

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

Pada bab ini akan dijelaskan seluruh landasan teori dan juga penelitian terkait yang dijadikan sebagai acuan dalam menyusun penelitian ini. Konsep-konsep yang akan dibahas meliputi:

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan teori akan menjelaskan teori yang dijadikan sebagai acuan dari penelitian ini meliputi penjelasan tentang teori *Manajemen SDM, Sistem Informasi, Sistem informasi SDM, Sistem Informasi Cuti, Aplikasi OrangeHRM, dan Sekolah MI Almuahajirin Depok.*

##### **2.1.1 Manajemen SDM**

###### **1. Definisi**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Husaini, Abdullah, 2017). Menurut Edwin B. Flippo (1984) yang dikutip Almasri (2016), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Setelah mengetahui definisi dari manajemen sumber daya manusia menurut beberapa sumber, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah tahapan atau proses yang mengatur sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian di sebuah organisasi agar dapat secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan .

###### **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara umum, menurut Hasibuan (2012) yang dikutip Fabiani Sofie (2018), adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a. Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerja, dapat diartikan sebagai memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.2 Sistem Informasi**

Sistem informasi merupakan sekumpulan komponen pembentuk sistem yang mempunyai keterkaitan antara satu komponen dengan komponen lainnya yang bertujuan menghasilkan suatu informasi dalam suatu bidang tertentu. Ada empat operasi dasar dari sistem informasi, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyimpan dan menyebarkan informasi. Informasi mungkin dikumpulkan dari lingkungan dalam atau luar dan memungkinkan didistribusikan ke dalam atau keluar organisasi (Ferry Panjaitan, 2018). Menurut Tafri D. Muhyuzir (2001) yang dikutip Heliandiyah (2015), sistem informasi adalah data yang dikumpulkan, dikelompokkan dan diolah sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah satu kesatuan informasi yang saling terkait dan saling mendukung sehingga menjadi suatu informasi yang berharga bagi penerimanya.

Setelah mengetahui definisi dari sistem informasi menurut beberapa sumber, penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem informasi adalah suatu sistem yang dapat berfungsi untuk mengolah data dan menghasilkan sebuah informasi. Dengan adanya sistem informasi tersebut perusahaan dapat menjalankan operasional, dimana sistem tersebut merupakan kombinasi dari orang-orang, teknologi informasi dan prosedur sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.3 Sistem informasi SDM**

Menurut Mathis (2006) yang dikutip Panjaitan (2018), sistem informasi sumber daya manusia adalah sistem integrasi yang dirancang untuk menyediakan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Kovach (2002) yang dikutip Kurniawan (2012), menyatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) adalah sebuah konsep tentang pemanfaatan pengembangan teknologi informasi (TI) dan karakteristik untuk mengelola secara efektif dari fungsi dan aplikasi manajemen sumber daya manusia.

Setelah mengetahui definisi dari sistem informasi sumber daya manusia menurut beberapa sumber, penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu sistem yang dapat berfungsi untuk mempermudah dalam

mengelola sumber daya manusia secara efektif dan sistem informasi sumber daya manusia juga dapat mendukung proses pengambilan keputusan.

#### **2.1.4 Sistem Informasi Cuti**

Menurut I Gusti Ayu Desi Saryanti (2018) yang dikutip Hawari (2019), sistem informasi cuti merupakan suatu sistem yang digunakan oleh perusahaan besar atau menengah, hal ini dilakukan agar pemantauan kinerja karyawan atau pegawai dapat lebih baik. Dengan begitu sebuah organisasi atau perusahaan dapat berkembang secara optimal dengan memilikinya performa yang baik. Sedangkan menurut Rendra F. Saputra (2010), sistem informasi cuti merupakan suatu sistem informasi yang berbasis web dan berguna mempermudah dalam proses pengelolaan data mengenai cuti pegawai.

Setelah mengetahui definisi dari sistem informasi cuti menurut beberapa sumber, penulis dapat menyimpulkan bahwa sistem informasi cuti adalah suatu sistem yang dapat diterapkan pada perusahaan guna dapat melakukan proses pemantauan kinerja karyawan. Dan dengan adanya sistem informasi cuti dapat mempermudah serta mempercepat proses pengajuan cuti.

#### **2.1.5 Aplikasi OrangeHRM**

##### **1. Sejarah OrangeHRM**

Menurut Sunjoto (2013) yang dikutip Rachmawati (2016), OrangeHRM adalah aplikasi open-source berbasis web yang digunakan untuk mengelola Human Resources yang didirikan pada tahun 2005, sedangkan versi beta yang dirilis pertama kali adalah pada bulan Januari tahun 2006. Aplikasi ini sudah sangat dikenal secara SNAPTI (Seminar Nasional Aplikasi dan Pengembangan Teknologi Informasi) pada tahun 2016, dan digunakan oleh lebih dari 500.000 pengguna. Dengan total 40.000 perusahaan pengguna di Indonesia.

OrangeHRM yang digunakan dalam penelitian ini merupakan OrangeHRM versi 4.3.4 *Open Source*, yang tersedia untuk sistem operasi komputer Linux, Mac OS X, dan MS. Windows namun dalam penggunaan setiap sistem operasi tertentu maka terdapat perbedaan ketika proses konfigurasi.

##### **2. Modul OrangeHRM**

OrangeHRM dibuat berdasarkan arsitektur modular yang terdiri dari modul-modul, sebagai berikut (Rusmanto, 2015):

a. Modul Admin (*Administrator Module*)

Modul ini merupakan salah satu bagian dari sistem untuk diakses oleh manajer SDM atau orang yang ditunjuk menjalankan semua tugas administrasi sistem. Ini meliputi pendefinisian struktur organisasi, golongan gaji (pay grade), kegiatan atau proyek (projects) yang dijalankan, dan informasi lain yang melayani sebagai tulang punggung dari seluruh sistem. Isu keamanan sistem diatur juga melalui modul ini dalam bentuk penetapan otorisasi pengguna.

b. Modul PIM (*Personnel Information Management Module*)

Modul ini merupakan modul inti OrangeHRM yaitu mengelola semua informasi terkait pegawai, termasuk berbagai jenis informasi pribadi (personnel information), rincian kualifikasi (detailed qualification) pengalaman kerja (work experience), informasi yang terkait dengan pekerjaan, dan lain-lain. Foto pegawai juga dapat dimasukkan ke sistem dengan baik. Informasi yang ditampilkan dalam modul ini di butuhkan oleh modul-modul lainnya, sehingga pengisian data PIM ini dijadikan urutan penting setelah modul Admin.

c. Modul ESS (*Employee Self Service Module*)

ESS adalah alat bantu yang ampuh untuk memberikan kemudahan bagi pegawai perusahaan guna melihat informasi yang relevan, seperti informasi pribadi, memperbarui data pribadi via web, mendaftarkan cuti (applying for leave) dan mengedit jadwal kerja pribadi tanpa merepotkan staf HR. Fungsionalitas modul ini terentang diseluruh sistem, sehingga menjadikan informasi pegawai tersedia setiap saat di manapun. Tentu saja semua informasi ini tergantung pada 4 kebijakan keamanan informasi perusahaan, dimana setiap orang hanya dapat melihat informasi sejauh batas hak dan otoritas yang ia miliki. Solusi fungsionalitas ini sangatlah menghemat waktu dan biaya.

d. Modul Cuti (*Leave Module*)

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

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

e. Modul Recruitment (*Recruitment Module*)

Modul ini memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk memasang iklan lowongan kerja secara on-line di web dengan menggunakan fitur yang ada dalam sistem ini. Pemasang iklan dapat melakukan posting iklan dengan mudah, melacak progres pemrosesan pelamar hingga proses wawancara sampai proses penerimaannya. Sementara itu, pencari kerja dapat melakukan posting lamaran kerja mereka dalam format standar dan sederhana. Pemberitahuan kepada pencari kerja dapat diinformasikan dengan mudah melalui email.

f. Modul Kinerja (*Performance Module*)

Modul ini merupakan Modul untuk memberikan penilaian kinerja (performance) pegawai sesuai dengan indikator kinerja kunci yang di definisikan oleh pemimpin organisasi dan dimasukkan Admin OrangeHRM. Modul kinerja juga memberikan fasilitas kepada manajer menjadi penilai atau penelaah (reviewer) bagi manajer atau pegawai di bawahnya.

### **2.1.6 MI Almuhajirin Depok**

#### **1. Sejarah dan Perkembangan**

Sekolah MI Almuhajirin Depok berdiri dengan nomor SK Pendirian Sekolah : W.i/PP.004.1/2160/1991, SK Izin Operasional :W.i/HK.008/392/1991, Status terakreditasi A, beralamat di Jalan Nusantara Raya Kelurahan Depok Jaya, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat, 16432. Sekolah MI Almuhajirin Depok, setiap tahun mampu meraih tingkat kelulusan seratus persen dan para lulusannya banyak diterima pada SMP/MTSN unggulan/Favorit. Fasilitas yang terdapat pada MI Almuhajirin Depok yaitu, memiliki 14 ruang kelas yang dilengkapi dengan adanya kipas angin, ruang perpustakaan, masjid, ruang UKS dan lapangan. Selain itu bahasa asing yang di

ajarkan adalah bahasa Arab dan juga bahasa Inggris secara intensif. Lokasi sekolah MI Almuahajirin Depok yang berada satu kampus dengan satuan pendidikan Al Muhajirin lainnya, mudah dijangkau baik menggunakan kendaraan umum maupun kendaraan pribadi dari segala arah. Kini pada tahun 2020/2021 sekolah MI Almuahajirin Depok tengah melakukan pembangunan tiga lokal ruang kelas baru, nantinya setiap kelas dapat menampung sekitar 28 para siswa/siswi dan MI Almuahajirin Depok juga sedang menyiapkan ruangan untuk perpustakaan digital.

## 2. Visi dan Misi

### Visi

“Membentuk Peserta Didik yang bertakwa, berakhaqul kharimah, berkemajuan dan unggul dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS).”

### Misi

1. Mendidik siswa/siswi agar menjadi generasi yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.
2. Membimbing siswa/siswi agar berperilaku baik dengan dasar akhlaqul kharimah.
3. Membimbing siswa/siswi agar memiliki jiwa kemampuan menciptakan dan mengapresiasi karya seni budaya.
4. Mengembangkan kemampuan siswa/siswi dengan ilmu pengetahuan dan teknologi.

## 3. Struktur Organisasi

Organisasi sekolah MI Al Muhajirin Depok

Kepala Sekolah : Amperawati, S.Pd

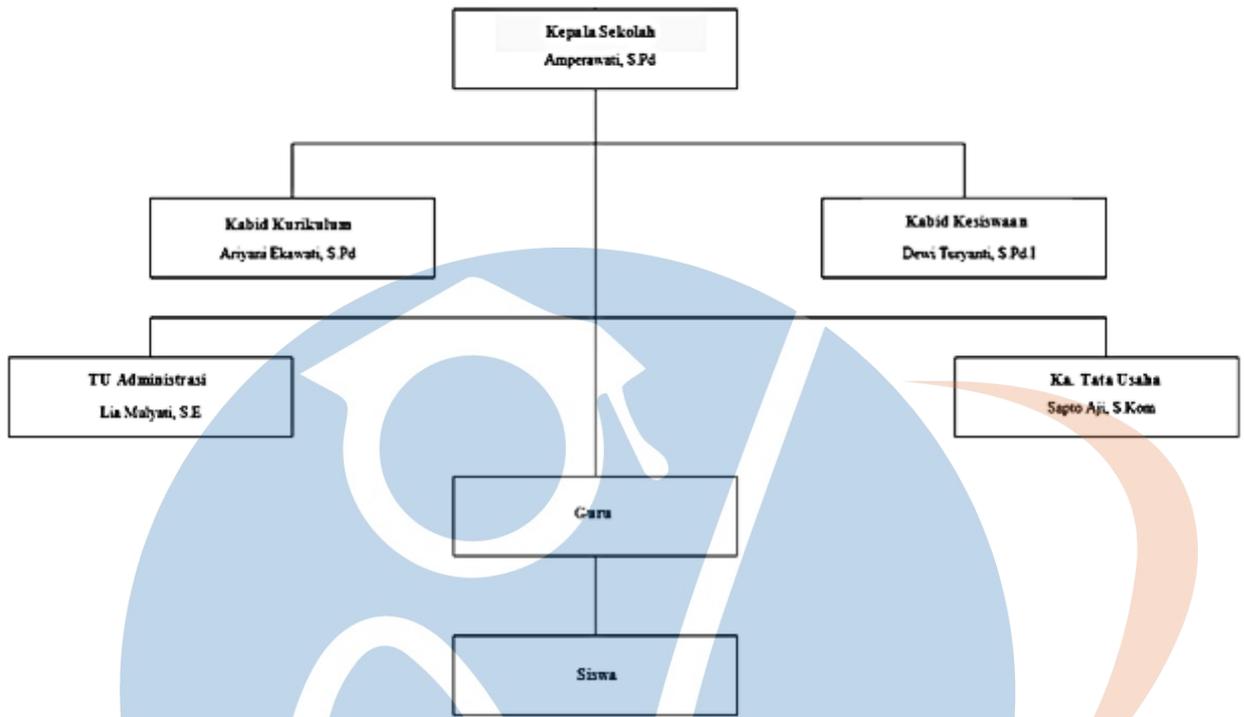
Kabid.Kurikulum : Ariyani Ekawati, S.Pd

Kabid.Kesiswaan : Dewi Turyanti, S.Pd.I

TU Administrasi : Lia Mulyati, S.E

Ka.Tata Usaha : Sapto Aji, S.Kom

Struktur Organisasi Sekolah MI Almuahajirin Depok



Gambar 1 Struktur Organisasi

STT - NF

## 2.2 Penelitian Terkait

Tabel 1 Penelitian Terkait

Nama	Judul	Tujuan	Metodologi	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
<b>Fauzi Hafsar</b>	Analisis dan Implementasi Sistem Informasi SDM menggunakan Sentrifugo di Pesantren Petik YBM PLN	Mengetahui hasil analisis proses manajemen SDM yaitu proses penilaian kinerja yang terdapat dalam Pesantren PeTIK setelah menggunakan Sentrifugo.	Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantatif deskriptif.	Dengan menggunakan Sentrifugo di Pesantren Petik YBM PLN dapat memudahkan proses penilaian kinerja karena data tersentralisasi dalam sebuah database yang terkomputerisasi sehingga mencari dan mengakses data menjadi lebih efektif dan efisien.	Persamaan: Studi Kasus Penelitian pada sekolah.  Perbedaan : Implementasi perangkat lunak menggunakan Sentrifugo.
<b>Rusmanto</b>	Analisis dan Implementasi Sistem Informasi SDM OrangeHRM, Studi	Mengetahui penjelasan secara lengkap mengenai aplikasi sistem informasi SDM berlisensi bebas dan	Penelitian ini menggunakan metode studi kasus deskriptif.	Implementasi OrangeHRM terbukti sangat baik untuk digunakan sebagai aplikasi sistem informasi SDM di	Persamaan : Implementasi perangkat lunak OrangeHRM.  Perbedaan :

	<p>kasus Bagian Kepegawaian STT NF</p>	<p>kode terbuka pada OrangeHRM. Mengetahui bagaimana mengimplementasikannya di instansi perguruan tinggi, mengapa implementasi ini berhasil atau tidak, serta kendala dan solusinya.</p>		<p>organisasi secara umum, termasuk penggunaannya sebagai manajemen SDM.</p>	<p>Studi Kasus Penelitian di perguruan tinggi (STT Terpadu Nurul Fikri).</p>
<p><b>Ferry Panjaitan</b></p>	<p>Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan Internal</p>	<p>Mengetahui hasil dari implementasi sistem informasi sumber daya manusia yang diterapkan di pemerintahan kota Medan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif.</p>	<p>Implementasi sistem informasi sumber daya manusia terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan internal di pemerintahan kota Medan. Bahwa implementasi sistem informasi sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam peningkatan kualitas</p>	<p>Persamaan : Implementasi sistem informasi pada sumber daya manusia. Perbedaan : Studi kasus penelitian pada peningkatan kerja serta kualitas pelayanan internal.</p>

				layanan internal di pemerintahan kota Medan.	
<b>Afifah Sausan</b>	Implementasi Sistem Informasi SDM menggunakan OrangeHRM di SDIT-AL-QUDWAH	Mengetahui hasil dari implementasi sistem Informasi SDM	Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif	Implementasi OrangeHRM terbukti bahwa dapat mendokumentasikan data penilaian kinerja guru dan data personal guru dengan jumlah jawaban setuju 93%	Persamaan : Implementasi perangkat lunak OrangeHRM.  Perbedaan : Studi kasus penelitian pada penilaian kinerja karyawan.
<b>Vini Uniq Tazkia Azzahra</b>	Implementasi Sistem Informasi SDM pada Pengajuan Cuti Guru di MI ALMUHAJIRIN DEPOK menggunakan OrangeHRM	Mengetahui hasil implementasi pengajuan cuti guru menggunakan OrangeHRM di sekolah MI ALMUHAJIRIN DEPOK menggunakan OrangeHRM	Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif		

STT - NF