

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA MENGUNAKAN ORANGEHRM (STUDI KASUS DI SALAH SATU TOKO GADGET SURABAYA)

Gugus Wijonarko^{1*}

Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Kepelabuhanan, Sekolah Tinggi Ilmu
Administrasi Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, Indonesia,
gugus.wijonarko@stiamak.ac.id

*Corresponding author

Alexander Wirapraja²

Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Institut Informatika
Indonesia, Surabaya, Indonesia, awirapraja85@gmail.com

Marcellino Imanuel Kurniawan³

Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, Institut Informatika
Indonesia, Surabaya, Indonesia, marcellino.imaanuel07@gmail.com

Abstrak

Background - Human resources (HR) are a crucial and crucial element for a company because HR is the primary driver of operations and in achieving organizational goals. Effective HR management will improve productivity, performance, and a company's competitiveness in a competitive market. HR is an important company asset, especially in developing the company's business. Speed and accuracy in internal aspects, especially in employee management records, are currently irrelevant if done traditionally. Therefore, a company needs to utilize technology to increase competitiveness and strengthen the role of its human resources.

Aim - This research aims to analyze as a utilize technology in the era of digital transformation that continues to develop and there is a shift from the role of HR to the role of technology, there is a strategic change and is oriented towards achieving overall organizational goals, namely a shift in the focus of human resource management from transactions to strategy. This helps human resource management professionals to focus more on more important things, such as the effectiveness of human resource planning, employee development, and strategic decision making that drive organizational success

Design / methodology / approach - This study uses a research method model with a qualitative interpretative case study approach where this approach is used to implement OrangeHRM at gadget store X in Surabaya.

Findings - The findings indicate that results of this study are where there is an application that can be used by employees to manage their personal data independently, through a module in the OrangeHRM application called Employee Self Service (ESS) for their company, they can also transfer routine operational tasks through this OrangeHRM application so that organizational management can focus on strategic planning to win the competition with competitors and improve aspects of organizational sustainability.

Conclusion - OrangeHRM improves the efficiency of employees' daily work operations and is an application that allows them to independently manage their personal data. Through the Employee Self-Service (ESS) module within the OrangeHRM application, employees can also access their personal data management independently, thus helping the HR department improve the effectiveness and efficiency of employee data management.

Diterima : 15 Juli 2025

Direview : 1 Oktober 2025

Direvisi : 5 Oktober 2025

Disetujui : 6 Oktober 2025



Research implication – *This study contributes to future management studies, particularly in terms of efficiency, decision-making, and HR strategy development. The use of HRIS, including OrangeHRM, enables automation of HR tasks, improved data analysis, and data-driven decision-making, all of which contribute to increased management effectiveness.*

Limitations – *This study has several limitations, include implementation costs, lack of flexibility, data security challenges, and internal resistance to change.*

Keywords: *Orange HRM, Human Resources Management, Sustainable Organization, HRIS*

Abstrak

Latar Belakang - Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang krusial dan penting bagi sebuah perusahaan karena SDM merupakan penggerak utama operasional dan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM yang efektif akan meningkatkan produktivitas, kinerja, dan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif. SDM merupakan aset perusahaan yang penting, terutama dalam mengembangkan bisnis perusahaan. Kecepatan dan ketepatan dalam aspek internal, terutama dalam pencatatan manajemen karyawan, saat ini sudah tidak relevan jika dilakukan secara tradisional. Oleh karena itu, sebuah perusahaan perlu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan daya saing dan memperkuat peran sumber daya manusianya.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sebagai pemanfaatan teknologi di era transformasi digital yang terus berkembang dan terjadi pergeseran dari peran SDM ke peran teknologi, terjadi perubahan strategis dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan, yaitu pergeseran fokus manajemen sumber daya manusia dari transaksi ke strategi. Hal ini membantu para profesional manajemen sumber daya manusia untuk lebih fokus pada hal-hal yang lebih penting, seperti efektivitas perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karyawan, dan pengambilan keputusan strategis yang mendorong keberhasilan organisasi.

Desain / metodologi / pendekatan – Pendekatan penelitian ini menggunakan model metode penelitian dengan pendekatan studi kasus interpretatif kualitatif di mana pendekatan ini digunakan untuk mengimplementasikan OrangeHRM di toko gadget X di Surabaya.

Temuan – Temuan menunjukkan bahwa hasil penelitian ini adalah di mana terdapat aplikasi yang dapat digunakan oleh karyawan untuk mengelola data pribadi mereka secara mandiri, melalui modul dalam aplikasi OrangeHRM yang disebut Employee Self Service (ESS) untuk perusahaan mereka, mereka juga dapat mentransfer tugas operasional rutin melalui aplikasi OrangeHRM ini sehingga manajemen organisasi dapat fokus pada perencanaan strategis untuk memenangkan persaingan dengan pesaing dan meningkatkan aspek keberlanjutan organisasi.

Kesimpulan - OrangeHRM improves the efficiency of employees' daily work operations and is an application that allows them to independently manage their personal data. Through the Employee Self-Service (ESS) module within the OrangeHRM application, employees can also access their personal data management independently, thus helping the HR department improve the effectiveness and efficiency of employee data management.

Implikasi penelitian–Penelitian ini berkontribusi pada studi manajemen di masa mendatang, khususnya dalam hal efisiensi, pengambilan keputusan, dan pengembangan strategi SDM. Penggunaan HRIS, termasuk OrangeHRM, memungkinkan otomatisasi tugas SDM, peningkatan analisis data, dan pengambilan keputusan berbasis data, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan efektivitas manajemen.

Keterbatasan–Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk biaya implementasi, kurangnya fleksibilitas, tantangan keamanan data, dan resistensi internal terhadap perubahan. Kata Kunci: OrangeHRM, Manajemen Sumber Daya Manusia, Organisasi Berkelanjutan, Layanan Mandiri Karyawan.

Kata Kunci: OrangeHRM, Organisasi Berkelanjutan, Layanan Mandiri Karyawan.



PENDAHULUAN

Persaingan terbuka global menuntut perumusan strategi organisasi perusahaan yang kompetitif. Saat ini, perusahaan dituntut untuk dinamis dan mampu meningkatkan produktivitasnya untuk menghasilkan kinerja terbaik dan memperkuat aspek keberlanjutannya. Elemen penting dalam mencapai keunggulan kompetitif tersebut adalah adanya keunggulan dalam hal sumber daya manusia dan upaya pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang kompetitif tentunya harus didukung oleh pengelolaan data yang baik, oleh karena itu, pemanfaatan teknologi menjadi syarat mutlak dalam pengelolaan data karyawan di suatu perusahaan. Inovasi data dengan menggunakan teknologi menjadi keunggulan bagi perusahaan dalam meningkatkan strategi bisnisnya, misalnya dalam bidang sumber daya manusia pemanfaatan teknologi sebagai upaya untuk melakukan efisiensi biaya, efektivitas pengolahan data karyawan, pengolahan data dan pelaksanaan tugas administrasi (Hermin et al., 2023).

Pemanfaatan teknologi di era transformasi digital juga telah mengalami perubahan yang signifikan, jika sebelumnya manajemen sumber daya manusia hanya terbatas pada administrasi kepegawaian, manajemen kehadiran, dan proses penggajian. Namun, dengan peran teknologi, manajemen sumber daya manusia telah

berubah menjadi lebih strategis dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Salah satu perubahan terbesar yang terjadi adalah pergeseran fokus manajemen sumber daya manusia dari transaksi menjadi strategi. Di era digital, pelaksanaan tugas-tugas rutin yang sebelumnya membutuhkan waktu dan energi, seperti pemrosesan data karyawan, manajemen kinerja, dan pelaporan, kini dapat diotomatisasi dan ditangani oleh sistem teknologi. Hal ini telah membantu para profesional manajemen sumber daya manusia untuk berfokus pada hal-hal yang lebih penting, seperti efektivitas perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karyawan, dan pengambilan keputusan strategis yang mendorong kesuksesan organisasi (Saputri dkk., 2024).

OrangeHRM merupakan aplikasi sumber terbuka yang menjadi salah satu solusi teknologi alternatif dalam mengelola manajemen karyawan saat ini. Mengutip situs web resmi OrangeHRM, aplikasi mereka merupakan perangkat lunak sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan menyederhanakan alur kerja, mengelola data karyawan mulai dari rekrutmen, penilaian kinerja, manajemen gaji, hingga proses manajemen karier karyawan, serta menghasilkan laporan data karyawan (Wijonarko & Wirapraja, 2021). OrangeHRM sendiri merupakan aplikasi berbasis web yang dinamis karena dibuat menggunakan

skrip PHP. Basis data yang digunakan pada OrangeHRM adalah MySQL yang dijalankan melalui Apache Server yang dijalankan melalui paket perangkat lunak XAMPP (Wijonarko & Wirapraja, 2021).

Perusahaan objek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak di sektor retail smartphone dan aksesoris elektronik yang saat ini beroperasi dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2015 dan berada di Indonesia, tepatnya di kota Surabaya, Jawa Timur. Jam operasional retail ini buka setiap hari dari hari Senin sampai dengan hari Minggu pukul 9 pagi sampai dengan pukul 9 malam, dengan jam kerja operasional dibagi menjadi dua shift kerja yaitu pagi dan sore. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai simulasi pengembangan sistem informasi sumber daya manusia untuk membantu operasional Perusahaan objek penelitian, terutama optimalisasi fungsi manajemen karyawannya. Hal yang baru dalam penelitian ini adalah OrangeHRM merupakan aplikasi open-source yang fiturnya terus berkembang di setiap versinya dan masih jarang digunakan dalam penelitian dengan studi kasus pada perusahaan retail yang bergerak di sektor gadget dan smartphone.

TINJAUAN PUSTAKA

Transformasi Digital

Transformasi digital didefinisikan sebagai strategi perusahaan yang bertujuan untuk

mengintegrasikan elemen digital dan fisik guna mentransformasi model bisnis dan menetapkan arah baru bagi seluruh industri. Strategi transformasi digital berfokus pada transformasi produk, proses, dan aspek organisasi dengan cakupan yang lebih luas dengan memasukkan aktivitas digital pada antarmuka sebagai bagian dari produk pengguna akhir (Susilawati, 2023). Perusahaan perlu mentransformasi proses bisnis mereka secara digital karena tantangan-tantangan berikut (Indrajit, 2020)

1. Ditinggalkan oleh pelanggan karena tidak dapat menyediakan layanan yang diharapkan (berbasis teknologi, cepat, mudah, fleksibel, dan berkualitas).
2. Kehilangan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan tambahan dari berbagai peluang (pasar siber)
3. Terhimpit oleh perusahaan-perusahaan disruptif (Fintech dan Teknologi Keuangan) yang menawarkan produk alternatif yang jauh lebih kompetitif.

Perusahaan dituntut untuk mencapai kinerja dan keselarasan, perusahaan kepegawaian harus menghabiskan cukup waktu untuk memahami strategi bisnis, pesaing, teknologi, dan pelanggan dengan tujuan membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif melalui kegiatan Sumber Daya Manusia dan merancang serangkaian kegiatan dan praktik agar tercipta kesatuan yang menghubungkan dan mengintegrasikannya dengan kebutuhan

bisnis (Kirana et al., 2023). Dampak positif penerapan transformasi digital terhadap budaya organisasi akan berujung pada peningkatan keterbukaan terhadap ide-ide baru dan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi antar anggota organisasi. Budaya kolaboratif ini mendorong organisasi untuk mengatasi batasan departemen dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif sehingga organisasi akan lebih mampu menerapkan transformasi digital secara efektif agar memiliki daya saing yang unggul dibandingkan dengan pesaingnya (Fahmi, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam lingkup organisasi merupakan sumber daya organisasi yang perlu dikelola secara efisien dan efektif. Banyaknya ragam data dan informasi yang harus dikelola terkait manajemen sumber daya manusia menimbulkan beberapa permasalahan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi (Junaedi dkk., 2020). Sehingga dalam perusahaan, pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan sebagai salah satu unsur pengembangan manusia. Sehingga pengertian pengembangan sumber daya manusia dalam arti luas adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Proses peningkatan ini meliputi perencanaan, pengembangan,

dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia dalam lingkup operasional merupakan proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan personel atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal (Maghfiroh, 2021).

Penelitian dari (Saputri dkk., 2024) menyatakan bahwa pergeseran paradigma dan praktik manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital merupakan akibat dari adopsi teknologi digital dalam fungsi sumber daya manusia. Perubahan tersebut meliputi:

1. Mengalihkan tugas administratif ke aktivitas strategis

Manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital melakukan perubahan dengan memindahkan tugas administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual ke otomatisasi melalui sistem dan perangkat lunak. Hal ini dapat membantu manajemen untuk lebih fokus pada aktivitas strategis daripada mengerjakan tugas rutin. Pengalihan tugas ini juga akan memberikan kesempatan bagi manajemen sumber daya manusia untuk berkontribusi lebih signifikan dalam mencapai tujuan strategis organisasi, mengambil keputusan berdasarkan data, dan memainkan peran yang lebih strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Pemanfaatan data sebagai alat pengambilan Keputusan.

Manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital yang berbasis pada manajemen data akan memungkinkan manajemen untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara lebih luas dan mendalam. Penggunaan alat analisis data berupa perangkat lunak membantu manajemen sumber daya manusia mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang tren, pola, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan yang akurat, objektif, dan berkualitas, misalnya dalam aktivitas seperti mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengembangkan program penggajian yang adil, atau memperkirakan kebutuhan tenaga kerja.

3. Upaya peningkatan kapabilitas Karyawan
Manajemen sumber daya manusia di era transformasi digital mengarah pada peningkatan pengalaman karyawan dengan memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik. Adanya platform swalayan melalui aplikasi perangkat lunak yang mudah digunakan memungkinkan karyawan mengakses informasi pribadi, mengelola cuti, dan melihat tunjangan secara lebih mandiri. Pemanfaatan teknologi ini juga memungkinkan komunikasi internal

melalui kolaborasi digital sehingga pertukaran informasi menjadi lebih efektif dan efisien. Platform ini juga memiliki fitur untuk dapat menyediakan pendekatan pembelajaran berbasis teknologi yang memungkinkan karyawan mengakses materi pelatihan dan pengembangan kapan pun dan di mana pun.

4. Penekanan pada pengembangan keterampilan digital

Praktik sumber daya manusia harus mencakup penilaian kebutuhan keterampilan digital, pemberian pelatihan yang relevan, dan pengembangan keterampilan digital yang berkelanjutan. Penekanan pada pengembangan keterampilan digital mengacu pada fokus yang diberikan pada pengembangan keterampilan dan kapabilitas terkait teknologi digital di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan teknologi digital yang digunakan dalam operasional bisnis.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM)

SDM adalah sistem yang dirancang khusus untuk mengelola sumber daya manusia perusahaan, arti sistem disini adalah manajemen SDM dapat dipandang sebagai sebuah sistem yang terintegrasi di dalam organisasi, yang berarti SDM bukan hanya sekumpulan individu yang bekerja, tetapi merupakan kesatuan elemen yang saling

berhubungan dan berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi., seperti data kepegawaian yang diproses dan menghasilkan informasi bagi penggunanya. Menurut definisi sistem informasi SDM yang berbeda berdasarkan penelitian dari (Susanto & Andriana, 2019), sistem ini merupakan proses metodis untuk mengumpulkan, menyimpan, memelihara, mengakses, dan mengevaluasi data yang dibutuhkan bisnis untuk membuat pilihan SDM yang lebih baik. Karakteristik sistem informasi SDM adalah (Rosadi & Purnomo, 2020)

1. Tepat waktu

Manajer harus dapat memperoleh data terbaru. Untuk memastikan proses pengambilan keputusan dilakukan secara efektif, manajer harus diberikan informasi dengan batasan waktu pada saat penyajian. Selain itu, informasi harus selalu terkini, diterapkan pada waktu yang tepat, dan dialokasikan dengan tepat.

2. Akurat

Pengguna harus dapat mengandalkan informasi yang mereka butuhkan, yang harus sangat akurat atau tepat dan bebas dari ketidakakuratan material dan interpretasi yang menyesatkan. Ringkas: Dalam beberapa keadaan, manajer dapat menyerap banyak informasi. Materi yang ditawarkan lugas dan mencakup detail

penting yang dibutuhkan dalam keadaan tertentu.

3. Relevansi

Manajer hanya boleh memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam skenario tertentu. Pengguna hanya boleh memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam setiap konteks; relevansi informasi harus dikaitkan dengan tujuan penggunaannya.

4. Data yang komprehensif

Manajer perlu memperoleh data yang akurat dan komprehensif. Semua informasi disajikan secara utuh, mencakup setiap aspek kegunaannya bagi pengguna.

Orange HRM

OrangeHRM sendiri merupakan aplikasi berbasis web yang dinamis yang dibuat dengan skrip PHP. Manajemen Basis data yang digunakan pada OrangeHRM adalah MySQL (Maidah & Rusmanto, 2018). Aplikasi ini dioperasikan oleh *Apache Server* dan paket perangkat lunak XAMPP (Wijonarko & Wirapraja, 2021). Beberapa kelebihan dari menggunakan orange HRM untuk kegiatan operasional pengelolaan manajemen karyawan adalah

1. Efisiensi administratif

Mengotomatisasi proses HR dari kegiatan manual menjadi berbasis digital, seperti pengajuan cuti, absensi, laporan karyawan, sehingga dapat

mengurangi beban kerja administrasi dan mempercepat proses administrasi.

2. Akurasi data dan transparansi

Data karyawan terdokumentasi secara sistematis, modifikasi dan akses bisa dilacak, mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan kepercayaan.

3. Membantu meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan

Fitur ESS pada orange HRM menyediakan fasilitas dalam hal memberikan kontrol lebih kepada karyawan atas data pribadi, cuti, pengajuan izin. Pekerjaan terkait pengelolaan SDM menjadi lebih sistematis dan praktis, karyawan dan bagian sumber daya manusia bisa fokus ke hal strategis bukan administratif.

4. Menghemat waktu dan biaya

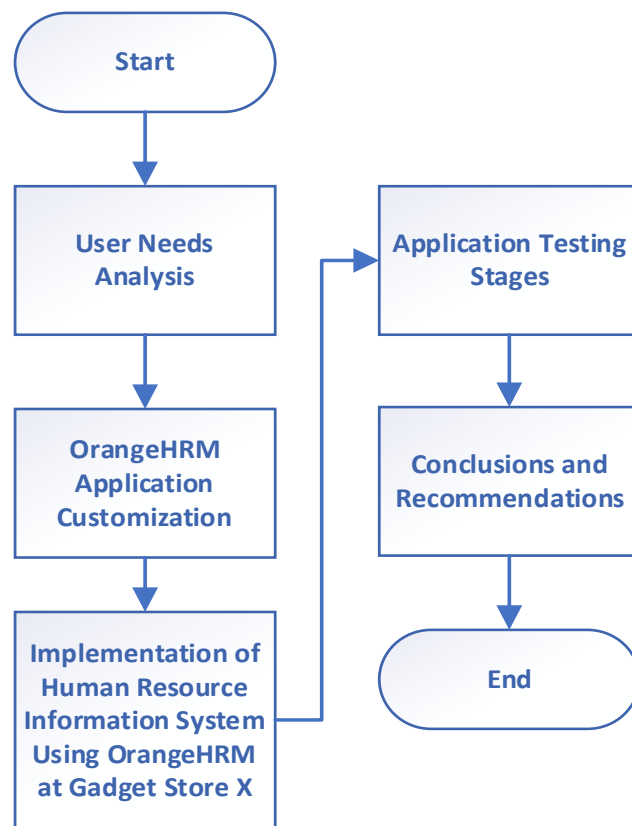
Karena adanya transformasi dari proses manual menjadi proses yang terotomatisasi, maka penggunaan alat tulis kantor seperti kertas dapat dikurangi, interaksi tatap muka bisa diminimalisir, sehingga biaya operasional bisa ditekan.

5. Skala dan fleksibilitas

OrangeHRM cocok untuk berbagai jenis organisasi, mulai dari institusi pendidikan hingga bisnis, karena pada orange HRM terdapat pula versi open source yang modulnya yang dapat disesuaikan sesuai dengan skala, ukuran maupun kebutuhan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian kualitatif interpretatif digunakan dalam penerapan OrangeHRM di salah satu toko gadget di Kota Surabaya. Secara tradisional, metode ini berfokus pada pemahaman bagaimana orang berperilaku dan berinteraksi dengan teknologi di suatu perusahaan atau organisasi. Metode ini juga digunakan karena dapat secara efektif menjelaskan bagaimana teknologi informasi diterapkan dalam bisnis (Nurdin & Pettalongi, 2022). Diagram alir berikut menunjukkan langkah-langkah yang terlibat dalam penerapan penelitian ini.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, penjelasan setiap tahapan yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. *User Need Analysis*

Merupakan tahapan yang dilakukan oleh tim pengembang aplikasi dengan cara menganalisis kebutuhan pengguna melalui wawancara dan mengumpulkan data primer maupun sekunder yang dianggap relevan dengan pengembangan aplikasi yang dilakukan. Data yang dikumpulkan meliputi data kepegawaian seperti data profil dan status karyawan, data gaji, jam kerja, data absensi dan data lainnya yang mendukung

pengelolaan karyawan pada salah satu toko gadget di Kota Surabaya.

2. *OrangeHRM Customization*

Proses penyesuaian sistem OrangeHRM akan diimplementasikan secara langsung dengan menentukan apa saja yang dibutuhkan dan diinginkan pada tahap setup sistem sesuai dengan kondisi yang ada pada manajemen karyawan pada salah satu toko gadget di Kota Surabaya. Pada tahap kustomisasi desain untuk end user pada modul *employee self-service* (ESS) menjadi prioritas karena merupakan fitur dimana karyawan dapat mengelola sendiri data karyawannya secara mandiri.

3. Kesimpulan dari keseluruhan proses yang telah dilakukan serta catatan terkait saran untuk kedepannya. Implementasi

merupakan tahap di mana aplikasi OrangeHRM yang telah dikustomisasi diimplementasikan langsung kepada pengguna. Pada tahap ini, dilakukan mulai dari proses instalasi pada komputer pengguna dan proses pelatihan serta implementasi langsung oleh pengguna yang merupakan karyawan dan staf di Toko Gadget X. Sedangkan untuk proses implementasi, entri data masih dilakukan pada data master karyawan sebagai basis data utama aplikasi ini.

4. Tahap Pengujian

merupakan proses uji coba berupa evaluasi yang akan dilakukan berdasarkan hasil implementasi aplikasi di Toko Gadget X. Penilaian hasil uji coba bertujuan untuk memberikan wawasan kepada perusahaan terkait tingkat kepuasan dari implementasi OrangeHRM dalam membantu pengelolaan manajemen karyawan, selain itu, proses uji coba juga berguna untuk memberikan masukan terhadap proses pengembangan aplikasi ini di masa mendatang.

5. Kesimpulan dan Rekomendasi

Proses ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi pengembangan,

berdasarkan data umpan balik pengguna yang dikumpulkan secara berkala untuk memastikan sistem terus relevan dan dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi OrangeHRM di salah satu toko gadget di Kota Surabaya dilakukan setelah menganalisis kebutuhan pengguna dengan menyesuaikan templat dasar aplikasi OrangeHRM yang sudah ada. Pada tahap implementasi, Xampp digunakan sebagai perangkat lunak server web sumber terbuka yang dapat digunakan untuk mengembangkan dan menguji aplikasi web, serta menggunakan OS OrangeHRM versi 5.7 pada tahun 2024.

Gambar 2 di atas adalah menu tampilan awal OrangeHRM. Pada menu ini, pengguna dapat masuk ke OrangeHRM menggunakan nama pengguna dan kata sandi akun yang telah ditentukan sebelumnya pada proses instalasi awal. Pada menu utama aplikasi OrangeHRM terdapat menu untuk manajemen pengguna. Modul ini merupakan modul yang akan mengatur peran pengguna saat masuk ke sistem, di mana akan ada dua peran yang disediakan, yaitu peran administrator dan ESS (*Employee's Self Service*).

Pengguna dengan peran administrator atau ESS dapat menambahkan atau membuat akun baru di menu manajemen

pengguna (gambar 3). Menu ini mencakup penambahan akun baru, memasukkan status pekerjaan, jabatan, kategori pekerjaan, jadwal dan shift kerja, tingkat upah karyawan, serta informasi dasar karyawan dan profil karyawan di salah satu toko gadget di Kota Surabaya. Pada menu karyawan seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4, pengguna dapat melihat, menambah, mengedit, dan menghapus informasi detail untuk setiap karyawan Anda, mulai dari ID karyawan, nama lengkap karyawan, jabatan, status karyawan, sub-unit, dan supervisor.

Selain itu, pada menu ini, pengguna dapat melihat detail lebih lanjut terkait data pribadi karyawan yang bersangkutan seperti yang ditunjukkan pada Gambar 5. Menu data pribadi berisi informasi data pribadi karyawan. Pengguna dapat mengisi setiap kolom yang tersedia dengan informasi yang relevan dengan karyawan Anda, termasuk proses penyimpanan perubahan. Pada OrangeHRM, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 6, terdapat menu penggajian. Di menu ini, pengguna dapat mengatur detail secara manual dan bebas, seperti membuat, mengedit, dan menghapus detail gaji karyawan di salah satu toko gadget di Kota Surabaya. Komponen penggajian sendiri terdiri dari beberapa aspek seperti gaji pokok, tunjangan, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, PPH (pajak penghasilan), gaji kotor, dan gaji bersih.

OrangeHRM memiliki keunggulan selain manajemen karyawan seperti menu data dan penggajian, OrangeHRM juga dilengkapi fitur untuk mengukur indikator kinerja utama (KPI). Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan. Faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor lingkungan internal dan faktor eksternal organisasi, yang akan memengaruhi perilaku kerja karyawan (Burhanudin & Kurniawan, 2020). Tampilan menu untuk KPI seperti yang ditunjukkan pada Gambar 7.

OrangeHRM memiliki keunggulan selain manajemen karyawan seperti menu data dan penggajian, OrangeHRM juga dilengkapi fitur untuk mengukur indikator kinerja utama (KPI). Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan. Hasil manajemen karyawan akan ditampilkan pada menu dashboard aplikasi OrangeHRM seperti pada Gambar 8. Modul ini juga digunakan untuk menampilkan informasi terkait yang terintegrasi dengan modul lainnya.

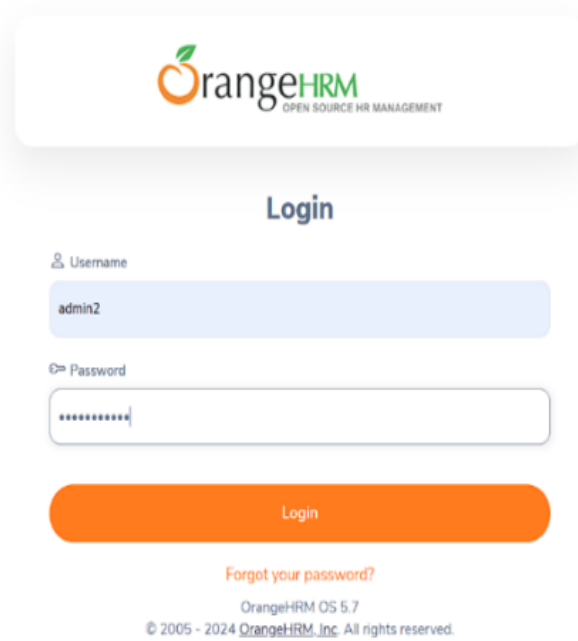
Pada Gambar 9 terdapat direktori modul, di mana modul ini berfungsi sebagai pusat informasi yang memudahkan Anda sebagai pengguna (terutama karyawan dan manajer) untuk mencari dan mengakses detail kontak

karyawan lain di perusahaan. Modul ini dirancang untuk meningkatkan komunikasi internal dan efisiensi dalam mencari informasi terkait setiap karyawan di perusahaan. Modul Klaim merupakan fitur di OrangeHRM yang dirancang untuk menyederhanakan pengelolaan klaim pengeluaran karyawan, termasuk pelaporan, persetujuan, dan pencatatan, atau dikenal juga sebagai menu penggantian biaya. Tampilan antarmuka modul ini terlihat seperti gambar 10.

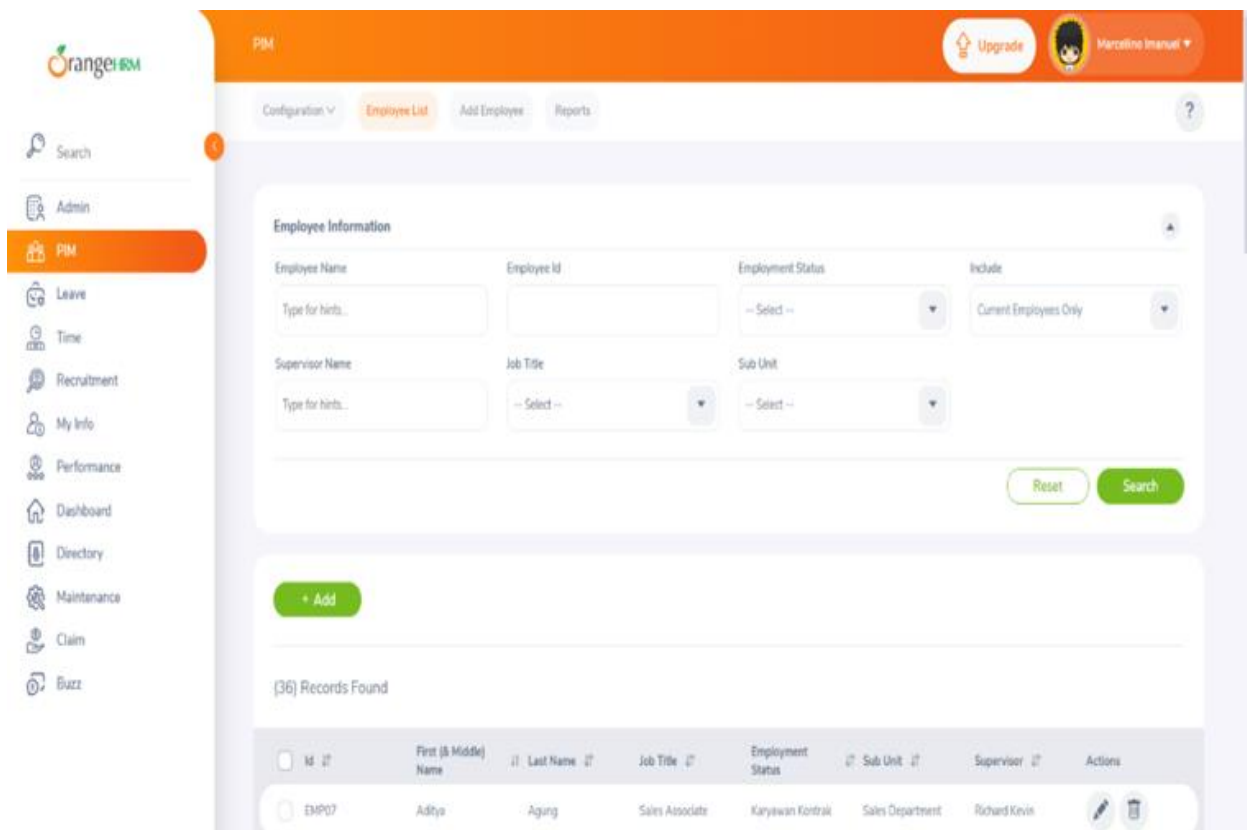
Modul ini merupakan modul penting untuk memastikan karyawan dapat mengajukan klaim penggantian biaya secara efisien, sekaligus melacak pengeluaran operasional secara akurat (Husein et al.,

2014). Keunggulan OrangeHRM juga menyediakan fitur untuk membuat postingan berita. Dalam modul ini, admin dapat memasukkan berita yang dapat dihubungkan melalui media sosial karyawan di toko gadget X.

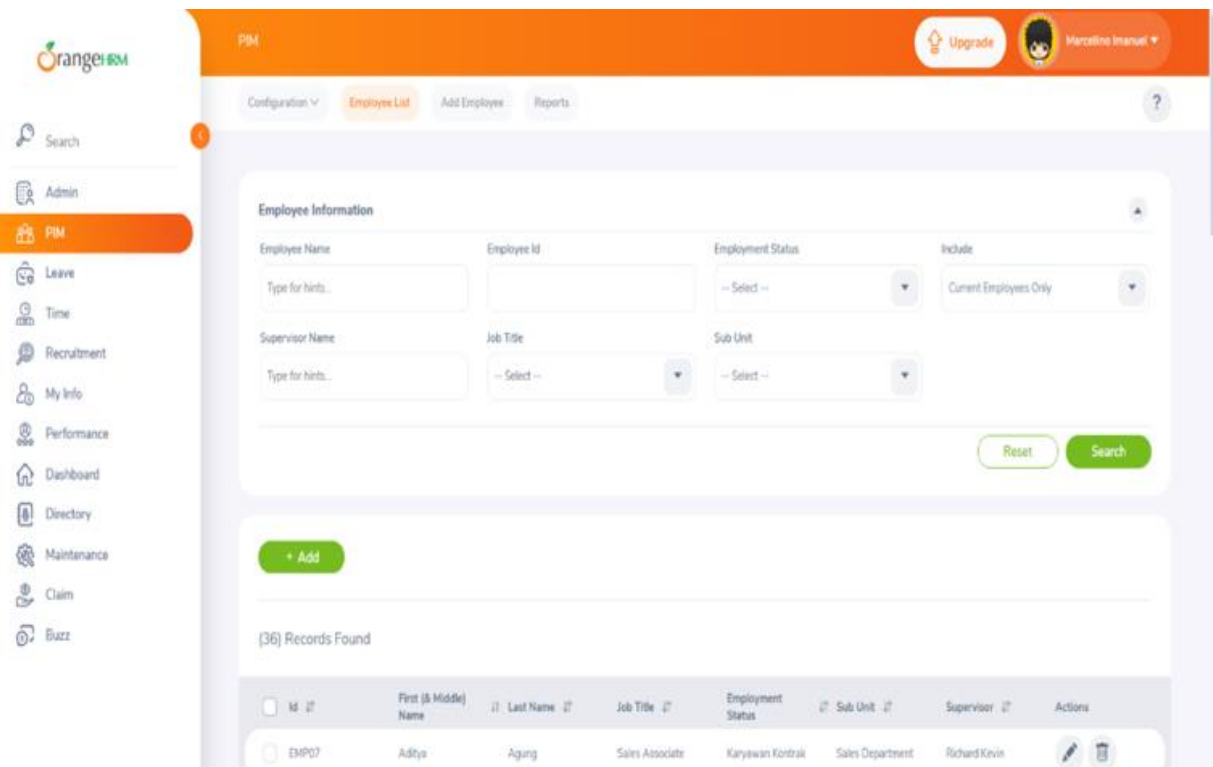
Modul umpan berita Buzz seperti yang ditunjukkan pada Gambar 11 merupakan ilustrasi fungsi menu ini sebagai alat untuk meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Modul ini berfungsi seperti platform media sosial internal, yang memungkinkan karyawan untuk berbagi informasi, berinteraksi, dan tetap terhubung secara profesional.



Gambar 2. Tampilan Awal Aplikasi OrangeHRM



Gambar 3. Menu Manajemen Pengguna



Gambar 4. Menu Daftar Karyawan

Erik Tanata

Personal Details

Employee Full Name*

Erik Middle Name Tanata

Employee Id Other Id

E1002

Driver's License Number License Expiry Date

12345678 2024-12-01

Nationality Marital Status

Indonesia Married

Date of Birth Gender

1990-07-15 Male Female

* Required Save

Gambar 5. Menu Data Pribadi

Erik Tanata

Assigned Salary Components + Add

(7) Records Found

<input type="checkbox"/>	Salary Component	Amount	Currency	Pay Frequency	Direct Deposit Amount	Actions
<input type="checkbox"/>	Asuransi Kesehatan	500000	Indonesian Rupiah	Monthly		
<input type="checkbox"/>	Asuransi Ketenagakerjaan	300000	Indonesian Rupiah	Monthly		
<input type="checkbox"/>	Gaji Bersih	11500000	Indonesian Rupiah	Monthly		
<input type="checkbox"/>	Gaji Kotor	13100000	Indonesian Rupiah	Monthly		
<input type="checkbox"/>	Gaji Pokok	10000000	Indonesian Rupiah	Monthly		
<input type="checkbox"/>	PPH	800000	Indonesian Rupiah	Monthly		
<input type="checkbox"/>	Tunjangan	1500000	Indonesian Rupiah	Monthly		

Gambar 6. Menu Komponen Gaji

Key Performance Indicators for Job Title

Job Title
-- Select --

Reset Search

+ Add

(17) Records Found

<input type="checkbox"/>	Key Performance Indicator	Job Title	Min Rate	Max Rate	Is Default	Actions
<input type="checkbox"/>	Akurasi dalam Transaksi	Cashier	1	5		
<input type="checkbox"/>	Akurasi Pembukuan	Accounting Officer	1	5		
<input type="checkbox"/>	Efektifitas Kampanye Pemasaran	Digital Marketing Head	1	5		
<input type="checkbox"/>	Efisiensi Anggaran Iklan	Ad Campaign Specialist	1	5		
<input type="checkbox"/>	Efisiensi Pengelolaan Gudang	Inventory & Stock Control Head	1	5		
<input type="checkbox"/>	Engagement Media Sosial	Social Media Specialist	1	5		
<input type="checkbox"/>	Kecapakan Penyerjaan Proyek	Content Designer	1	5		
<input type="checkbox"/>	Kepatuhan terhadap Prosedur Operasional	Store Assistant	1	5		
<input type="checkbox"/>	Kepatuhan terhadap SOP Gudang	Inventory & Stock Control Specialist	1	5		

Gambar 7. Menu Indikator Kinerja Utama (KPI)

Time at Work
Punched In
Punched In: Nov 27th at 01:57 PM (GMT 7)
13h 22m Today
This Week
Nov 25 - Dec 01
0h 9m

My Actions
(1) Performance Review to Evaluate

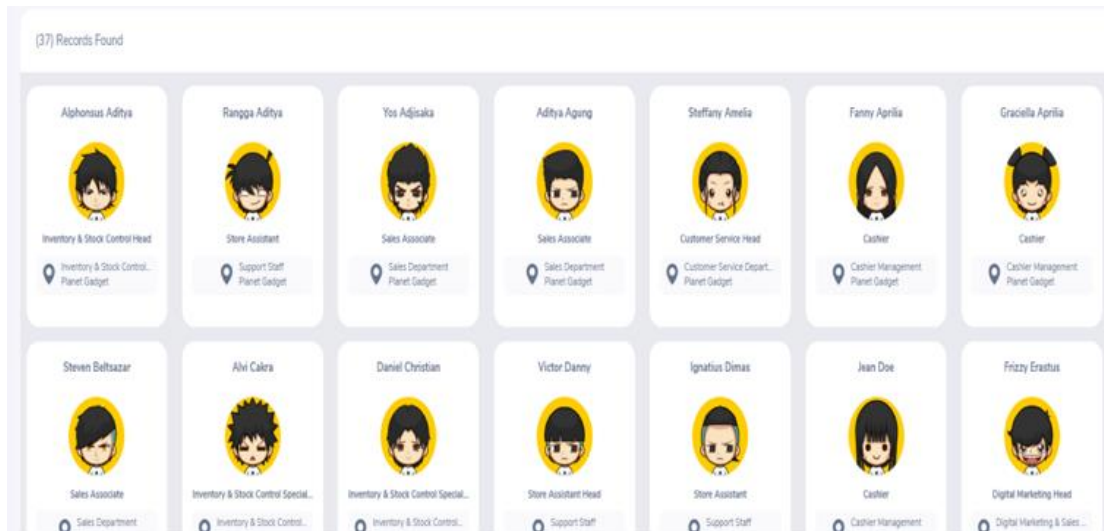
Quick Launch
Assign Leave, Leave List, Timesheets, Apply Leave, My Leave, My Timesheet

Buzz Latest Posts
Marcellino Imanuel
2024-11-26 11:51 PM
Hari ini ramai sekali, Good Job Team

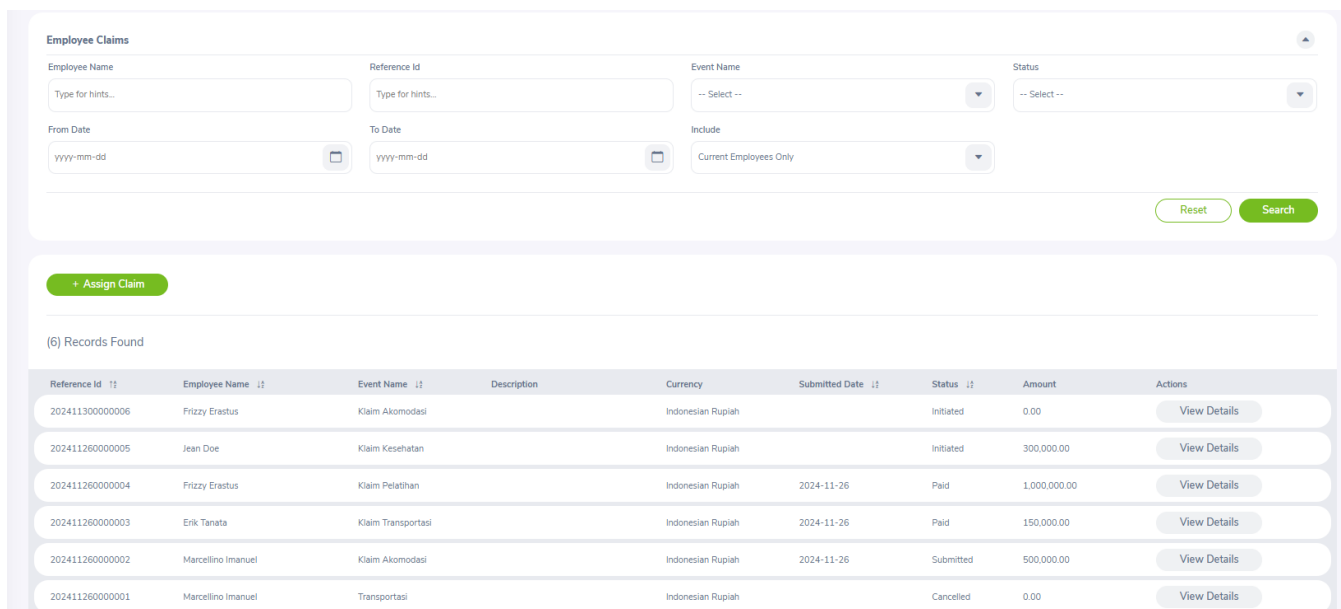
Employees on Leave Today
Daniel Christian
Cuti Tahunan (Half Day - Afternoon) EMP14

Employee Distribution by Sub Unit
94.6%
Owner, Unassigned

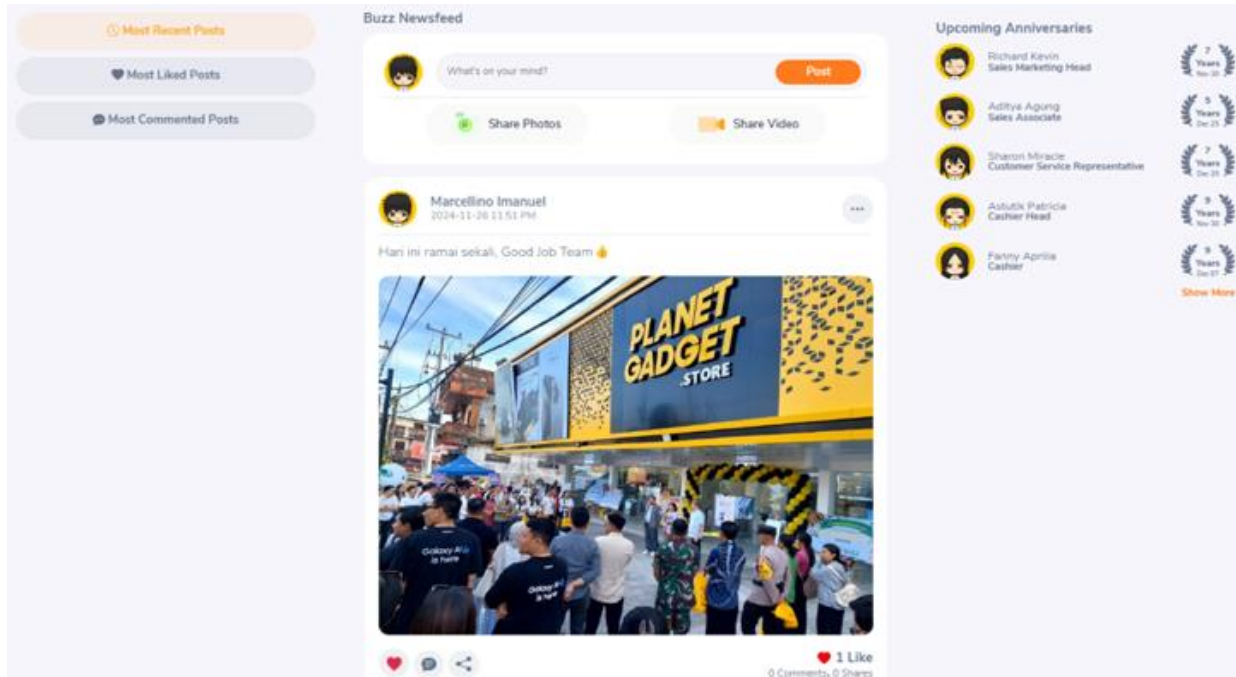
Gambar 8. Menu Dashboard



Gambar 9: Menu Direktori Modul



Gambar 10. Menu Klaim Biaya Karyawan



Gambar 11. Menu Umpan Berita Buzz

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi khususnya perangkat lunak seperti OrangeHRM memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas operasional kerja sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan dan suatu aplikasi yang dapat digunakan oleh karyawan untuk mengelola data pribadinya secara mandiri, melalui modul pada aplikasi OrangeHRM yang bernama *Employee Self Service (ESS)* bagi perusahaannya, mereka juga dapat mentransfer tugas-tugas operasional rutin melalui aplikasi OrangeHRM ini sehingga pihak manajemen dapat fokus pada perencanaan strategis untuk memenangkan persaingan melawan kompetitor dan meningkatkan aspek keberlanjutan

organisasi. Hal baru dari penelitian ini adalah OrangeHRM merupakan aplikasi open-source yang fitur-fiturnya terus dikembangkan pada setiap versinya dan masih jarang digunakan dalam penelitian dengan studi kasus pada perusahaan ritel yang bergerak di bidang gadget dan smartphone.

Berdasarkan hasil studi ini, disarankan kepada manajemen, praktik bisnis, dan aspek kebijakan untuk mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia guna membantu operasional di Perusahaan subjek penelitian, terutama mengoptimalkan fungsi manajemen karyawannya. berdasarkan dari pengalaman serta persepsi para pengguna melalui wawancara paska implementasi sistem, didapatkan temuan bahwa efektivitas dan keberhasilan tingkat

implementasi Sistem Informasi SDM sangat dipengaruhi oleh tingkat penerimaan dan penafsiran, pemahaman, dan keterlibatan pengguna dalam proses penggunaan sistem terkait aktivitas sehari-hari. Para manajer dapat menerapkan aplikasi yang dapat digunakan karyawan untuk mengelola data pribadi mereka secara mandiri, melalui modul dalam aplikasi OrangeHRM bernama *Employee Self Service* (ESS) untuk perusahaan mereka. Mereka juga dapat mengalihkan tugas operasional rutin melalui aplikasi OrangeHRM ini sehingga manajemen organisasi dapat berfokus pada perencanaan strategis untuk memenangkan persaingan dengan kompetitor dan meningkatkan aspek keberlanjutan organisasi.

Keterbatasan penelitian ini terbatas pada praktik manajemen dan bisnis yang mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia, terutama mengoptimalkan fungsi manajemen karyawannya. Disarankan agar peneliti selanjutnya dapat mengembangkan fungsi manajemen perusahaan lainnya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para peninjau atas dukungan teknis mereka dan semua kontributor yang telah membantu penelitian berharga ini dan memberikan inspirasi untuk studi penelitian selanjutnya. Penulis juga berterima kasih kepada kedua rekan penulis atas masukan

mereka yang relevan dalam kurasi data dan analisis formal naskah.

IMPLIKASI PENELITIAN

Hasil penelitian mengenai implementasi sistem informasi sumber daya manusia menggunakan OrangeHRM pada salah satu Toko Gadget di Kota Surabaya memiliki beberapa implikasi penting, baik bagi organisasi maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bagi organisasi, adanya OrangeHRM membantu proses pengelolaan manajemen SDM dapat dilakukan secara lebih cepat, terintegrasi, dan akurat. Hal ini berimplikasi pada penghematan waktu kerja staf HR, peningkatan transparansi data, serta memudahkan manajemen dalam mengambil keputusan berbasis informasi yang real-time. Selain itu, fitur *Employee Self Service* (ESS) juga meningkatkan kepuasan karyawan karena mereka dapat secara mandiri mengakses informasi terkait hak dan kewajibannya.

Bagi penelitian akademik, studi kasus ini menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi open source seperti OrangeHRM layak dijadikan alternatif solusi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama bagi organisasi yang memiliki keterbatasan anggaran.



ACKNOWLEDGMENT

Ucapan terimakasih kepada pihak manajemen salah satu Toko Gadget di Kota Surabaya yang telah membantu tim peneliti

dengan memberikan kesempatan, izin, serta data yang diperlukan sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020), “Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo”. *Kompetisi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>.
- Fahmi, T. (2024), Transformasi Digital dan Pengaruhnya Terhadap Budaya Organisasi: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Ilmu EKonomi*, 1(1), 101–109.
- Hermin, H., Machmud, M., & Hasan, H. (2023), “Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pengembangan Bisnis PT Pos Indonesia”. *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi Dan Sistem Informasi*, 3(1), 208–216. <https://doi.org/10.24002/konstelasi.v3i1.7027>.
- Husein, F., Kertahadi, & Riyadi. (2014), Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus pada Perusahaan Jasa PT. Wiranas Laundry and Dry Cleaning Service). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 1–11.
- Indrajit, R. E. (2020). *Literasi Digital Nusantara*. Yogyakarta: ANDI
- Junaedi, M.M.H., Susanti, S., & Mubarok, A. (2020). Kerangka Penerapan Laravel Pada Aplikasi Hris (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia). *Jurnal Responsif*, 2(2), 176–183. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jti/article/view/310>.
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Maidah, F., & Rusmanto. (2018). Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian Menggunakan ORANGEHRM Studi Kasus SMPIT AL-QUDWAH Depok. *Jurnal Informatika Terpadu*, 4(1), 23–29. <https://journal.nurulfikri.ac.id/index.php/JIT>
- Nurdin, N., & Pettalongi, S. S. (2022). *Menggunakan Paradigma Studi Kasus Kualitatif Interpretatif Online dan Offline Untuk Memahami Efektivitas Penerapan E-Procurement*. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 155-168.

- Rosadi, A. A. S., & Purnomo, Y. J. (2020). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja pada pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357-367.
- Saputri, I. D., Setyorini, N., & Darmaputra, M. F. (2024). *Pengaruh Human Resource Information System terhadap kinerja karyawan dengan time management sebagai variabel intervening di CV Laksana Karoseri*. *Jurnal Innovative: Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 4(2). Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/15909>
- Susanto, R., & Andriana, A. (2019). Analisis metode 360 derajat untuk penilaian kinerja karyawan pada sistem informasi manajemen sumber daya manusia. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 17(1), 19-24. <https://doi.org/10.34010/miu.v17i1.2232>
- Susilawati, Cucu. (2023). *Accelerated Digital Transformation: Fintech and E-Commerce as a Positive Impact of the Covid-19 Pandemic*. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(1)
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2021). Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan WebQual 4.0 Dalam Mempengaruhi Kepuasan Karyawan dan Produktivitas Kerja. *Teknika*, 10(2), 146–151. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i2.381>