi

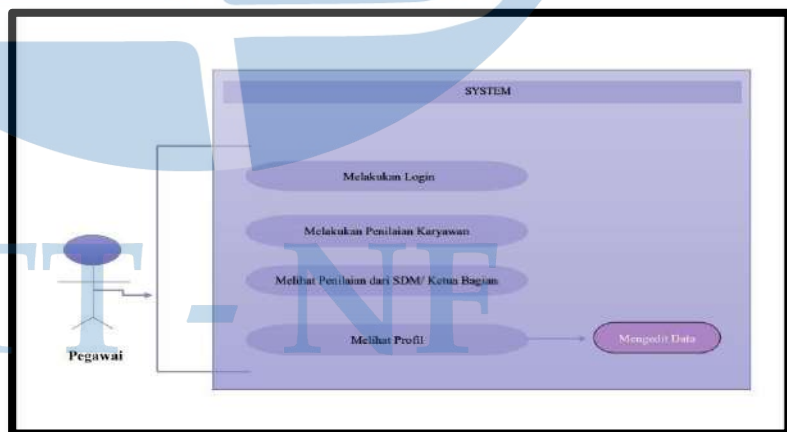
Terdapat 6 (enam) aktivitas pada aktor Ketua Divisi ini diantaranya: melakukan login, melakukan penilaian terhadap Karyawan dibawahnya, melihat penilaian yang dilakukan oleh Karyawan dibawahnya, melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri, melihat data pegawai dibawahnya, dan melihat profile.



Gambar 6 Use Case Ketua Divisi

4.4.1.4 Use Case Karyawan

Terdapat 4 (empat) aktivitas pada aktor Admin/Pegawai ini diantaranya yaitu: melakukan login, melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri, melihat penilaian yang diberikan manajer SDM, dan dapat melihat profile.

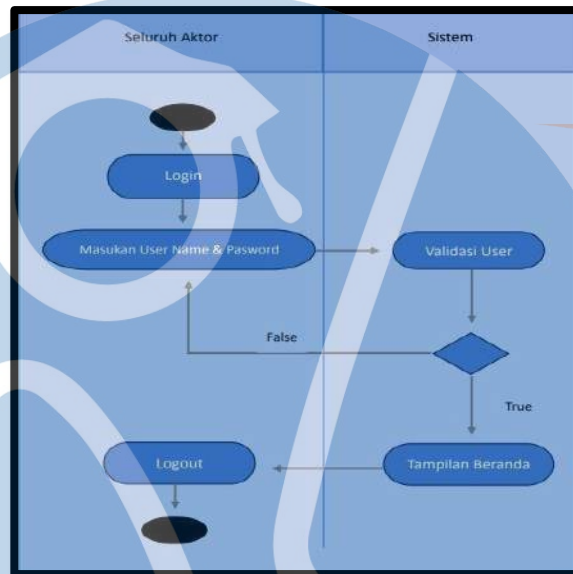


Gambar 7 Use Case Pegawai

4.4.2 Activity Diagram

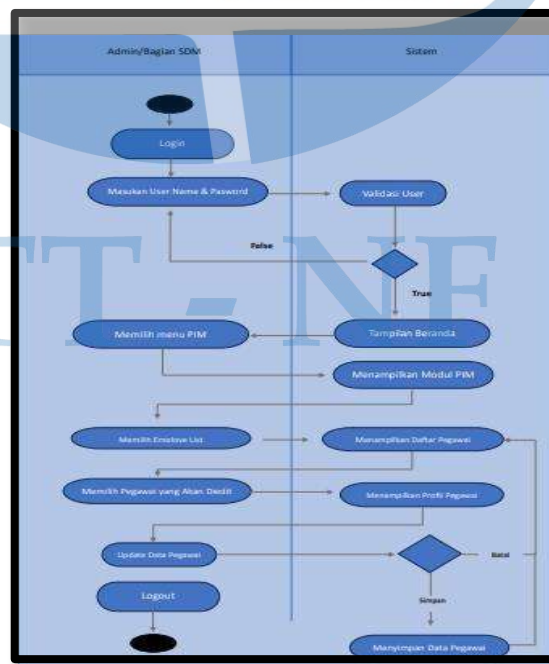
Activity diagram dibuat sebagai gambaran dari model alur kerja dari sistem yang akan dibuat/dirancang.

4.4.2.1 Activity Diagram Login



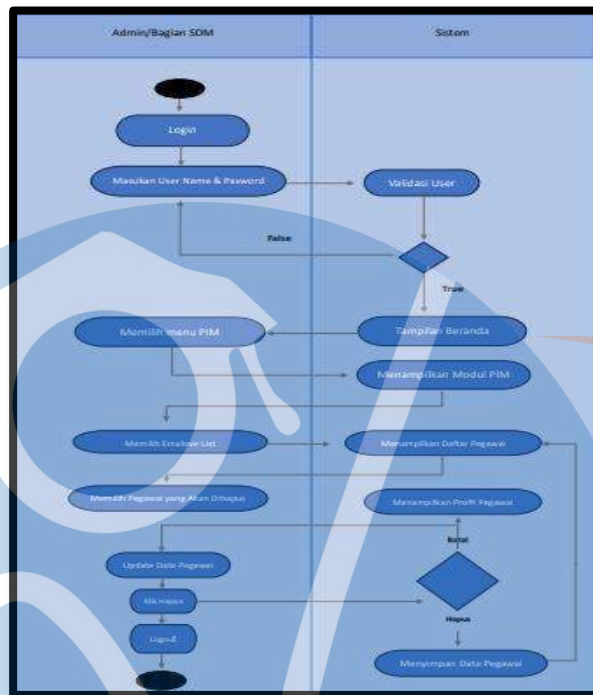
Gambar 8 Activity Diagram Login

4.4.2.2 Activity Diagram Menambah Data Karyawan



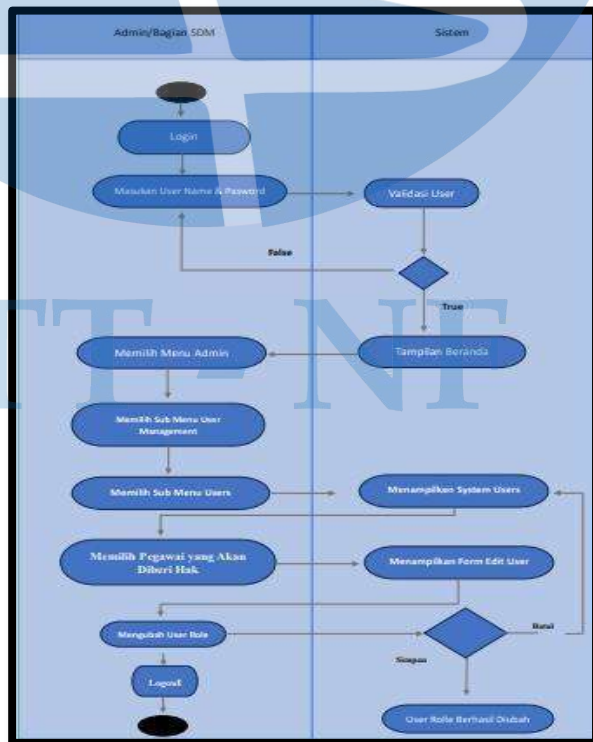
Gambar 9 Activity Diagram Menambah Data Karyawan

4.4.2.3 Activity Diagram Menghapus Data Pegawai



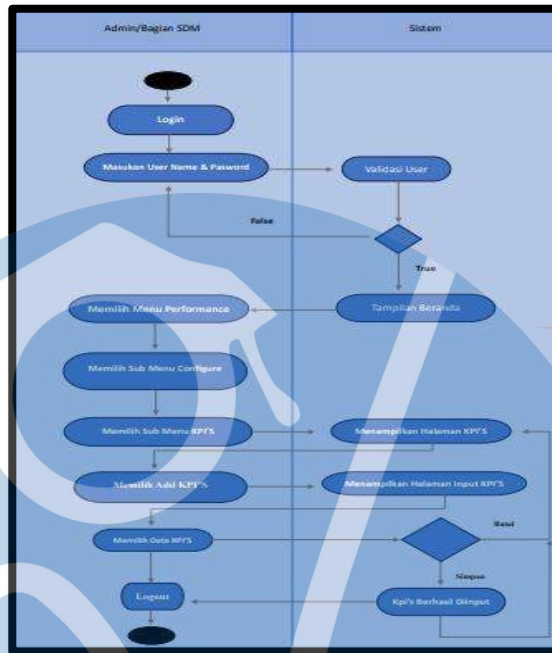
Gambar 10 Activity Diagram Menghapus data pegawai

4.4.2.4 Activity Diagram Mengatur User Role



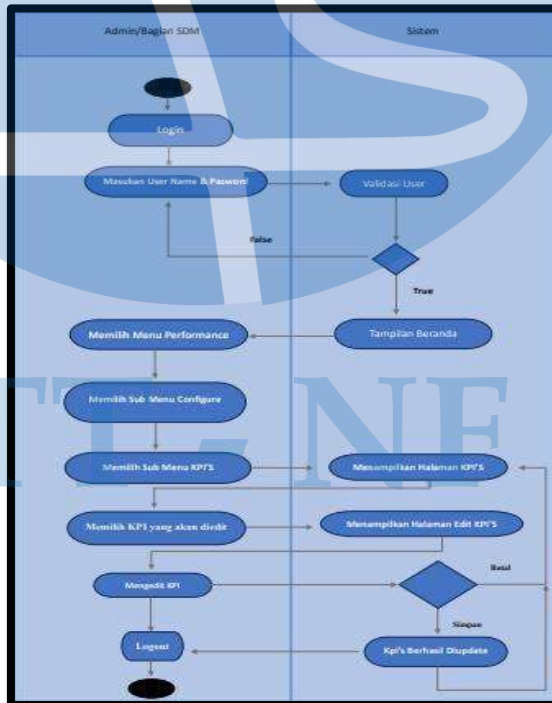
Gambar 11 Activity Diagram Mengatur UserRole

4.4.2.5 Activity Diagram Menambah KPI



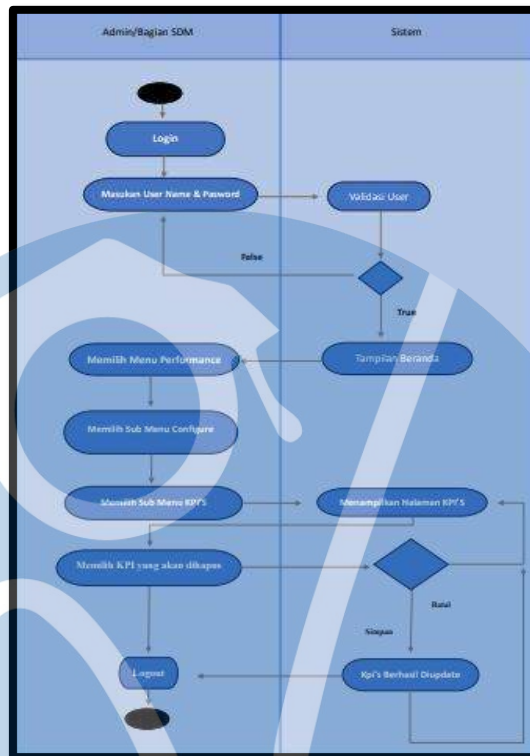
Gambar 12 Activity Diagram Menambah KPI

4.4.2.6 Activity Diagram Mengupdate KPI



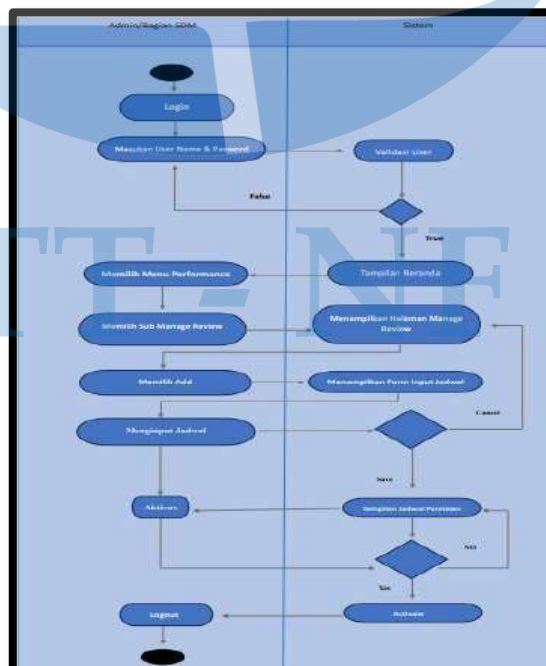
Gambar 13 Activity Diagram Mengupdate KPI

4.4.2.7 Activity Diagram Menghapus KPI



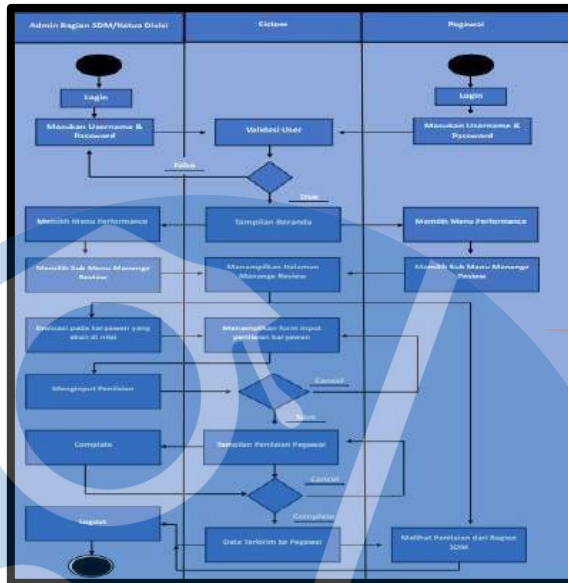
Gambar 14 Activity Diagram Menghapus KPI

4.4.2.8 Activity Diagram Membuat Jadwal Penilaian



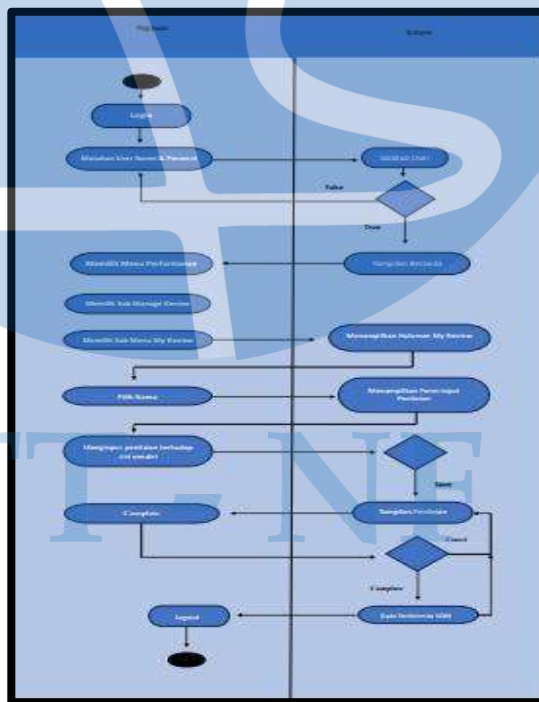
Gambar 15 Activity Diagram Membuat Jadwal Penilaian

4.4.2.9 Activity Diagram Penilaian oleh Admin Bagian SDM



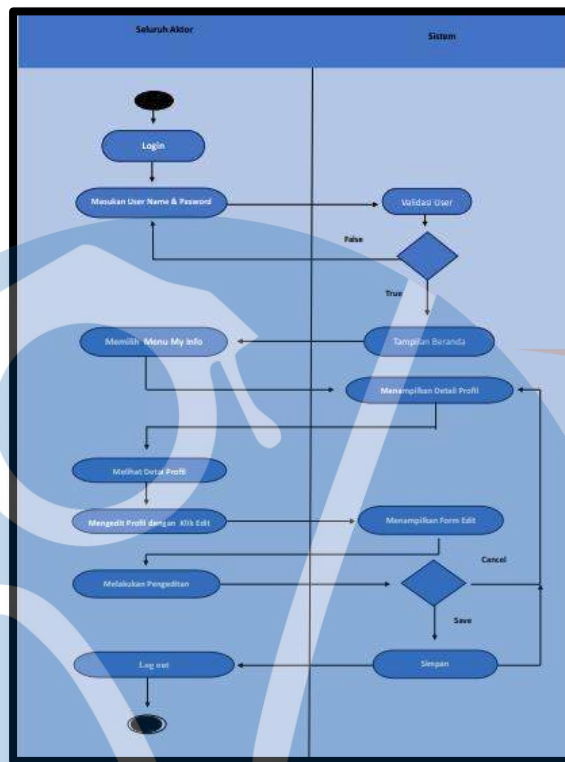
Gambar 16 Activity Diagram Penilaian Admin Bagian SDM

4.4.2.10 Activity Diagram Penilaian oleh Pegawai



Gambar 17 Activity Diagram Penilaian oleh Pegawai

4.4.2.11 Activity Diagram Profil



Gambar 18 Activity Diagram Profil

4.5 Rancangan Pengujian dengan Metode Blackbox Testing

Pengujian sistem yang dilakukan adalah dengan menggunakan *Blackbox Testing* (pengujian oleh penulis) untuk mendefinisikan kondisi sistem dan melakukan pengetesan pada spesifikasi fungsional sistem.

Tabel 9 Jawaban Rencana Pengujian Blackbox Pengembang

No	Jawaban
1.	Berhasil V
2.	Gagal X

Tabel 10 Rencana Pengujian Blackbox Pengembangan

No	Fungsi yang diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian
1.	Form Login	Menampilkan Halaman Login	Menampilkan halaman login dan berhasil masuk ke aplikasi sesuai dengan akses yang diberikan.	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
2.	Modul PIM	Menampilkan halaman admin untuk dapat menambah, mengedit, dan menghapus data pegawai	Sistem menampilkan halaman admin dan berhasil melakukan input, edit, dan hapus data pegawai.	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
3.	Modul Performance (KPI)	Memilih menu performance kemudian pilih sub menu Configure, lalu pilih "KPI", sistem dapat menambah, mengedit, dan menghapus KPI	Sistem menampilkan halaman KPI dan berhasil melakukan input, edit, dan hapus data KPI	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal

4.	Modul Performance (Penilaian)	1. Memilih menu performance kemudian pilih sub menu manage review kemudian input jadwal penilaian 2. Memilih menu performance kemudian pilih sub menu Manage Reviews, lalu melakukan penilaian terhadap pegawai, klik "save, lalu klik "complete"	1. Sistem berhasil membuat jadwal penilaian pegawai 2. sistem menampilkan Halaman penilaian pegawai, dan berhasil menginput penilaian yang terkirim ke form pegawai.	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
5.	Form Logout	Memilih menu Logout	Sistem menampilkan form logout dan berhasil keluar dari sistem	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal

4.6 Rancangan Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT)

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

- a) Rancangan *User Acceptance Test* (UAT) Admin/Bagian SDM
Berikut merupakan detail rancangan *User Acceptance Test* (UAT) untuk Admin/Manajer SDM.

Tabel 11 Jawaban Rencana UAT (User Acceptance Test) Admin – Bagian SDM

No	Jawaban	
1.	Berhasil	V
2.	Gagal	X

Tabel 12 Rencana UAT (User Acceptance Test) Admin

No	Fungsi yang diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian
1.	Form Login	Menampilkan Halaman Login	Menampilkan halaman login dan berhasil masuk ke aplikasi sesuai dengan akses yang diberikan.	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
2.	Modul PIM	Menampilkan halaman admin untuk dapat menambah, mengedit, dan menghapus data pegawai	Sistem menampilkan halaman admin dan berhasil melakukan input, edit, dan hapus data pegawai.	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
3.	Modul Performance (KPI)	Memilih menu performance kemudian pilih submenu Configure, lalu pilih “KPI”, sistem dapat menambah,	Sistem menampilkan halaman KPI dan berhasil melakukan input, edit, dan hapus data KPI	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal

		mengedit, dan menghapus KPI		
4.	Modul Performance (Penilaian)	3. Memilih menu performanc e kemudian pilih sub menu manage review kemudian input jadwal penilaian 4. Memilih menu performanc e kemudian pilih submenu Manage Reviews, lalu melakukan penilaian terhadap pegawai, klik “save, lalu klik “complete”	3. Sistem berhasil Membuat jadwal penilaian pegawai sistem menampilkan Halaman penilaian pegawai, dan berhasil menginput penilaian yang terkirim ke form pegawai.	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal

5.	Form Logout	Memilih menu Logout	Sistem menampilkan form logout dan berhasil keluar dari sistem	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
----	-------------	---------------------	--	---

b) Rancangan User Acceptance Test (UAT) Pegawai

Tabel 13 Jawaban Rencana UAT (User Acceptance Test) Pegawai

No	Jawaban	
1.	Berhasil	V
2.	Gagal	X

Tabel 14 Rencana UAT (User Acceptance Test) Pegawai

No	Fungsi yang diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian
1.	Form Login	Menampilkan Halaman Login.	Menampilkan halaman login dan berhasil masuk ke aplikasi sesuai dengan akses yang diberikan.	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
2.	Modul Performance	1. Memilih menu performance kemudian pilih sub menu My Reviews kemudian input jadwal	1. Sistem berhasil menginput penilaian diri sendiri dan terkirim ke bagian Admin/Manajer SDM Sistem menampilkan	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal

		penilaian diri sendiri. 2. Memilih menu performance kemudian pilih submenu My Reviews, melihat penilaian yang diberikan oleh Manajer SDM	Halaman penilaian pegawai yang sudah dinilai oleh manajer SDM	
3.	Form Logout	Memilih Menu Logout	Sistem menampilkan form logout dan berhasil keluar dari sistem	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal

c) Rancangan User Acceptance Test (UAT) Ketua Divisi

Berikut merupakan detail rancangan *User Acceptance Test* (UAT) untuk Ketua Divisi Bagian.

Tabel 15 Jawaban Rencana UAT (User Acceptance Test) Ketua Divisi

No	Jawaban	
1.	Berhasil	V
2.	Gagal	X

Tabel 16 Rencana UAT (User Acceptance Test) Ketua Divisi

No	Fungsi yang diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian
1.	Form Login	Menampilkan Halaman Login.	Menampilkan Halaman login dan Berhasil masuk ke Aplikasi sesuai dengan akses yang diberikan.	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
2.	Modul PIM	Menampilkan halaman PIM untuk Melihat Data pegawai dibawahnya	Sistem menampilkan halaman PIM dan berhasil menampilkan daftar pegawai dibawahnya.	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
3.	Modul Performance	1. Memilih menu performance kemudian pilih sub menu manage review kemudian input jadwal penilaian. 2. Memilih menu	1. Sistem berhasil membuat jadwal penilaian pegawai. 2. Sistem menampilkan Halaman penilaian	<input type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal

		performance kemudian pilih submenu mana ge reviews, lalu melakukan penilaian terhadap pegawai, klik “save, lalu klik “complete”	Pegawai, dan berhasil menginput penilaian yang terkirim ke form	
4.	Form Logout	Memilih menu Logout	Sistem menampilkan form logout dan berhasil keluar dari sistem	[] Berhasil [] Gagal

4.7 Instalasi Software OrangeHRM

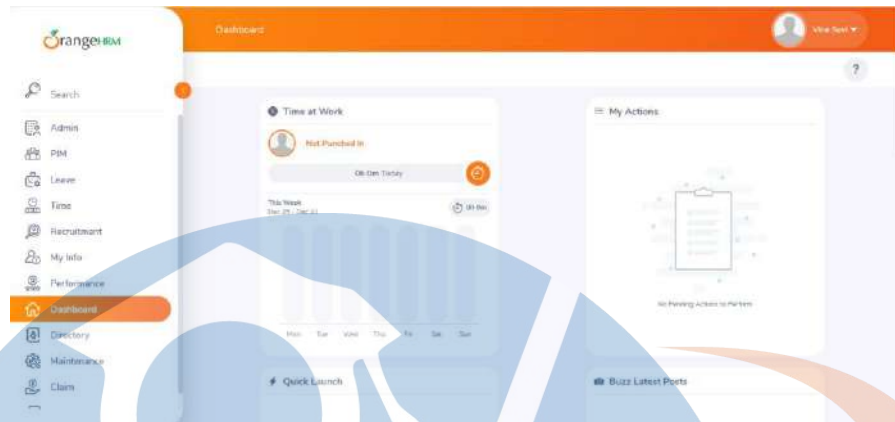
Berikut hasil Implementasi OrangeHRM :

1. Berikut Halaman Login OrangeHRM.



Gambar 19 Halaman Login

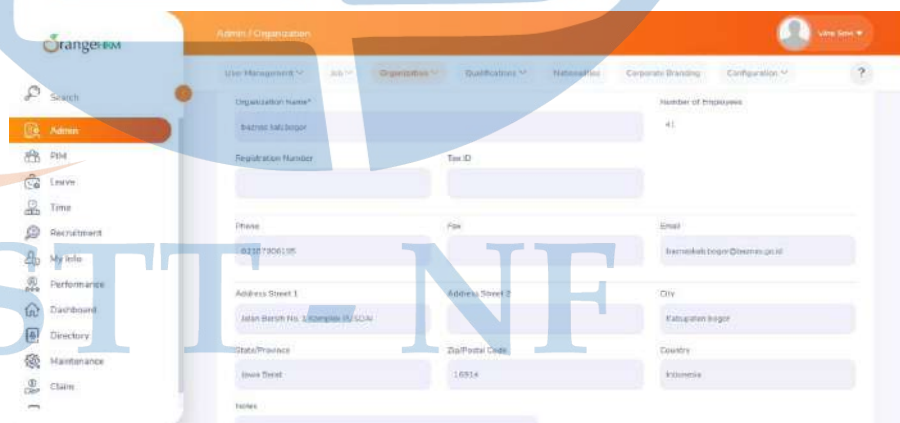
2. Jika login berhasil, berikut ini adalah halaman utama.



Gambar 20 Halaman Utama

3. Proses Input Data Perusahaan.

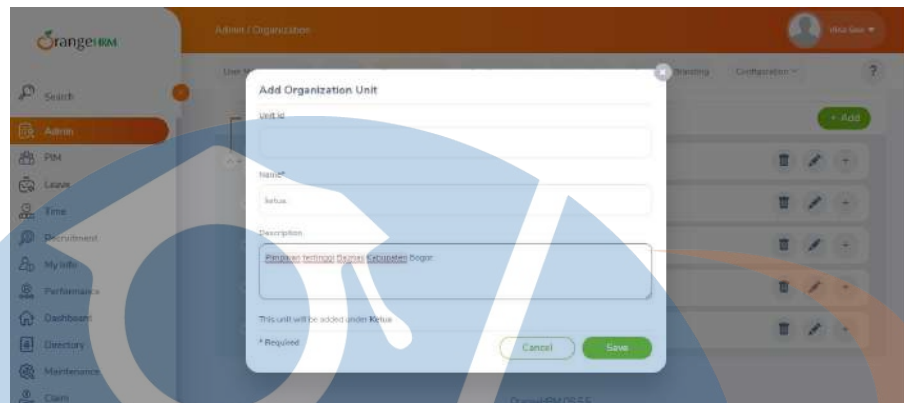
Pada halaman utama, klik menu *Admin->Organization->General Information* untuk menambahkan Data Organisasi. Langkah pertama setelah login sebagai Admin adalah mengisi data atau informasi umum tentang perusahaan di salah satu sub modul Admin yaitu *Organization*. Sub menu *Organization* berisi informasi umum mengenai perusahaan (*General Information*), alamat lokasi perusahaan (*Locations*), dan struktur organisasi (*Structure*).



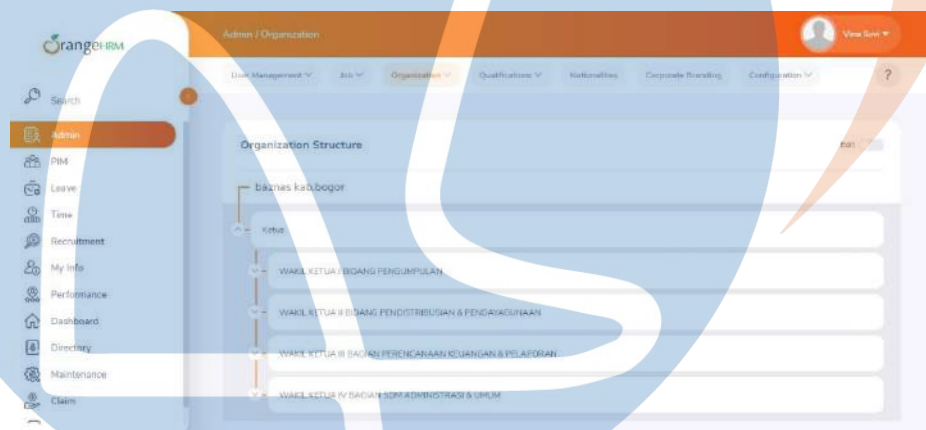
Gambar 21 Proses Input Data Perusahaan

4. Setelah data organisasi/perusahaan sudah berhasil ditambahkan. Selanjutnya klik menu *Admin->Organization->Structure*. Untuk menambahkan struktur organisasi. Memasukkan data *structure* organisasi dan

lokasi dapat dilakukan setelah informasi umum. Struktur organisasi ini mengacu pada susunan jabatan di Baznas Kabupaten Bogor.



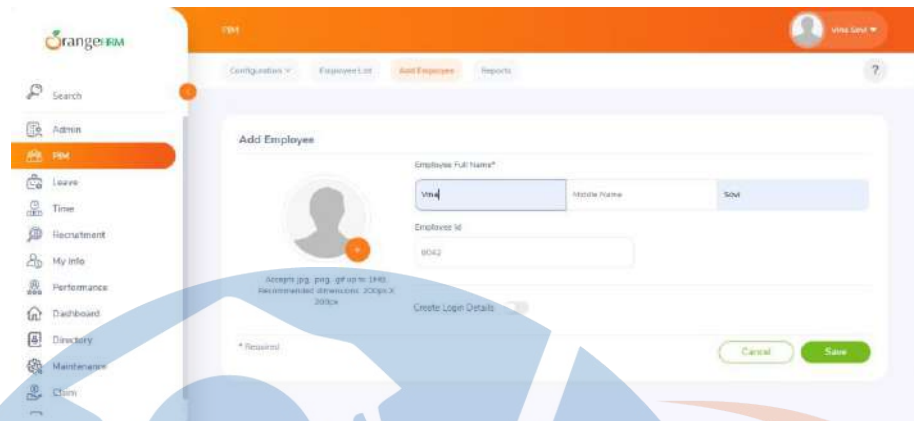
Gambar 22 Menambahkan Struktur Organisasi



Gambar 23 Struktur Organisasi

5. Proses Input Data Pegawai.

Untuk memasukan data pegawai dalam aplikasi OrangeHRM ini, langkah yang dilakukan adalah dengan memilih modul PIM-> klik *Add Employee*-> kemudian akan tampil halaman input data pegawai seperti pada gambar. Kemudian input data karyawan dan membuat *username* dan *password* untuk mengakses login kedalam sistem, setelah itu klik *Save*. Modul PIM dapat digunakan perusahaan untuk menyimpan data karyawan yang terintegrasi dalam satu sistem sehingga data terdokumentasi pada *database*.



Gambar 24 Proses Input Data Pegawai

6. Berikut ini adalah data pegawai Baznas Kabupaten Bogor yang berisi nama karyawan, job title, employee status, sub unit, dan supervisor.

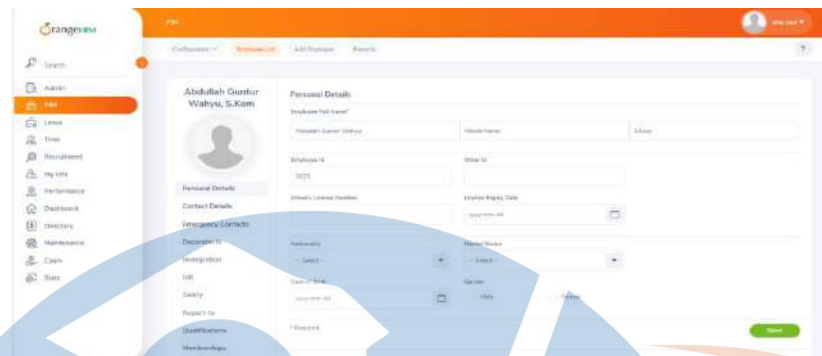
Employee ID	Name	Job Title	Status
9026	Abdulrahman Wafiq	S.Kom	
9040	Agas	Mulyana	
9077	Abanet		
9028	Ani Kuslinda Mulyati	S.Kom	
9039	Devi	Supriadi	
9024	Dadang Marjasetia	S.Kom	
9005	Drs. H. Abdurrahman Mursi	MU	
9042	Drs. H. Utamiati	KC	BIDANG PENGURUSAN
9002	Drs. H. Lasmara, M.Pd.	W2100	WAKIL KEPALA BIDANG PENGURUSAN

Gambar 25 Daftar Gambar Pegawai

7. Melihat dan Mengedit Profile.

Untuk melihat dan mengedit data karyawan dalam aplikasi OrangeHRM ini, langkah yang dilakukan adalah dengan *login* dengan akun nya masing-masing, kemudian pilih menu *My Info*, lalu akan tampil *detail* data personalnya. Jika ingin mengedit data yang sekiranya ada kesalahan admin dalam menginput data atau melengkapi data. Klik edit untuk melakukan pengeditan. Jika sudah melakukan pengeditan, selanjutnya adalah klik *Save* untuk menyimpan data. Menu *MyInfo* ini berisi informasi personal karyawan secara *detail*, setiap pegawai yang memiliki akses pada sistem ini, dapat mengedit atau melengkapi

informasi data dirinya sendiri.



Gambar 26 Melihat dan Mengedit Profile

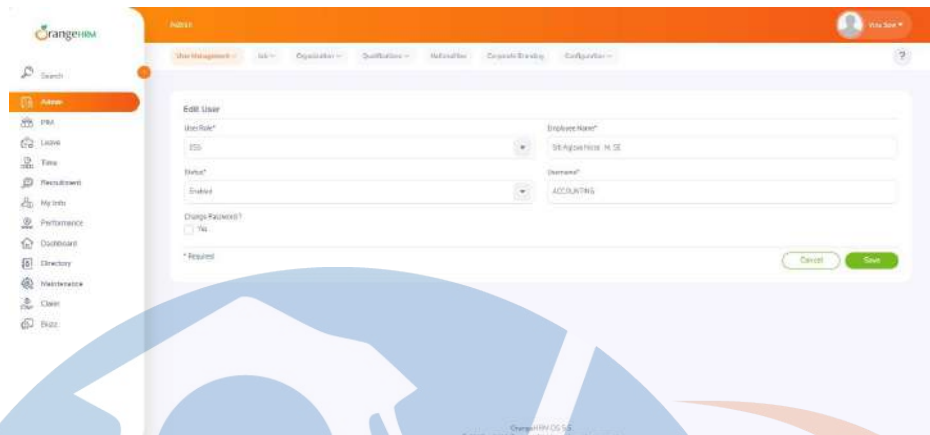
8. Membuat Hak Akses Karyawan.

Setelah memasukkan data karyawan dalam sistem, selanjutnya adalah mengatur *user role* tiap karyawan untuk hak akses loginnya. Adapun langkah yang dilakukan dengan menggunakan modul *PIM*. Yaitu dengan klik modul Admin → klik *User Management* → klik *Users* → pilih pegawai yang akan diatur hak aksesnya.



Gambar 27 Membuat Hak Akses Karyawan

9. Setelah memilih karyawan yang akan diatur hak aksesnya maka akan muncul *form* edit seperti dibawah ini, kemudian klik edit untuk mengubah *user role* nya.



Gambar 28 Mengubah User Role

10. Berikut data karyawan dan *user role* yang sudah diatur.

Mengatur *User Role* pada Modul Admin ini digunakan untuk memberikan hak akses pada setiap karyawan Baznas Kabupaten Bogor, sehingga masing-masing karyawan memiliki akses untuk melakukan atau melihat hasil penilaian kinerja yang telah diberikan oleh atasannya. Modul admin ini hanya terdapat pada pegawai yang memiliki hak akses admin saja.

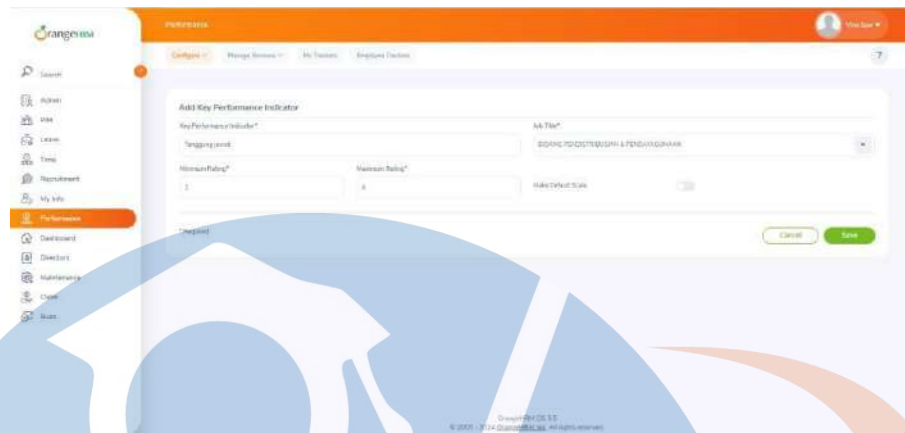
User Role	Employee Name	Division
ACCOUNTING	DR. Anggraeni N. SE	Accounting
ADMIN	Yusuf	Admin
ADMINISTRASI RELIGIUS	Ika Nurli SE	Admin
BAKHOD'KHOZAM' SOEKHNA	Ali Haidar Pratiwi, SE	Admin
BINA-HUBA BAHANG	Rosa Rizka Ramdhani, SE	Admin
BINA-HUBA PERUSAHAAN	Dyah Wijayanti S, S	Admin
GROUP 1	Rani	Admin
GROUP 2	Ariani	Admin
GROUP 3	Erdi Sumar	Admin
GROUP 4	Aldi Mulya	Admin
GROUP 5	Yusuf Sumarto	Admin
KHARIS	Sulaiman S, S, PMM	Admin

Gambar 29 data pegawai dan user role yang sudah diatur

11. Proses Input KPI.

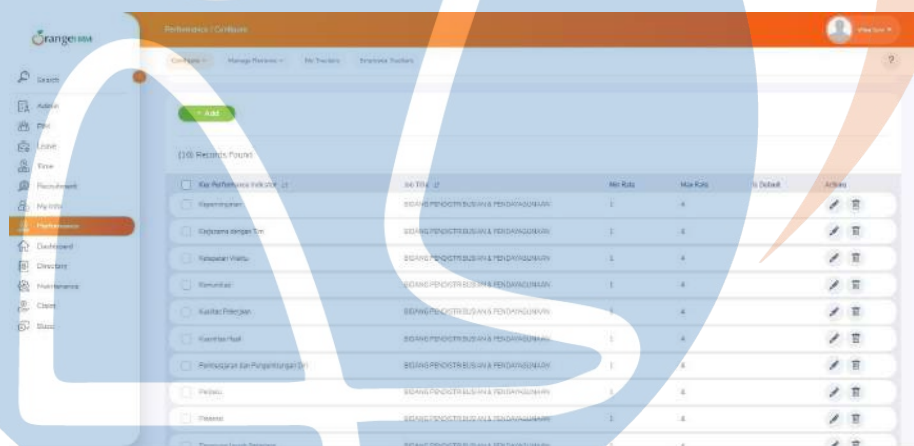
Langkah yang dilakukan unruk menginput KPI pegawai pada sistem adalah dengan memilih modul *Performance*-> klik *Configure*-> klik *KPI's* -> klik *Add* untuk menambah. Selanjutnya akan tampil halaman input KPI seperti pada gambar dibawah Kemudian input KPI

dan klik *Save*.



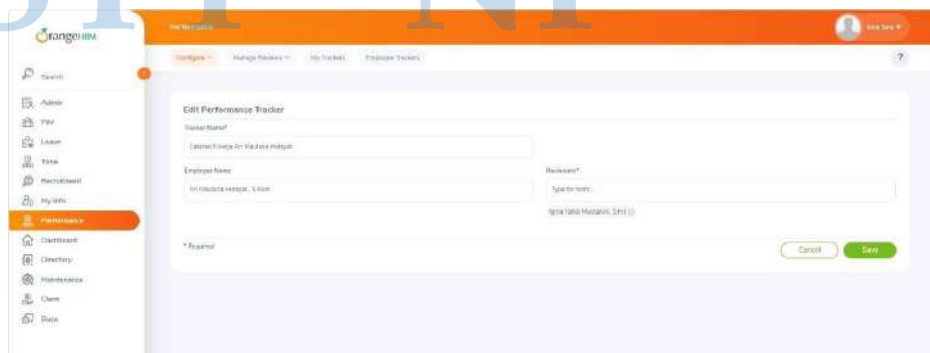
Gambar 30 Proses Input KPI

12. Berikut data KPI yang sudah berhasil diinput.

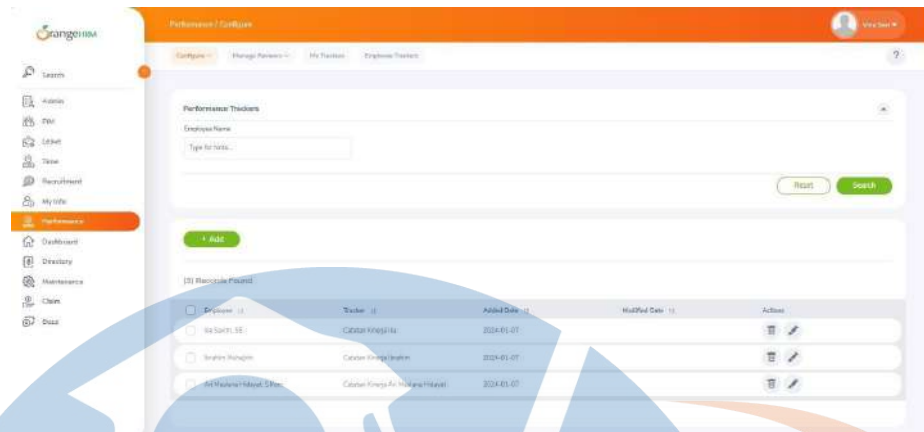


Gambar 31 Data KPI yang sudah berhasil diinput

13. Membuat *Trackers* untuk karyawan yang ingin dinilai dengan memilih modul *Performance*-> klik *Configure*-> klik *Trackers* ->klik *add*->lalu *save*

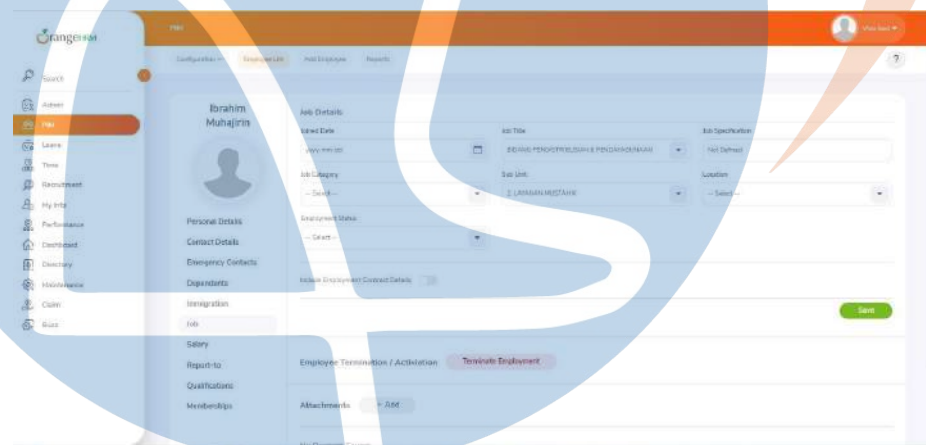


Gambar 32 Tracker yang sudah berhasil dibuat



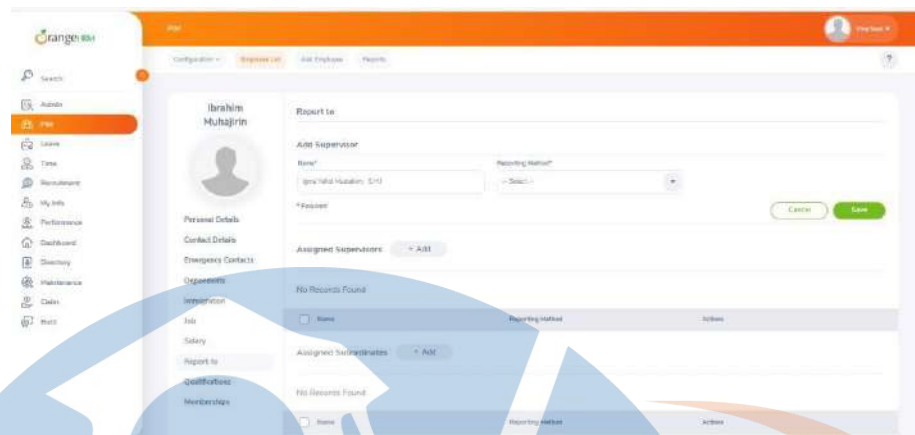
Gambar 33 Membuat Tracker

14. Membuat job details agar dapat di *Activate*.
Memilih menu *PIM* -> pilih karyawan -> *job* -> pilih *job title* dan *sub unit*.



Gambar 34 Job Detail

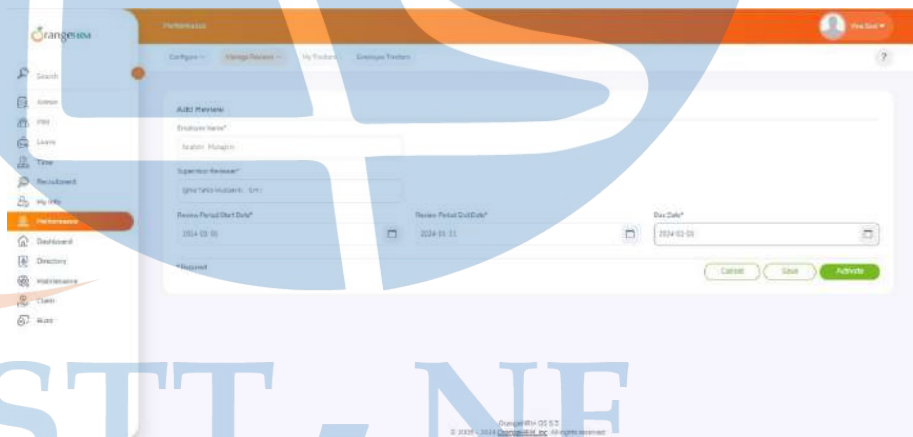
15. Selanjutnya untuk membuat penilaian dari atasan kebawahan klik menu *PIM* -> pilih nama karyawan -> *Report to* -> *Assigned Supervisors* -> klik *add* -> *Add Supervisor* -> *save*.



Gambar 35 Add Supervisor

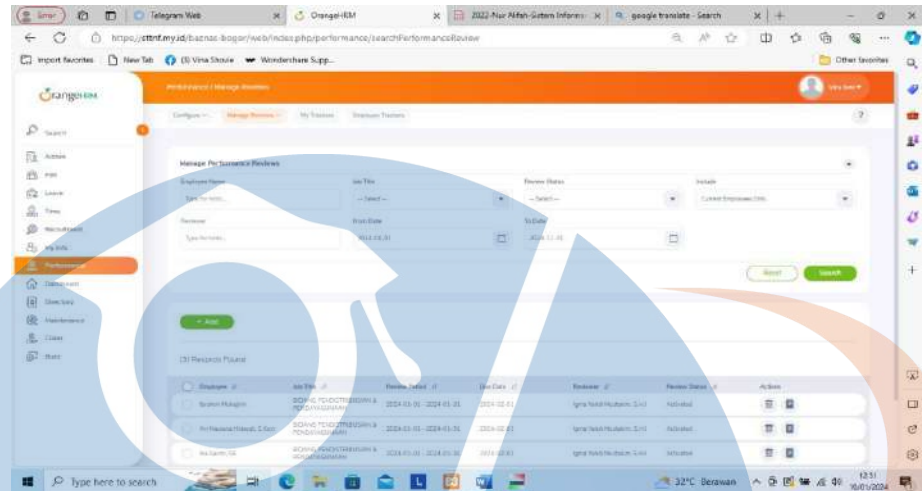
16. Membuat Jadwal Penilaian

Untuk melakukan penilaian karyawan. Manajer SDM ataupun Admin harus mengatur jadwal penilaian masing-masing karyawan. Langkah yang dilakukan adalah dengan memilih modul *Performance* > klik *Manage Reviews*. Setelah itu klik *button Add* untuk membuat jadwal Penilaian lalu *activate*.



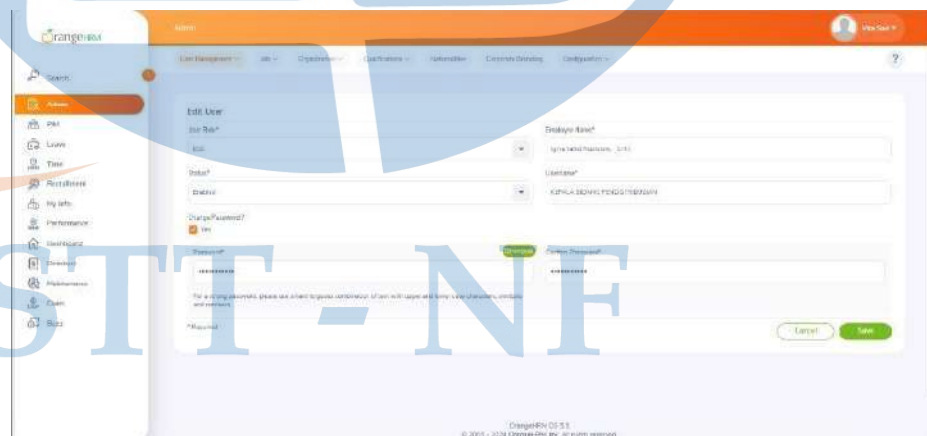
Gambar 36 Jadwal Penilaian

17. Setelah selesai terlihat tampilan *list employee name* yang telah di *activate*. Untuk jadwal penilaian karyawan.



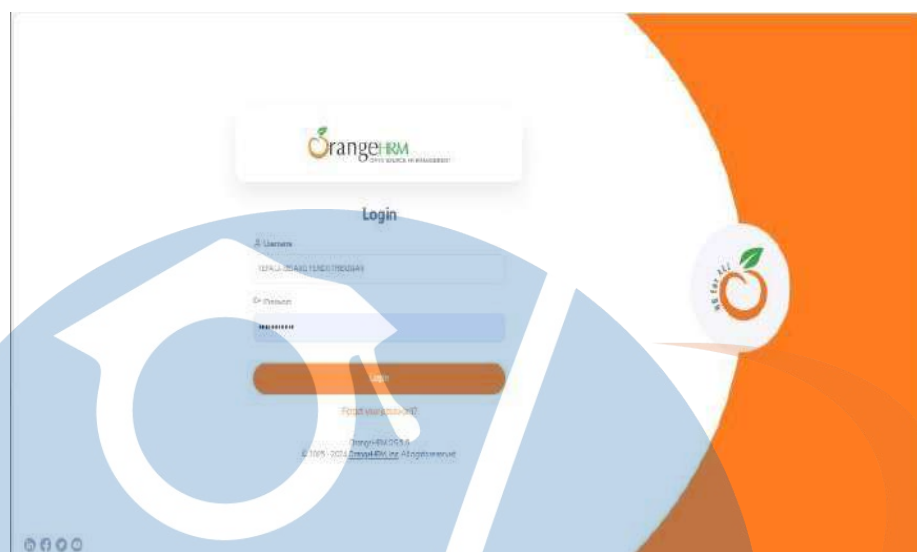
Gambar 37 list employee yang telah diactivate

18. Membuat user dan password admin kepala bidang pendistribusian untuk melakukan penilaian oleh pegawai terhadap dirinya sendiri. Perlu login terlebih dahulu. Kemudian pilih modul Admin -> klik *User Management* -> kemudian *Change Password*.



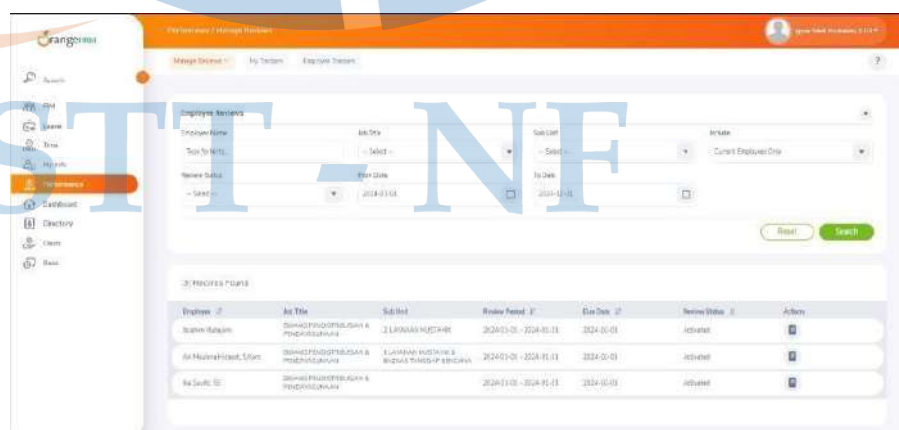
Gambar 38 Membuat User&Pasword pegawai

19. Tampilan Halaman *Login* Pegawai



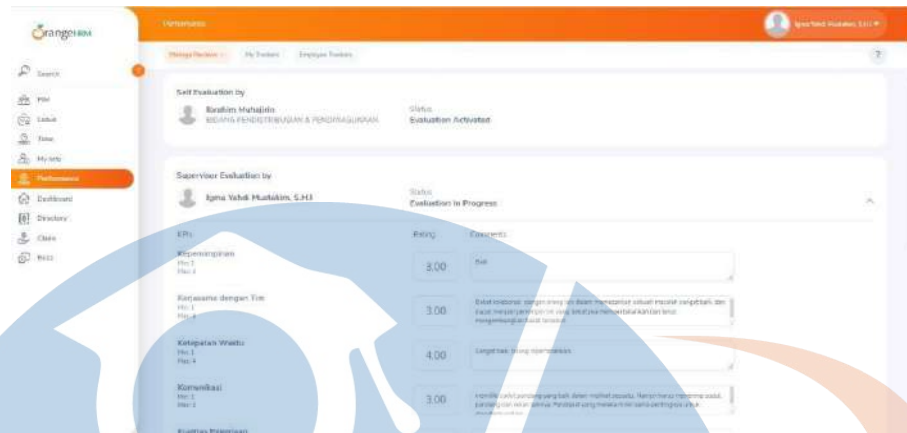
Gambar 39 Login Pegawai

20. Untuk menilai pegawai dilakukan oleh Admin/Bagian SDM/Ketua Divisi. Kemudian pilih modul *Performance* -> klik *Manage Review* -> kemudian klik *My Review*. Kemudian akan tampil halaman *Review List*. Kemudian klik data yang akan dinilai. Selanjutnya akan tampil halaman input nilai seperti pada gambar. Setelah itu lakukan penilaian dengan mengisi pada form penilaian. Kemudian klik *Save* untuk menyimpan dan klik *Complete* untuk menyetujui penilaian tersebut.



Gambar 40 Tampilan List Pegawai

21. Proses penilaian karyawan oleh supervisor.



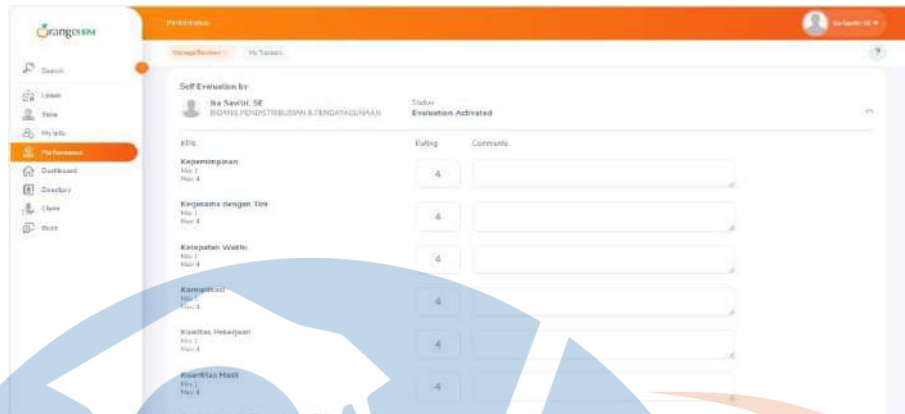
Gambar 41 Penilaian Pegawai

22. Untuk melakukan penilaian oleh pegawai terhadap dirinya sendiri. Perlu login terlebih dahulu sebagai pegawai. Kemudian pilih modul *Performance* -> klik *Manage Review*-> kemudian klik *My Riviw* Selanjutnya adalah tampilan halaman dashboard dari pegawai yang akan melakukan *self review*.



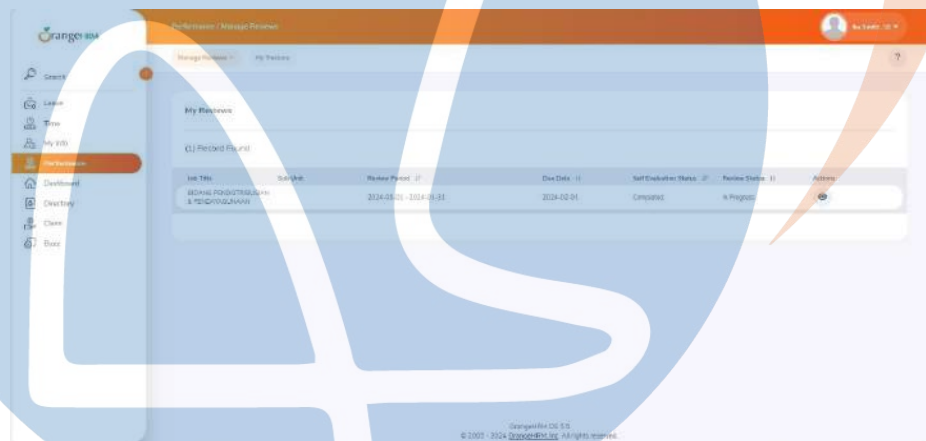
Gambar 42 Tampilan Dashboard Pegawai

23. Setelah itu akan tampil halaman input penilaian terhadap diri sendiri seperti pada gambar dan isi penilaian sesuai perspektif pegawai tersebut.



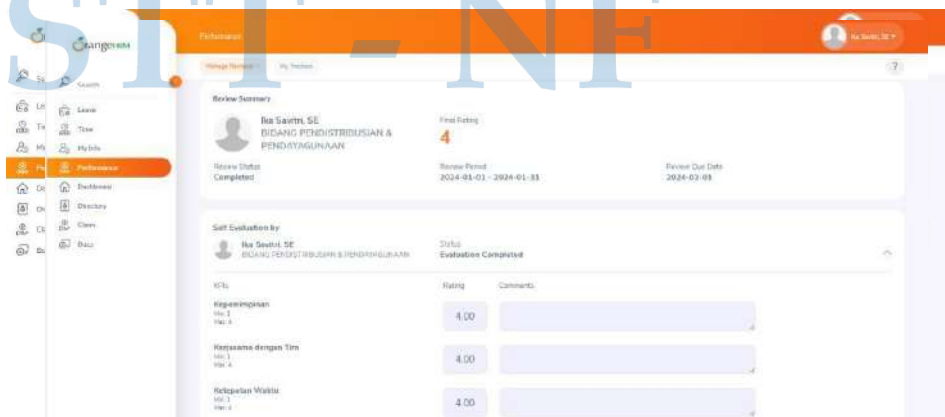
Gambar 43 Penilaian Oleh Pegawai

24. Berikut adalah data nilai yang sudah diisi oleh pegawai. Dan menunggu persetujuan dari manajer SDM.



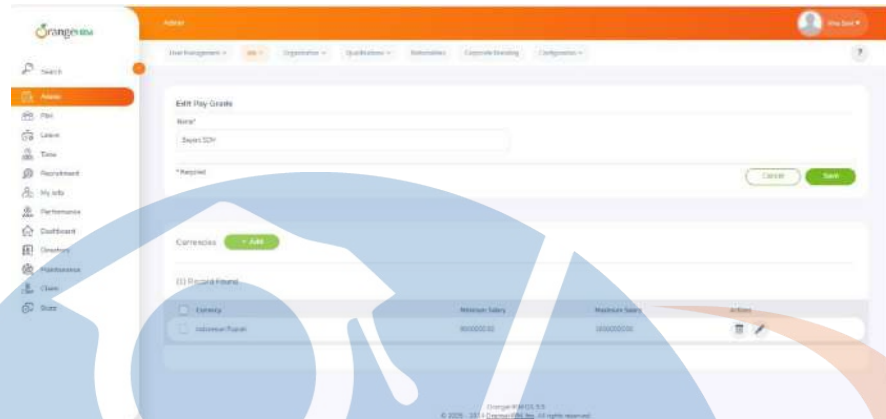
Gambar 44 Penilaian yang belum disetujui

25. Berikut adalah data penilaian yang sudah disetujui (Approved)



Gambar 46 Tampilan Penilaian yang sudah selesai dinilai atasan

26. Selanjutnya membuat jumlah gaji karyawan. Admin->Job->Pay Grades-> Lalu isi jumlah gaji setiap bagian.



Gambar 47 Tampilan Gaji yang Sudah Di atur

27. Berikut list gaji pokok dan tunjangan yang sudah diinput.



Gambar 48 List Gaji pokok dan Tunjangan

Modul *Performance* merupakan modul yang penting pada penelitian ini, karena berfokus pada penilaian kinerja pegawai. Pada modul ini terdapat sub modul lainnya yaitu *Configure*, *Manage Reviews*, *My Trackers*, dan *Employee Trackers*. Sub modul yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. *Configure*, untuk memasukkan KPI's pegawai. Seperti pada Gambar Form Input KPI dan Gambar Data KPI.
2. *Manage Reviews*, untuk mengatur jadwal penilaian pegawai dan untuk melakukan penilaian oleh Admin ataupun oleh pegawai itu sendiri.

3. Menu *Performance* bagian *Employee Tracker* dapat memberikan catatan *reward* kepada pegawai atau *punishment* (kesalahan) menggunakan catatan (*tracker log*)

Berdasarkan implementasi aplikasi OrangeHRM di Baznas Kabupaten Bogor telah dilakukan sesuai dengan analisis perancangan yang dibahas pada bab sebelumnya. Modul-modul yang digunakan dalam sistem penilaian ini adalah Modul Admin, *PIM*, *Modul Performance*, *My Info*.

4.8 Hasil Pengujian dengan Metode Blackbox

Berikut merupakan hasil pengujian pengembang menggunakan metode *Blackbox Testing* dan pengujian menunjukkan semua berhasil sehingga nilai keberhasilan 100 persen.

Tabel 17 Jawaban Hasil Blackbox Pengembang

No	Jawaban	
1.	Berhasil	V
2.	Gagal	X

Tabel 18 Jawaban Hasil Blackbox Pengembang

No	Fungsi yang diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian
1.	Form Login	Menampilkan Halaman Login	Menampilkan halaman login dan berhasil masuk ke aplikasi sesuai dengan akses yang diberikan.	[V] Berhasil [] Gagal

2.	Modul PIM	Menampilkan halaman admin untuk dapat menambah, mengedit, dan menghapus data pegawai	Sistem menampilkan halaman admin dan berhasil melakukan input, edit, dan hapus data pegawai.	<input checked="" type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
3.	Modul Performance (KPI)	Memilih menu performance kemudian pilih submenu Configure, lalu pilih "KPI", sistem dapat menambah, mengedit, dan menghapus KPI	Sistem menampilkan halaman KPI dan berhasil melakukan input, edit, dan hapus data KPI	<input checked="" type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
4.	Modul Performance (Penilaian)	3. Memilih menu performance kemudian pilih sub menu manage review kemudian input jadwal penilaian 4. Memilih menu performance kemudian	3. Sistem berhasil Membuat jadwal penilaian pegawai 4. sistem menampilkan Halaman penilaian pegawai, dan	<input checked="" type="checkbox"/> Berhasil

		<p>pilih submenu Manage Reviews, lalu melakukan penilaian terhadap pegawai, klik “save, lalu klik “complete”</p> <p>5. Memilih menu Performance kemudian pilih Employee Tracker untuk memberi Catatan Reward</p>	<p>berhasil menginput penilaian yang terkirim ke form pegawai.</p> <p>Sistem Menampilkan Halaman Tracker Log untuk melihat catatan + reward atau – punishment</p>	<p>[] Gagal</p>
5.	Form Logout	Memilih menu Logout	<p>Sistem menampilkan form logout dan berhasil keluar dari sistem</p>	<p>[V] Berhasil</p> <p>[] Gagal</p>

4.9 Hasil Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT)

Berikut merupakan hasil pengujian menggunakan *User Acceptance Test* dan pengujian menunjukkan semua berhasil sehingga nilai keberhasilan 100 persen.

Tabel 19 Jawaban Hasil User Acceptance Test (UAT)

No	Jawaban	
1.	Berhasil	V
2.	Gagal	X

Tabel 20 Jawaban Hasil UAT (User Acceptance Test) Admin

No	Fungsi yang diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian
1.	Form Login	Menampilkan Halaman Login	Menampilkan halaman login dan berhasil masuk ke aplikasi sesuai dengan akses yang diberikan.	[V] Berhasil [] Gagal
2.	Modul PIM	Menampilkan halaman admin untuk dapat menambah, mengedit, dan menghapus data pegawai	Sistem menampilkan halaman admin dan berhasil melakukan input, edit, dan hapus data pegawai.	[V] Berhasil [] Gagal
3.	Modul Performance (KPI)	Memilih menu performance kemudian pilih submenu Configure, lalu	Sistem menampilkan halaman KPI dan berhasil melakukan	[V] Berhasil [] Gagal

		pilih “KPI”, sistem dapat menambah, mengedit, dan menghapus KPI	input, edit, dan hapus data KPI	
4.	Modul Performance (Penilaian)	<p>3. Memilih menu performance kemudian pilih sub menu manage review kemudian input jadwal penilaian</p> <p>4. Memilih menu performance kemudian pilih submenu Manage Reviews, lalu melakukan penilaian terhadap pegawai, klik “save, lalu klik “complete”</p> <p>Memilih menu Performance</p>	<p>3. Sistem berhasil Membuat jadwal penilaian pegawai</p> <p>4. sistem menampilkan Halaman penilaian pegawai, dan berhasil menginput penilaian yang terkirim ke form pegawai.</p> <p>Sistem Menampilkan Halaman</p>	<p>[V] Berhasil</p> <p>[] Gagal</p>

		kemudian pilih Employee Tracker untuk memberi Catatan Reward	Tracker Log untuk melihat catatan + reward atau – punishment	
5.	Form Logout	Memilih menu Logout	Sistem menampilkan form logout dan berhasil keluar dari sistem	[V] Berhasil [] Gagal

4.9.1 Hasil Pengujian dengan User Acceptance Test (UAT) Pegawai

Tabel 21 Hasil UAT (User Acceptance Test) Pegawai

No	Fungsi yang diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian
1.	Form Login	Menampilkan Halaman Login.	Menampilkan halaman login dan berhasil masuk ke aplikasi sesuai dengan akses yang diberikan.	[V] Berhasil [] Gagal
2.	Modul Performance	1. Memilih menu performance kemudian pilih sub menu My Reviews	1. Sistem berhasil menginput penilaian diri sendiri dan terkirim	[V] Berhasil

		<p>kemudian input jadwal penilaian diri sendiri.</p> <p>2. Memilih menu performance kemudian pilih submenu My Reviews, melihat penilaian yang diberikan oleh Manajer SDM</p> <p>3. Memilih menu Performance kemudian pilih Employee Tracker untuk melihat Catatan Reward</p>	<p>ke bagian Admin/Manajer SDM</p> <p>2. Sistem menampilkan Halaman penilaian pegawai yang sudah dinilai oleh manajer SDM.</p> <p>Sistem Menampilkan Halaman Tracker Log untuk melihat catatan + reward atau - punishment</p>	<p>[] Gagal</p>
--	--	--	---	------------------

3.	Form Logout	Memilih menu Logout	Sistem menampilkan form logout dan berhasil keluar dari sistem	<input checked="" type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
----	-------------	---------------------	--	--

4.9.2 Hasil User Acceptance Test (UAT) Manajer Divisi Bagian

Tabel 22 Hasil UAT (User Acceptance Test) Divisi Bagian

No	Fungsi yang diuji	Skenario Pengujian	Hasil yang diharapkan	Hasil Pengujian
1.	Form Login	Menampilkan Halaman Login.	Menampilkan Halaman login dan Berhasil masuk ke Aplikasi sesuai dengan akses yang diberikan.	<input checked="" type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal
2.	Modul PIM	Menampilkan halaman PIM untuk Melihat Data pegawai dibawahnya	Sistem menampilkan halaman PIM dan berhasil menampilkan daftar pegawai dibawahnya.	<input checked="" type="checkbox"/> Berhasil <input type="checkbox"/> Gagal

3.	Modul Performance	<p>1. Memilih menu performance kemudian pilih sub menu manage review kemudian input jadwal penilaian.</p> <p>2. Memilih menu performance kemudian pilih submenu manage reviews, lalu melakukan penilaian terhadap pegawai , klik “save, lalu klik “complete”</p> <p>3. Sistem Menampilkan Halaman Tracker Log untuk memberikan catatan + reward atau – punishment</p>	<p>1. Sistem berhasil membuat jadwal penilaian pegawai.</p> <p>2. Sistem menampilkan Halaman penilaian Pegawai, dan berhasil menginput penilaian yang terkirim ke form</p> <p>Sistem Menampilkan Halaman Tracker Log untuk memberikan catatan + reward atau –</p>	<p>[V] Berhasil</p> <p>[] Gagal</p>
----	-------------------	---	---	--

			punishment	
4.	Form Logout	Memilih menu Logout	Sistem menampilkan form logout dan berhasil keluar dari sistem	[<input checked="" type="checkbox"/>] Berhasil [<input type="checkbox"/>] Gagal

4.10 Evaluasi

Evaluasi merupakan tahap akhir dari proses implementasi sistem penilaian kinerja pegawai OrangeHRM. Pada tahap evaluasi ini dilakukan wawancara untuk melakukan pengujian kepada beberapa pegawai yang terlibat terkait implementasi yang sudah dilakukan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah pegawai atau pihak yang terkait menyetujui sistem yang diterapkan dan sesuai dengan kebutuhan sistem penilaian kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Bogor. Setelah melakukan wawancara kepada pihak yang terkait dengan sistem, didapat 3 responden yang terdiri dari 1 Bagian SDM, 1 Ketua Divisi Bagian dan 1 pegawai (Staff Kontribusi).

Berikut merupakan hasil kesimpulan wawancara kepada pihak terkait.

1. Manajemen Data Karyawan

Sistem ini efektif dalam manajemen data karyawan, dengan keberhasilan dalam melacak perubahan status karyawan, riwayat pekerjaan, dan dokumentasi lainnya. Pengguna mengapresiasi keamanan data yang baik dan kemudahan atau kecepatan dalam mengakses sistem informasi OrangeHRM.

2. Modul Pengelolaan Kinerja

Modul pengelolaan kinerja OrangeHRM memberikan

dampak positif dalam menetapkan tujuan karyawan, memberikan umpan balik, dan merencanakan pengembangan karir. Namun, beberapa responden menyatakan keinginan walaupun sistem ini telah membantu Baznas Kabupaten Bogor dalam terkomputerisasinya data karyawan yang lebih memudahkan karyawan dalam mengaksesnya untuk tetap adanya output berupa file dikarenakan mereka tetap membutuhkan arsip untuk berjaga-jaga apabila terdapat eror atau kerusakan di perangkat mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan pengujian sistem yang hasil akhirnya semua berhasil yang berarti nilai keberhasilannya 100 persen. Oleh karena itu, penggunaan sistem OrangeHRM memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi Baznas Kabupaten Bogor. Meskipun ada sedikit kekurangan yaitu keinginan untuk adanya *output* berupa *file*. Kesan umumnya adalah bahwa OrangeHRM efektif dalam memenuhi kebutuhan pengelolaan SDM dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Penilaian kinerja karyawan menggunakan OrangeHRM termasuk peningkatan dalam Memudahkan SDM Baznas Kabupaten Bogor dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

STT - NF

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang didapat dari implementasi modul Performance pada penilaian kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Bogor, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Bogor sebelum implementasi masih menggunakan cara manual, yaitu melakukan pencatatan dengan menggunakan kertas, sehingga sistem tidak terstruktur dan data tidak terdokumentasi dengan baik.
2. Penelitian ini berhasil merancang sistem berdasarkan kebutuhan yang didapat dari hasil analisis data dan juga alur sistem yang ada pada perusahaan.
3. Penelitian ini berhasil mengimplementasikan sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan modul Performance dan PIM pada perusahaan. selain itu, pengujian sistem dilakukan dengan Blackbox Testing dan UAT menunjukkan sistem berhasil menjalankan proses yang diinginkan.
4. Evaluasi penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) ini dilakukan melalui wawancara, yang hasil akhirnya mencapai kesimpulan berikut:

Uraian wawancara menunjukkan bahwa penggunaan sistem OrangeHRM memberikan kontribusi positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi Baznas Kabupaten Bogor. Meskipun ada sedikit kekurangan yaitu keinginan untuk adanya *output* berupa file. Kesan umumnya adalah bahwa OrangeHRM efektif dalam memenuhi kebutuhan pengelolaan SDM dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Penilaian kinerja karyawan menggunakan OrangeHRM termasuk peningkatan

dalam Memudahkan SDM Baznas Kabupaten Bogor dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini agar dapat digunakan lebih optimal. Saran dari penulis untuk penelitian lebih lanjut kedepannya adalah sebagai berikut:

1. Dalam penerapan sistem ini tiap modul di sistem informasi pasti punya *output*. Tetapi *output* itu tidak selalu file. Karena sistem yang digunakan ini belum memiliki menu *export to file*, maka file dihasilkan melalui proses cetak dari web ke printer atau ke pdf. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menerapkan menu *export to file*.
2. Sistem Penilaian kinerja ini berkaitan dengan penilaian akhir kinerja karyawan. Oleh karna itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menerapkan Modul Cuti (*Leave Module*) yang ada pada aplikasi OrangeHRM.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji atau mempelajari *tools* dan modul-modul yang terdapat di aplikasi OrangeHRM, tujuannya untuk mengembangkan sistem SDM Baznas Kabupaten Bogor agar lebih optimal dan lebih baik lagi kedepannya.
4. Pada penerapan aplikasi OrangeHRM ini, untuk kedepannya diharapkan sistem dapat dihosting sehingga mudah diakses dimana saja.

DAFTAR REFERENSI

- [1] “UU No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat,” Database Peraturan Perundang – undangan Indonesia - [Peraturan.go.id].[https://peraturan.go.id/id/uu-no-23-tahun-2011#:~:text=Undang Undang % 20 Nomor % 2038 % 20Tahun%201999%20Tentang%](https://peraturan.go.id/id/uu-no-23-tahun-2011#:~:text=Undang Undang % 20 Nomor % 2038 % 20Tahun%201999%20Tentang%20) (accessed Nov. 10, 2023).
- [2] D. Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- [3] “HRMS Packages | HRMS Pricing | OrangeHRM,” www.orangeHRM.com.
<https://www.orangeHRM.com/en/compare-packages/> (accessed Nov. 10, 2023).
- [4] 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, 2022. Accessed: Nov. 10, 2023. [Online]. Available: https://library.nurulfikri.ac.id/index.php?p=show_detail&id=2327
- [5] “Manajemen sumber daya manusia / H. Saihudin, S.Ag., MM. | OPAC Perpustakaan Nasional RI,” Perpusnas.go.id, 2019. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1253803> (accessed Nov. 10, 2023)
- [6] Sumanto, Manajemen Sumber Daya Manusia: Memasuki Revolusi Industri 4.0. Andi, 2021. Available: <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/166073/manajemen-sumber-daya-manusia-memasuki-revolusi-industri-4-0.html>
- [7] A. Sausan and R. Rusmanto, “Implementasi Sistem Informasi SDM Menggunakan OrangeHRM SDIT AL QUDWAH,” Jurnal Informatika Terpadu, vol. 5, no. 1, pp. 01 05, Mar. 2019, doi: <https://doi.org/10.54914/jit.v5i1.160>.
- [8] R. Rusmanto, “Analysis of Implementasi of OrangeHRM HR Management Information System, Case Study of Personnel Dapartement STT NF,” Jurnal Informatika Terpadu, vol. 1, no. 1, Jul. 2015, doi: <https://doi.org/10.54914/jit.v1i1.20>.

- [9] D. Intern, "Apa itu UML? Beserta Pengertian dan Contohnya," Dicoding Blog, May 11, 2021. <https://www.dicoding.com/blog/apa-itu-uml/>
- [10] Z. Abyyah, "Implementasi Sistem Informasi Kinerja SDM Menggunakan OrangeHRM di SMP Yapsa - Repository STT Terpadu Nurul Fikri," Nurulfikri.ac.id, Aug. 2023, doi: [https://repository.nurulfikri.ac.id/id/eprint/339/1/2019-Zulfa%20Abyyah Sistem % 20Informasi Fulltext % 20% 20Zulfa% 20Abyyah.pdf](https://repository.nurulfikri.ac.id/id/eprint/339/1/2019-Zulfa%20Abyyah%20Sistem%20Informasi%20Fulltext%20%20Zulfa%20Abyyah.pdf).
- [11] N. Nurcahyani, "Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja SDM Menggunakan OrangeHRM di SMK Madani Depok - Repository STT Terpadu Nurul Fikri," Nurulfikri.ac.id, Jun. 2023, doi: [https://repository.nurulfikri.ac.id/id/eprint/251/1/2018 Nabila%20Nurcahyani%20 Sistem %20Informasi FullText%20 %20Nabila%20Nurcahyani%20Bila.pdf](https://repository.nurulfikri.ac.id/id/eprint/251/1/2018%20Nabila%20Nurcahyani%20Sistem%20Informasi%20FullText%20%20Nabila%20Nurcahyani%20Bila.pdf).
- [12] Sugiyono, D. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. *Bandung: Alfabeta, 2018, 15.2010.*
- [13] R. Fiedler, C. Kaner, and D. Hoffman, "Black box software testing instructor's manual: foundations in software testing, bug advocacy, and test design courses," *Black Box Software Testing Instructor's Manual: Foundations in Software Testing, Bug Advocacy, and Test Design Courses*, Sep. 2012, [Online]. doi: <https://repository.lib.fit.edu/handle/11141/176>.

STT - NF

LAMPIRAN

Narasumber : M. Zulkarnaen Akbar

Jabatan : Bagian SDM

Vina : Apakah OrangeHRM memenuhi kebutuhan organisasi dalam proses komputerasi manajemen kepegawaian di Baznas Kabupaten Bogor?

Pak Zulkarnaen : Sejauh ini saya rasa OrangeHRM cukup membantu dalam mengkomputerisasi dari segi pendataan manajemen kepegawaian di Baznas.

Vina : Apakah OrangeHRM memenuhi kebutuhan organisasi dalam proses dokumentasi penilaian kinerja karyawan?

Pak Zulkarnaen : Alhamdulillah memenuhi, karna kita juga selain memberikan penilaian langsung, bisa juga memberikan catatan dan masukan kepada orang yang ingin diberi nilai.

Vina : Apakah Proses penilaian kinerja karyawan menjadi lebih cepat menggunakan aplikasi OrangeHRM?

Pak Zulkarnaen : Walaupun proses awalnya saya merasa banyak proses yang harus dilakukan dulu, tapi kalau hanya sebagai pengguna sejauh ini cepat dan memudahkan

LAMPIRAN

Narasumber : Igma Yahdi Mustakim

Jabatan : Kepala Divisi

Vina : Apakah OrangeHRM memenuhi kebutuhan organisasi dalam proses komputerisasi manajemen kepegawaian di Baznas Kabupaten Bogor?

Pak Igma : Sebatas terkomputerisasi sejauh ini alhamdulillah cukup membantu ya, karna dari kita kan dari dulu masih manual juga belum terlalu terdata dengan baik

Vina : Apakah OrangeHRM memenuhi kebutuhan organisasi dalam proses dokumentasi penilaian kinerja karyawan?

Pak Igma : Terdokumentasi sih sejauh ini sudah ya, tapi hanya dalam bentuk data komputer sedangkan untuk data yang bersifat kertas masih manual juga sebelum dicetak karna dari orangeHRM tersebut belum ada mode langsung cetak

Vina : Apakah Proses penilaian kinerja karyawan menjadi lebih cepat menggunakan aplikasi OrangeHRM?

Pak Igma : Untuk proses penilaian kinerja, saya yang berperan sebagai pemberi nilai lumayan terbantu ya karna kan bisa dikerjain langsung dikomputer dengan pertanyaan yang sudah disesuaikan tanpa harus input manual seperti sebelumnya melalui *Microsoft Excel*.

LAMPIRAN

Narasumber : Ika Savitri
Jabatan : Pegawai

Vina : Apakah OrangeHRM memenuhi kebutuhan organisasi dalam proses komputerisasi manajemen kepegawaian di Baznas Kabupaten Bogor?

Bu Ika : Menurut saya software ini memenuhi kebutuhan organisasi kami dalam proses komputerisasi manajemen kepegawaian di Baznas Kabupaten Bogor.

Vina : Apakah OrangeHRM memenuhi kebutuhan organisasi dalam proses dokumentasi penilaian kinerja karyawan?

Bu Ika : Dengan menggunakan modul evaluasi kinerja OrangeHRM, kami dapat menyusun dan menyimpan catatan penilaian dengan rinci, termasuk pencapaian karyawan, kompetensi yang diperoleh, serta rekomendasi pengembangan. Hal ini tidak hanya memberikan visibilitas yang lebih baik terhadap kinerja individu, tetapi juga memungkinkan kami untuk menerima umpan balik konstruktif dan memiliki rencana pengembangan karir yang lebih baik.

Vina : Apakah Proses penilaian kinerja karyawan menjadi lebih cepat menggunakan aplikasi OrangeHRM?

Bu Ika : Saya yakin bahwa proses penilaian kinerja karyawan dapat menjadi lebih cepat dan efisien dengan menggunakan aplikasi ini. Salah satu keuntungan utama yang diberikan oleh OrangeHRM adalah otomatisasi proses penilaian kinerja, yang dapat menghemat waktu dan mengurangi potensi kesalahan manusia.

LAMPIRAN

