



EKSPLORASI KAPABILITAS ODOO ERP MODUL HR DALAM MENDUKUNG OPERASIONAL SUMBER DAYA MANUSIA DI BANK ACEH SYARIAH

M.Rifqi Ghifari¹, Nur Wijayaning Rahayu²

Program Studi Informatika^{1,2} Fakultas Teknologi Industri^{1,2} Universitas Islam Indonesia^{1,2}

Correspondent Author: m.ghifari@students.uui.ac.id¹,

Author Email: nnur@uui.ac.id²

In Indonesian

Abstrakt: Di era digital, industri perbankan memerlukan sistem informasi yang terintegrasi untuk menjaga efisiensi operasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kapabilitas Odoo ERP modul HR dalam mendukung operasional personalia di Bank Aceh Syariah, yang saat ini masih menghadapi tantangan berupa proses manual, redundansi data, dan kendala teknis error time out saat pemrosesan gaji. Metode penelitian yang digunakan Adalah Kualitatif Deskriptif melalui studi literatur dan wawancara mendalam dengan staf Divisi Sumber Daya Insani di Bank Aceh Syariah. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa kapabilitas modul Odoo mampu memetakan kebutuhan operasional bank secara komprehensif, yaitu pendapatan karyawan secara terpadu, pencatatan presensi secara terbuka, transparansi penilaian kinerja, dan sistem penggajian yang teroptimalisasi. Modul Employees berfungsi sebagai Single Source of Truth untuk data kontrak dan identitas karyawan. Modul attendance dan Time Off menyediakan data kehadiran dan cuti secara real-time. Modul Project mencatat produktivitas berbasis tugas dan modul Appraisal menyediakan evaluasi kinerja yang objektif. Seluruh data ini terintegrasi secara otomatis ke dalam Payroll yang mampu melakukan perhitungan gaji secara instan dan transparan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi Odoo ERO berpotensi mengatasi fragmentasi data, menimalkan ketidaksinkronan mutasi antar unit, mengurangi ketergantungan pada rekonsiliasi manual, serta mendukung proses payroll yang lebih stabil dan akurat di Bank Aceh Syariah

In English

Abstract: In the digital era, the banking industry requires integrated information systems to maintain operational efficiency. This study aims to explore the capabilities of the Odoo ERP HR module in supporting personnel operations at Bank Aceh Syariah, which currently faces challenges such as manual processes, data redundancy, and technical "time-out" errors during payroll processing. The research method used is descriptive qualitative through literature studies and in-depth interviews with staff from the Human Capital Division at Bank Aceh Syariah. The exploration results indicate that Odoo's module capabilities are able to comprehensively address four main system requirements, namely integrated employee data management, transparent attendance recording, transparent performance appraisal, and optimized payroll processing. The Employees module serves as a Single Source of Truth for employee identity and contract data. The Attendance and Time Off modules provide real-time attendance and leave data. The Project module records task-based productivity, while the Appraisal module provides objective performance evaluation. All of this data is automatically integrated into the Payroll module, which is capable of performing instant and transparent salary calculations. This study concludes that the implementation of Odoo ERP has the potential to overcome data fragmentation, minimize inter-unit mutation mismatches, reduce dependence on manual reconciliation, and support a more stable and accurate payroll process at Bank Aceh Syariah



Keywords: *Enterprise Resource Planning (ERP), Odoo, Manajemen SDM, Transformasi Digital , Bank Aceh Syariah.*

Keywords: *Enterprise Resource Planning (ERP), Odoo, Human Resource Management (HRM), Digital Transformation, Bank Aceh Syariah.*



DOI: 10.52362/jisicom.v10i1.2373

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Received: 2026-03-22. **Revised:** 2026-04-22. **Accepted:** 2026-05-10 **Issue Period:** Vol.10 No.1 (2026), Pp.104-116

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang terus berkembang, transformasi digital telah menjadi salah satu kekuatan yang mengubah fundamental cara organisasi – organisasi bersaing dan beroperasi. Kemajuan teknologi informasi bukan hanya menjadi alat pendukung, tetapi juga menjadi penggerak inovasi yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperluas jangkauan pasar[1]. Bagi sektor perbankan seperti PT Bank Aceh Syariah, cepat dalam beradaptasi dalam perubahan ini merupakan satu Langkah strategis untuk menghadapi tantangan ekonomi digital. Integrasi teknologi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat membawa perubahan yang signifikan, mulai dari optimalisasi proses bisnis sampai membantu dalam pengambilan keputusan berbasis data yang dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja Perusahaan[1].

Dalam perjalanan dalam mengubah menjadi digitalisasi secara penuh di sektor perbankan menghadapi berbagai tantangan yang sangat kompleks. Masalah – masalah yang muncul seperti keterbatasan infrastruktur teknologi, potensi dari ancaman siber, dan resistensi budaya dari sumber daya manusia internal menjadi salah satu tantangan nyata yang harus diselesaikan[2]. Khususnya dalam lingkup perbankan syariah di Aceh, efektivitas operasional bergantung pada sistem manajemen yang bagus untuk memastikan seluruh kinerja berjalan sesuai dengan standar akuntabilitas yang tinggi[3]. Tanpa adanya sistem yang sudah terintegrasi resiko terjadinya redundansi data dan tidak efisiennya manajemen personalia akan menjadi lebih besar, yang dapat mengakibatkan terhambatnya kualitas pelayanan perbankan kepada masyarakat[4].

Sebagai salah satu solusi dari banyaknya masalah, sistem *Enterprise Resource* (ERP) hadir sebagai solusi untuk menawarkan kerangka kerja yang dapat mengintegrasikan seluruh fungsi bisnis ke dalam satu basis data Tunggal yang saling terhubung[5]. Pengimplementasian ERP yang tepat dapat memberikan beberapa manfaat bagi Perusahaan dengan peningkatan kinerja operasional dan pengurangan untuk biaya administrative yang signifikan[5]. Dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), penggunaan ERP dapat membantu perusahaan mengubah dari sistem manual menjadi sistem digital yang transparan, Perusahaan dapat memantau kinerja karyawan secara akurat dan objektif[7].

Odoo ERP merupakan salah satu solusi perangkat lunak untuk manajemen bisnis, menawarkan berbagai modul fungsional yang dapat dikustomisasi, termasuk modul *Human Resource* (HR). Manajemen SDM dapat mengimplementasi kapabilitas sistem ini sejalan dengan kebutuhan perbankan untuk mempunyai sebuah sistem yang dapat mengendalikan manajemen dengan baik agar sejalan dan sesuai dengan strategi perusahaan[6]. Pengimplemtasian Odoo pada divisi SDM dapat membantu untuk mengotomatisasi beberapa tugas-tugas rutin seperti pengelolaan data karyawan, manajemen absensi, sampai tahap penilaian kinerja lebih sistematis[7]. Kemampuan mengintegrasikan modul HR dalam ekosistem ERP dapat menciptakan efisien yang dapat menjaga kestabilan keuangan perusahaan dalam jangka Panjang[7]. Bagi Bank Aceh Syariah tantangan dalam melakukan transformasi ini harus lakukan dengan menyesuaikan dengan kecanggihan dengan



teknologi digital dengan berbagai prinsip layanan perbankan yang aman dan dan fleksibel demi menghadapi era baru keuangan digital[4]

II. METODE

2.1 Enterprise Resource Planning(ERP)

Enterprise Resource Planning(ERP) merupakan sebuah sistem informasi yang dirancang agar dapat mengakomodasi kebutuhan fungsional dari berbagai departemen dengan basis data yang terpusat[[8]]. ERP bertujuan untuk menyatukan semua fungsi bisnis menjadi satu sistem digital yang terpadu untuk mengurangi pekerjaan manual dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Konsep ERP berkembang dari sistem Material Requirement Planning (MRP) yang digunakan pada industri manufaktur kemudian berkembang menjadi sistem yang menggabungkan beberapa fungsi pada perusahaan[9].

Sebagai sistem *back office*, ERP dapat mengintegrasikan dan membantu mengotomatisasi proses bisnis inti agar seluruh unit fungsional dapat saling berbagi data secara *real time*[8]. Dalam implementasinya, sistem ERP berperan dalam meningkatkan sinergi antar departemen dalam perusahaan dan mendukung pengambilan keputusan lebih akurat dengan menggunakan basis data yang valid. Penerapan ERP membantu mengatasi tantangan komunikasi antar divisi dan mempermudah pemantauan sumber daya secara presisi. Hal ini sangat krusial untuk menghindari masalah seperti *lost tracking project* dan kurangnya pembaruan status operasional yang dapat menghambat pertumbuhan perusahaan. Dengan menggunakan data yang terpusat

2.2 Odoo

Odoo merupakan salah satu platform ERP berbasis *open-source* yang menyediakan berbagai modul terintegrasi untuk mendukung proses bisnis. Odoo dikembangkan oleh perusahaan teknologi asal belgia yaitu ODOO S.A . sistem ini dibuat dengan menggunakan pendekatan modular sehingga pengguna dapat memilih dan mengimplementasikan modul sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Keunggulan odoo terletak di fleksibilitas dan kemampuan sistem untuk dikustomisasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Odoo juga mempunyai antarmuka yang *user friendly* serta integrasi antar modul dalam satu basis data yang terpusat. Dengan menggunakan konsep modular, sistem memungkinkan perusahaan untuk mengimplementasikan secara bertahap tanpa mengganti seluruh sistem yang sudah berjalan. Karena odoo *open source*

memberi kemudahan dalam pengembangan dan penyesuaian sistem sesuai dengan kebijakan internal perusahaan.



Gambar 1 Tampilan Odoo

Dalam manajemen sumber daya manusia, odoo menyediakan beberapa modul seperti Employees, Attendance, Time Off, Payroll, dan Appraisal yang saling terhubung. Data yang saling terhubung memungkinkan seluruh data karyawan tersimpan dalam satu sistem yang terpadu. Oleh karena itu, Odoo menjadi salah satu alternatif solusi ERP yang relevan untuk diterapkan dalam lingkup perbankan yang membutuhkan sistem informasi yang terstruktur.

2.3 Pembagian pekerjaan di Bank Aceh Syariah

Perbankan merupakan sebuah lembaga yang berfungsi sebagai perantara dalam menghimpun dan menyalurkan dana untuk masyarakat. Di Indonesia kegiatan perbankan diatur dalam regulasi yang diterapkan oleh Otoritas Jasa Keuangan. Bank memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten. Karena industri perbankan akan berhubungan langsung dengan pengelolaan dana masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Bank Aceh Syariah, yaitu salah satu bank besar di Provinsi Aceh. Bank ini memiliki banyak divisi yang mendukung pelaksanaan operasional perusahaan, ini beberapa divisi-divisinya:

- Divisi Sumber daya Insani: mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara profesional agar bank mampu menghasilkan kinerja yang optimal, kompetitif, dan berkualitas tinggi sejalan dengan arah strategi serta pertumbuhan perusahaan.
- Divisi Teknologi Informasi: Menjamin keandalan sistem teknologi informasi dalam menopang seluruh operasional bank, sekaligus bertanggung jawab atas perencanaan, pengembangan, operasional, keamanan sistem, manajemen risiko TI, serta aspek tata kelola di bidang teknologi informasi.
- Divisi Treasury: Mengelola likuiditas bank, penempatan dana, serta investasi di pasar uang dan pasar modal, termasuk aktivitas perbankan internasional berbasis prinsip syariah guna memaksimalkan keuntungan secara prudent.
- Divisi Audit Internal : Menjalankan fungsi pengawasan menyeluruh terhadap seluruh unit kerja bank secara independen dan objektif, termasuk mengevaluasi efektivitas pengendalian risiko dan tata kelola bank serta memastikan kepatuhan terhadap prinsip syariah.
- Divisi Dana dan Jasa : Bertanggung jawab atas penghimpunan dana masyarakat secara berkelanjutan sekaligus mengelola penempatan dan investasi dana di pasar keuangan berdasarkan prinsip syariah, dengan tujuan menjaga stabilitas likuiditas dan menghasilkan imbal hasil yang optimal.



- Divisi kepatuhan : Memastikan seluruh aktivitas operasional dan kebijakan bank berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku serta prinsip-prinsip syariah, melalui pemantauan dan pengkajian kepatuhan secara berkala.
- Divisi manajemen resiko : melindungi keberlangsungan bisnis bank dengan mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan berbagai jenis risiko, mulai dari risiko kredit hingga risiko investasi, sekaligus mengawal implementasi program Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU-PPT) serta kepatuhan prinsip syariah.
- Divisi Perencanaan Strategis : merancang arah pengembangan bank baik jangka pendek maupun jangka panjang, mengkoordinasikan sinergi antar unit internal dan eksternal, serta mengawal pelaksanaan setiap program agar selaras dengan Rencana Bisnis Bank demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sistem pengelolaan karyawan pada organisasi saat ini sepenuhnya berada di bawah kendali Divisi Sumber Daya Insani (SDI) dengan memanfaatkan aplikasi HRIS (Human Resources Information System). Secara prosedural, sistem ini telah memiliki alur kerja yang terdefinisi, seperti pada modul *Time Management* yang memungkinkan eksekusi pembaruan data mutasi atau promosi dilakukan dalam waktu relatif singkat, yakni maksimal 5 menit per karyawan. Namun, efektivitas kecepatan input ini belum diimbangi dengan aksesibilitas yang memadai. Karena bersifat tertutup dan tidak dapat diakses secara transparan oleh divisi lain, sistem ini menciptakan batasan informasi yang menyebabkan penyajian data tidak terpusat dalam satu sumber tunggal (*single source of truth*). Kondisi tersebut memicu potensi perbedaan persepsi dan penyajian data kepada pemangku kepentingan yang membutuhkan informasi cepat dan akurat.

Kendala utama yang dihadapi oleh Divisi SDI adalah fragmentasi data yang belum tersinkronisasi secara otomatis antar departemen. Masalah ini paling nyata terlihat pada jadwal mutasi yang sering kali tidak terjadwal secara sistematis. Akibatnya, muncul ketidaksinkronan pada aspek krusial seperti pembebanan biaya karyawan antara unit kerja lama dan unit kerja baru. Meskipun setiap divisi memiliki PIC (Person In Charge) yang bertanggung jawab melakukan rekonsiliasi sesuai kompleksitas datanya masing-masing seperti Divisi SDI yang fokus pada profil SDM, Divisi Korporasi pada pembiayaan, dan Divisi Dana & Jasa pada DPK—proses manual ini tetap menyisakan celah inefisiensi. Ketiadaan integrasi *real-time* ini sering kali membuat layanan dari Divisi SDI terkesan lambat dan birokratis di mata unit kerja lainnya.

Lebih jauh lagi, organisasi menghadapi tantangan teknis yang signifikan pada periode-periode kritis, terutama saat pelaksanaan running payroll. Seiring dengan pertumbuhan jumlah karyawan setiap tahunnya, beban kerja aplikasi HRIS semakin meningkat sehingga sering terjadi kendala *error time out* dalam pemrosesan hasil penggajian. Hal ini tidak hanya menghambat produktivitas administratif tetapi juga menimbulkan risiko keterlambatan pemenuhan hak karyawan. Oleh karena itu, urgensi untuk melakukan transformasi menuju solusi sistem yang lebih terintegrasi, skalabel, dan transparan menjadi sangat mendesak. Dengan sistem yang mampu melakukan sinkronisasi otomatis, organisasi tidak hanya dapat menghilangkan hambatan teknis saat penggajian, tetapi juga meningkatkan kualitas layanan SDM yang lebih lincah dan akuntabel bagi seluruh divisi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode melakukan wawancara dengan staf divisi SDM dan studi kasus untuk mengeksplorasi manajemen SDM pada PT Bank Aceh Syariah. Metode ini digunakan karena memungkinkan peneliti untuk menggali fenomena riil secara mendalam dalam lingkungan manajemen perbankan.

III. MATERI

Proses analisis kebutuhan dilakukan dengan menggunakan pendekatan studi lapangan dan wawancara mendalam dengan staf operasional di Divisi Sumber Daya Insani (SDI) pada Bank Aceh Syariah untuk menentukan alur kerja manajemen karyawan secara komprehensif. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung observasi terhadap sistem yang berjalan, ditemukan adanya kendala pada datanya masih terpisah-pisah, dimana data kehadiran, penilaian kinerja, dan data administratif dikelola dalam aplikasi dan basis data yang berbeda secara parsial. Kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya



redudansi data dan inefisiensi waktu, karena staf harus melakukan rekonsiliasi data secara manual menggunakan perangkat lunak pihak ketiga seperti Microsoft Excel untuk menyusun laporan terpadu.

Berdasarkan temuan di atas, penelitian ini menyimpulkan kebutuhan dari Bank Aceh Syariah terkait dengan pengelolaan karyawan, yaitu:

1. Pendataan karyawan secara terpadu
2. Pencatatan presensi secara terbuka
3. Transparansi Penilaian Kinerja
4. Sistem Penggajian Teroptimalisasi

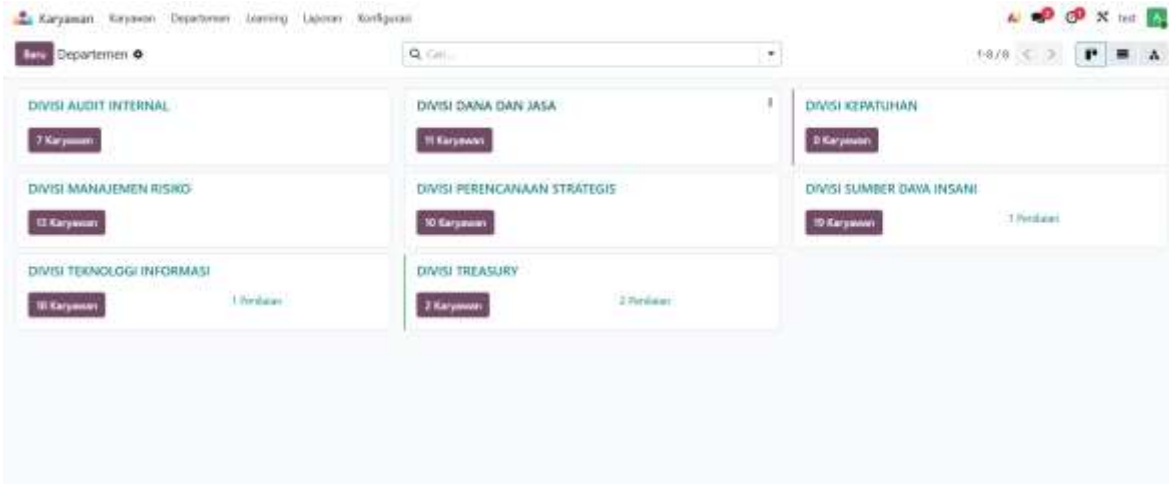
Tahap ini adalah melakukan eksplorasi fungsionalitas berbagai modul Odoo ERP yang dapat membantu mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi. Eksplorasi ini dilakukan untuk memastikan modul apa saja yang diperlukan oleh PT Bank Aceh Syariah. Dan memastikan bahwa setiap modul dapat menjawab permasalahan sistem sebelumnya yang masih terpisah-pisah dan belum terintegrasi datanya.

IV. PEMBAHASAN DAN HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Bank Aceh Syariah permasalahan utama yang ditemukan adalah tidak adanya sebuah sistem yang saling terhubung untuk membantu SDM untuk mengumpulkan data-data karyawan. Seperti data kehadiran karyawan yang tidak terhubung dengan sistem penilaian kinerja dan penggajian yang berdampak pada proses evaluasi karyawan yang kurang objektif karena datanya tidak saling terhubung. Hasil penyesuaian modul-modul Odoo HR dengan kebutuhan di Bank Aceh Syariah adalah sebagai berikut:

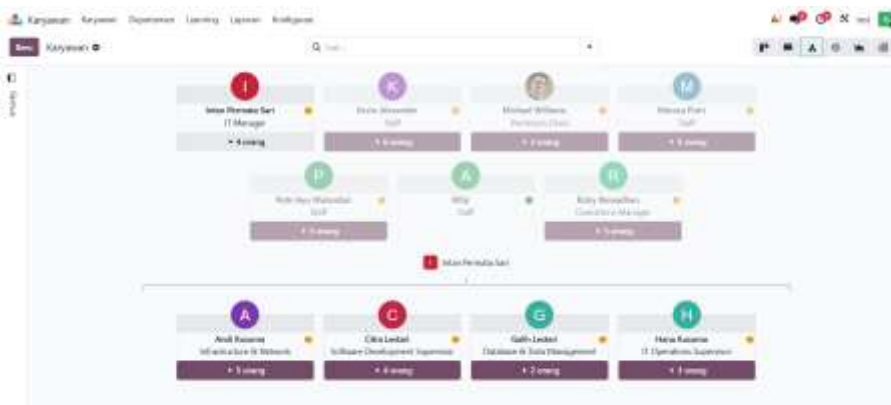
Pendataan karyawan secara terpadu

Skenario implementasi Odoo di PT Bank Aceh Syariah dimulai dengan pengelolaan data induk melalui modul Employees. Use case utama melibatkan Bagian SDM yang melakukan input profil digital karyawan secara komprehensif, mulai dari identitas pribadi, informasi kontak, hingga penempatan organisasi. Seperti yang terlihat pada dasbor sistem, Bagian SDM mengelola berbagai departemen seperti Divisi Audit Internal, Divisi Teknologi Informasi, hingga Divisi Sumber Daya Insani guna memastikan struktur organisasi terpetakan dengan jelas. Modul ini berfungsi sebagai Single Source of Truth (SSoT), di mana data seperti detail kontrak, gaji pokok, dan rekening bank tersentralisasi untuk menjamin validitas identitas di seluruh ekosistem perusahaan. Struktur unit kerja yang dikelola melalui modul ini dapat dilihat pada Gambar 2, yang memperlihatkan bagaimana divisi-divisi di Bank Aceh Syariah dipetakan secara sistematis dalam satu basis data



Gambar 2 Divisi-divisi

Secara teknis, setiap data yang diinput pada profil karyawan contoh di sistem, seperti Andi Setiawan sebagai Consultant atau Intan Permata Sari sebagai IT Manager, menjadi referensi utama yang terintegrasi secara otomatis dengan modul lainnya. Nama-nama tersebut digunakan sebagai data contoh pada lingkungan demonstrasi Odoo dan bukan identitas pegawai riil Bank Aceh Syariah. Melalui menu navigasi pada profil karyawan, sistem menghubungkan data induk ini ke fungsi Slip Gaji, Cuti, dan Penilaian, sehingga setiap perubahan status kepegawaian atau kenaikan jabatan akan langsung memperbarui parameter perhitungan di modul terkait. Integrasi ini secara signifikan mengurangi risiko ketidaksinkronan data antar departemen dan memastikan bahwa bagian keuangan selalu merujuk pada data kontrak terbaru yang valid saat periode penggajian tiba. Hubungan pelaporan dan posisi antarpegawai juga divisualisasikan melalui hierarki karyawan pada Gambar 3, sehingga alur koordinasi dan otorisasi dapat dipantau dengan lebih jelas

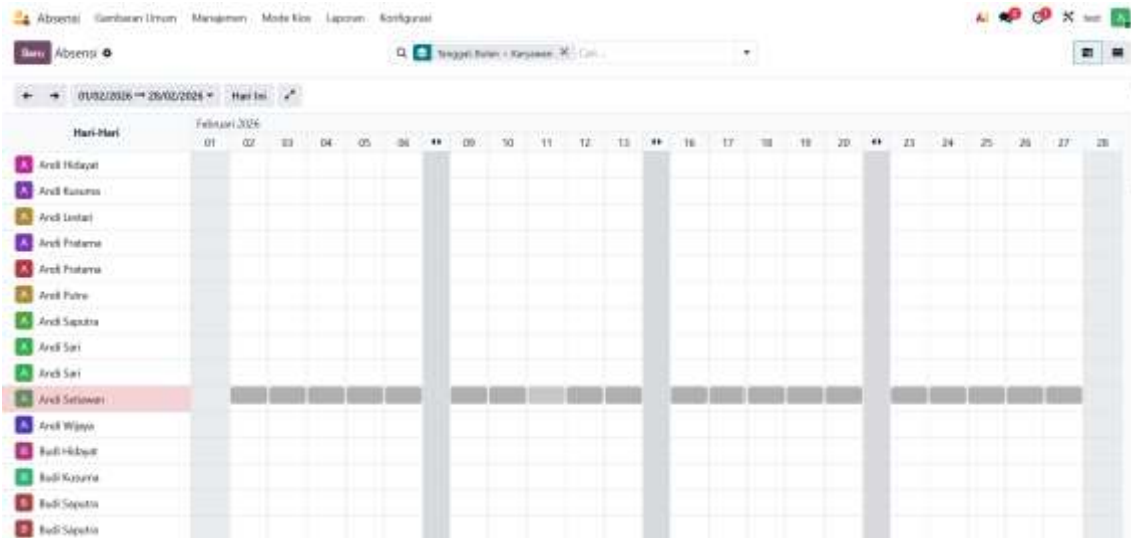


Gambar 3 hierarki karyawan

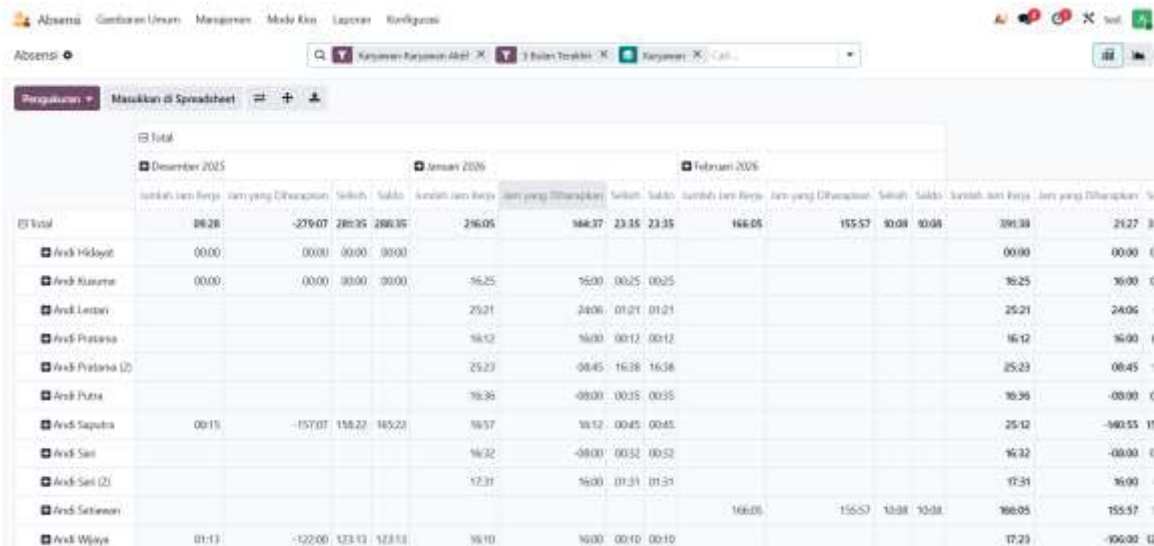
Pencatatan presensi secara terbuka

Modul Attendance pada Gambar 4 digunakan untuk memantau kehadiran karyawan secara real-time, sedangkan ringkasan jatah dan realisasi jam kerja pada Gambar 5 membantu manajemen membandingkan jam kerja aktual dengan jam yang

diharapkan. Kedua tampilan tersebut menunjukkan bahwa pencatatan presensi dapat dilakukan secara lebih terbuka, akurat, dan mudah diaudit.



Gambar 4 Presensi karyawan



Gambar 5 jatah jam karyawan

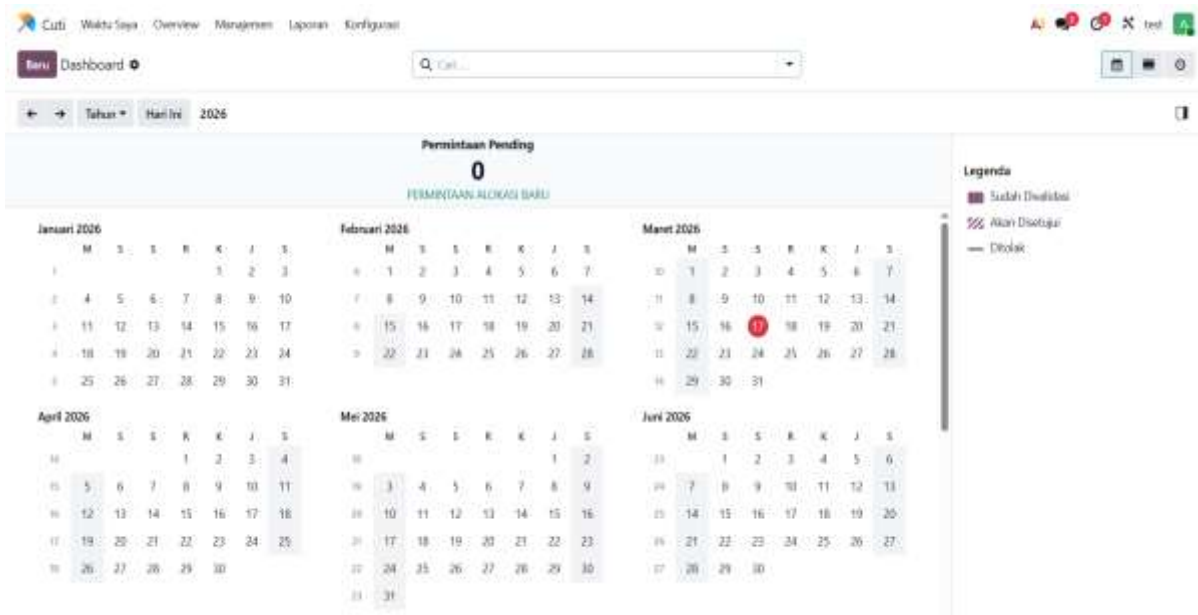
Skenario berikutnya berfokus pada aktivitas operasional harian melalui modul *Attendance* untuk memantau kedisiplinan karyawan secara akurat. *Use case* yang dijalankan adalah kewajiban karyawan melakukan presensi digital yang mencatat waktu kehadiran secara presisi dan *real-time*. Sebagaimana terlihat pada tampilan kalender absensi Februari 2026, sistem merekam titik-titik kehadiran karyawan seperti Andi Setiawan dan rekan lainnya secara otomatis. Aktivitas ini menciptakan

jejak digital yang transparan, di mana sistem menghitung akumulasi jam kerja efektif serta mendeteksi adanya keterlambatan atau pulang tidak sesuai jadwal tanpa perlu lagi melakukan rekapitulasi manual yang rentan kesalahan.

Data kehadiran ini memberikan visibilitas penuh bagi manajemen untuk memantau produktivitas per individu maupun per divisi melalui laporan ringkasan jam kerja. Dalam tampilan laporan, sistem secara otomatis menyajikan perbandingan antara "Jumlah Jam Kerja" dengan "Jam yang Diharapkan", lengkap dengan perhitungan "Selisih" dan "Saldo" waktu kerja. Bagi karyawan, integrasi ini memberikan kepastian bahwa data kehadiran mereka tercatat secara objektif dan terhubung langsung ke modul *Payroll*. Hal ini menjamin bahwa variabel potongan denda keterlambatan atau pemberian insentif kehadiran dihitung berdasarkan data faktual yang tersaji di sistem, sehingga meminimalisir perselisihan perhitungan gaji di akhir periode.

Manajemen hak karyawan dilakukan melalui modul *Time Off* untuk menyederhanakan birokrasi perizinan di PT Bank Aceh Syariah. *Use case* dimulai saat karyawan mengajukan permohonan cuti secara mandiri melalui dashboard Odoo, di mana mereka disuguhkan tampilan kalender tahunan yang informatif untuk memantau hari kerja dan hari libur secara *real-time*. Melalui dashboard ini, karyawan dapat memeriksa sisa jatah cuti mereka sebelum mengirimkan permohonan digital kepada atasan. Setelah mendapatkan persetujuan (seperti status "Sudah Divalidasi" yang ditandai dengan warna ungu), sistem secara otomatis memperbarui kalender perusahaan dan memberikan notifikasi kepada pihak terkait tanpa perlu melibatkan dokumen fisik atau formulir kertas lagi.

Pengelolaan hak cuti karyawan dapat dilihat pada kalender jatah cuti di Gambar 6, yang menampilkan status pengajuan, hari kerja, hari libur, dan sisa hak cuti secara langsung. Tampilan ini menunjukkan bahwa proses perizinan dapat dilakukan secara digital dan lebih transparan.



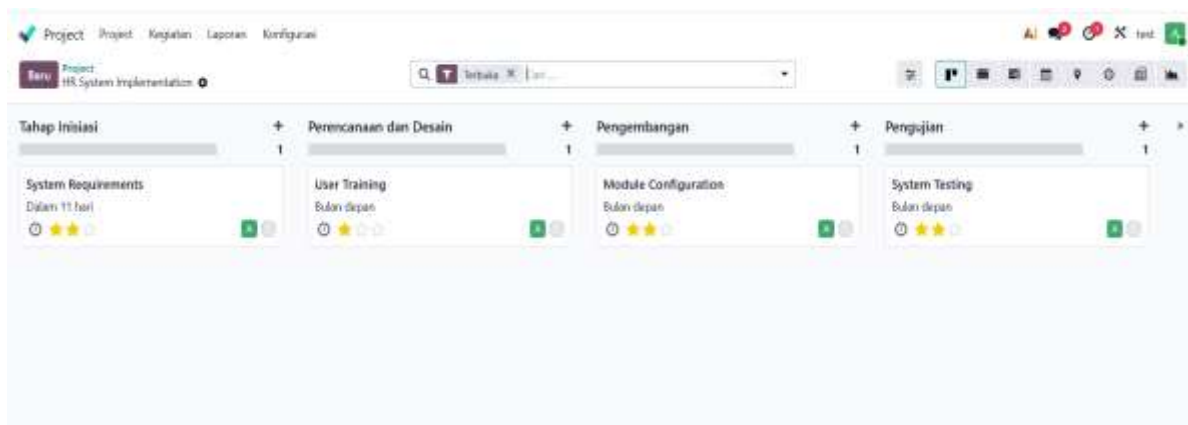
Gambar 6 Kalender jatah cuti

Sinkronisasi otomatis pada skenario ini sangat berperan penting dalam menjaga akurasi perhitungan gaji di akhir bulan. Karena sistem telah mencatat status cuti sebagai ketidakhadiran yang sah dalam basis data terintegrasi, modul absensi tidak akan mengategorikan hari tersebut sebagai alpa yang dapat memicu pemotongan gaji secara keliru. Integrasi data ini

memberikan rasa aman bagi karyawan karena hak cuti mereka dikelola secara transparan, sekaligus memudahkan tim HR dalam memastikan bahwa slip gaji yang dihasilkan pada akhir periode mencerminkan status kehadiran yang sebenarnya sesuai dengan persetujuan yang ada di sistem.

Transparansi Penilaian Kinerja

Pemantauan kinerja berbasis tugas ditunjukkan melalui daftar proyek dan rincian pekerjaan yang sedang berjalan pada Gambar 7. Kedua tampilan ini memperlihatkan bahwa kontribusi karyawan dapat dinilai bukan hanya dari kehadiran, tetapi juga dari progres pekerjaan yang tercatat secara terukur.



Gambar 7 Proyek yang sedang dikerjakan

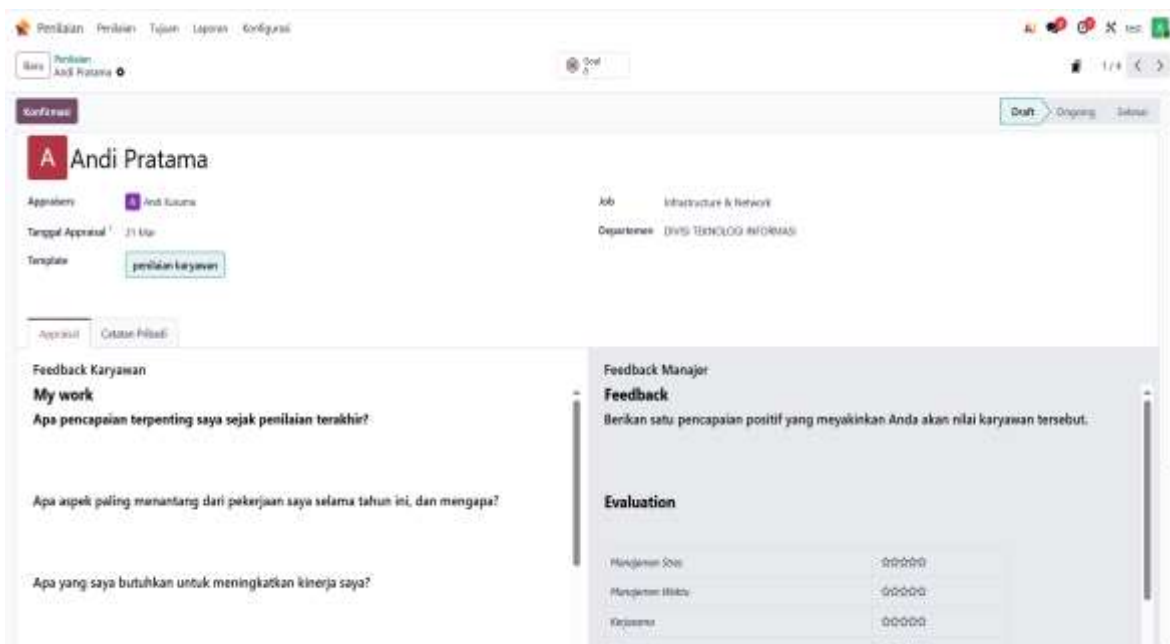
Produktivitas karyawan dapat dieksplorasi melalui modul Project sebagai bagian dari skenario pemantauan kinerja berbasis tugas di PT Bank Aceh Syariah. Dalam konteks penelitian ini, tampilan pada modul Project digunakan sebagai simulasi fungsional untuk menunjukkan bagaimana karyawan dapat memperbarui status pekerjaan harian, mencatat timesheet, dan mendokumentasikan progres tugas secara sistematis. Nama-nama proyek seperti HR System Implementation, Data Migration, UI Design, maupun Website Redesign Project pada tampilan sistem merupakan data contoh pada lingkungan demonstrasi Odoo dan bukan proyek sebenarnya di Bank Aceh Syariah. Dengan mekanisme ini, manajemen dapat menelusuri beban kerja dan kontribusi setiap individu berdasarkan aktivitas yang tercatat di dalam sistem.

Data yang dihasilkan dari modul *Project* ini nantinya digunakan sebagai indikator performa utama dalam proses evaluasi kinerja. Dengan skenario ini, penilaian tidak lagi hanya bergantung pada kehadiran fisik semata, melainkan didasarkan pada pencapaian target yang terukur dan terdokumentasi. Integrasi ini memastikan bahwa setiap penyelesaian tugas yang tercatat secara sistematis akan memberikan pengaruh langsung pada variabel penilaian kinerja di modul *Appraisal*. Hal tersebut pada akhirnya memengaruhi komponen bonus pada sistem penggajian, sehingga memberikan keadilan bagi karyawan yang berhasil menyelesaikan target proyek tepat waktu.

Evaluasi berkala di PT Bank Aceh Syariah dilakukan secara sistematis melalui modul *Appraisal* dengan mengintegrasikan data aktivitas dari modul-modul sebelumnya. Use case dijalankan oleh atasan untuk memberikan evaluasi mendalam, seperti yang terlihat pada formulir penilaian untuk karyawan contoh Andi Pratama dari Divisi Teknologi Informasi. Nama tersebut digunakan sebagai data contoh pada lingkungan demonstrasi Odoo dan bukan identitas pegawai riil Bank Aceh Syariah. Penilaian dilakukan berdasarkan indikator objektif yang mencakup feedback dua arah antara manajer dan karyawan mengenai pencapaian tugas, aspek pekerjaan yang paling menantang, serta kebutuhan pengembangan kinerja. Proses ini memastikan hasil evaluasi didasarkan pada data faktual dan riwayat kerja yang terdokumentasi secara digital,

bukan sekadar berdasarkan asumsi subjektif semata. Formulir evaluasi tersebut ditampilkan pada Gambar 8, yang memperlihatkan bagaimana atasan dan karyawan melakukan penilaian secara terstruktur.

Dokumentasi penilaian ini mencakup evaluasi kompetensi teknis dan perilaku, seperti Manajemen Stres, Manajemen Waktu, Kerja Sama, Otonomi, hingga produktivitas yang dinilai melalui skala bintang. Seluruh hasil penilaian ini akan tersimpan secara permanen dalam riwayat karir karyawan pada modul *Employees* dan menjadi dasar utama dalam penentuan variabel tunjangan kinerja pada sistem penggajian. Dengan skenario ini, terdapat hubungan yang transparan antara dedikasi karyawan dengan penghargaan yang diberikan perusahaan. Hal ini secara langsung meningkatkan motivasi kerja karena karyawan memiliki visibilitas bahwa setiap pencapaian yang terekam secara resmi di sistem akan berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan mereka.

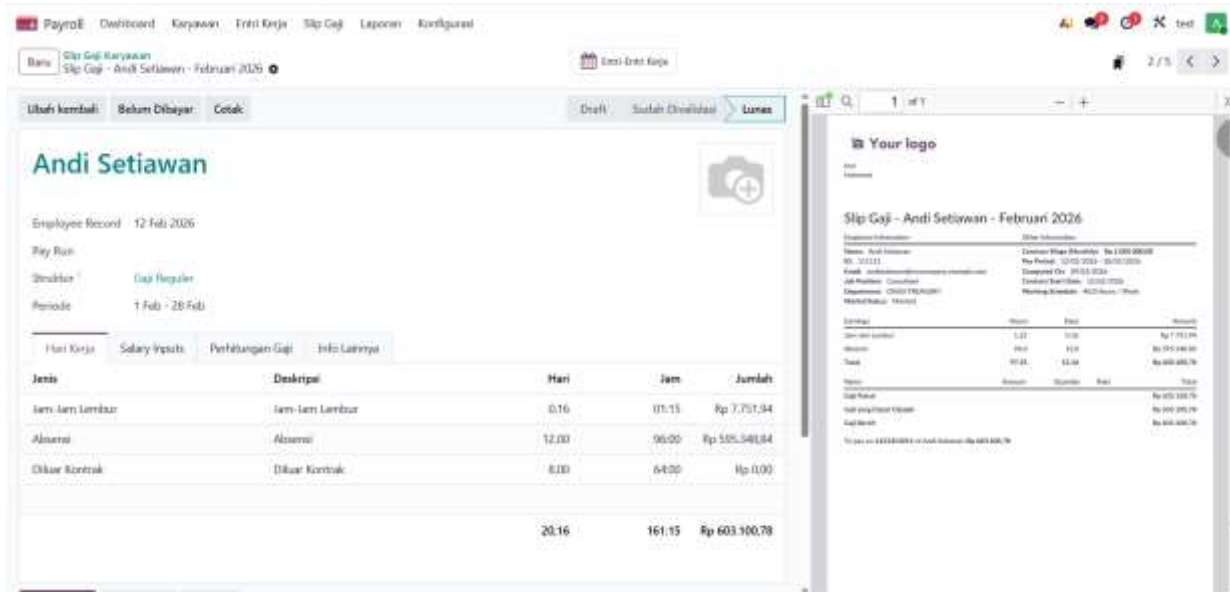


The screenshot shows a web interface for an employee appraisal system. The user is logged in as Andi Pratama, with the job title 'Infrastructure & Network' and department 'DIVISI TEKNOLOGI INFORMASI'. The form is titled 'Penilaian Karyawan' and includes a 'Draft' button. The 'Feedback Karyawan' section asks for feedback on the employee's work, with questions like 'Apa pencapaian terpenting saya sejak penilaian terakhir?' and 'Apa aspek paling menantang dari pekerjaan saya selama tahun ini, dan mengapa?'. The 'Feedback Manajer' section includes a 'Feedback' field for the manager to provide a positive achievement and an 'Evaluation' table with three columns: 'Manajemen Diri', 'Manajemen Waktu', and 'Kerjasama', each with a 5-star rating scale.

Gambar 8 Penilaian karyawan

Sistem Penggajian Teroptimalisasi

Hasil akhir integrasi seluruh modul tercermin pada slip gaji digital di Gambar 9. Tampilan ini menunjukkan bahwa komponen pendapatan, potongan, dan informasi pembayaran dapat dihitung serta disajikan secara otomatis berdasarkan data yang telah tersinkron dari modul-modul HR lainnya



Gambar 9 Slip gaji karyawan

Puncak dari seluruh rangkaian implementasi sistem ini adalah perhitungan otomatis pada modul Payroll yang mengintegrasikan seluruh variabel dari modul-modul sebelumnya. Use case terjadi pada akhir periode (1–28 Februari 2026) saat sistem menarik data kontrak kerja dari modul Employees untuk menentukan gaji pokok, serta menambahkan tunjangan berdasarkan hasil evaluasi dari modul Appraisal. Seperti yang terlihat pada profil karyawan contoh Andi Setiawan, sistem secara otomatis menghitung komponen gaji berdasarkan jumlah hari kerja dan absensi yang terekam, termasuk sinkronisasi data dari modul Attendance dan Time Off untuk memastikan setiap potongan atau penambahan dihitung secara instan dengan tingkat akurasi tinggi.

Kelebihan utama dari skenario akhir ini adalah terciptanya transparansi total melalui slip gaji digital yang merincikan setiap komponen pendapatan secara jelas bagi karyawan. Dalam slip gaji tersebut, tercatat detail informasi seperti gaji pokok sebesar Rp600.000,00 (berdasarkan proporsi hari kerja), status pernikahan, hingga nomor rekening bank tujuan pembayaran. Transparansi ini memastikan tidak ada lagi keraguan mengenai hasil akhir gaji yang diterima karena setiap angka mencerminkan aktivitas nyata selama satu bulan penuh. Hal ini secara signifikan meningkatkan efisiensi.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Bank Aceh Syariah masih menghadapi sejumlah kendala operasional, terutama berupa fragmentasi data antarproses, kebutuhan rekonsiliasi manual antarunit, serta risiko gangguan teknis pada saat pelaksanaan *payroll*. Kondisi tersebut mengakibatkan pengelolaan data karyawan, presensi, cuti, penilaian kinerja, dan penggajian belum berjalan secara terintegrasi, sehingga efisiensi administrasi dan akurasi informasi belum optimal.

Berdasarkan hasil eksplorasi, Odoo ERP memiliki kapabilitas yang relevan untuk menjawab empat kebutuhan sistem yang telah diidentifikasi. Pada aspek pendataan karyawan secara terpadu, modul Employees mampu memusatkan data identitas, jabatan, kontrak kerja, dan komponen dasar penggajian dalam satu basis data. Pada aspek pencatatan presensi secara terbuka, modul Attendance dan Time Off mendukung pengelolaan kehadiran, jam kerja, dan cuti secara real-time dan terdokumentasi. Pada aspek transparansi penilaian kinerja, modul Appraisal memungkinkan proses evaluasi dilakukan



secara lebih terstruktur, terdokumentasi, dan objektif. Sementara itu, pada aspek penggajian, modul Payroll mampu mengintegrasikan data kehadiran, cuti, dan komponen administrasi karyawan ke dalam proses perhitungan gaji secara lebih cepat, akurat, dan transparan

Dengan demikian, Odoo ERP dapat dipandang sebagai solusi yang sesuai untuk mendukung operasional SDM di Bank Aceh Syariah. Integrasi antar modul dalam satu sistem berpotensi mengurangi ketidaksinkronan data, meningkatkan efisiensi proses administratif, serta memperkuat kualitas layanan SDM yang lebih akuntabel dan terintegrasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa eksplorasi kapabilitas modul HR pada Odoo menunjukkan potensi yang kuat untuk mendukung transformasi digital pengelolaan SDM di lingkungan perbankan.

REFERENASI

- [1] Rahmawati Putri Pramudia, Nasutio Khairanum, and Astuti Dwi, “Transformasi Digital Dalam Dunia Bisnis: Peluang Dan Tantangan Di Era Globalisasi,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, vol. Vol. 12 No, no. 01, 2025.
- [2] S. Maharani¹ and M. Sari², “Transformasi Digital dalam Layanan Perbankan Menyongsong Era Baru Keuangan Digital,” 2025.
- [3] P. Sistem *et al.*, “Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Bank Syariah Indonesia, Kc Aceh Diponegoro.”
- [4] B. Ramadani Nureza Saputri, S. Atia Tulloh, and P. Fatimah Azzahra, “PERANAN SISTEM ENTERPRISE RESOURCES PLANNING (ERP) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN: STUDI LITERATUR,” *Naskah Masuk: Januari*, vol. 4, no. 1, pp. 3025–7972, 2026, doi: 10.61722/jiem.v4i1.8517.
- [5] R. Saputra and J. Veri, “Peran Sistem ERP dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional Perusahaan: Tinjauan Literatur Sistematis Berdasarkan Metode Prisma,” *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, vol. 6, no. 5, 2025, doi: 10.54373/imeij.v6i5.3771.
- [6] N. L. A. Indrayani, “PENERAPAN SISTEM ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI,” *CRANE: Civil Engineering Research Journal*, vol. 3, no. 2, 2022, doi: 10.34010/crane.v3i2.8159.
- [7] I. P. B. A. Putra, N. M. I. M. Mandenni, and I. P. A. E. Pratama, “IMPLEMENTASI ERP PADA MANAJEMEN SDM MODUL HUMAN RESOURCE DENGAN MENGGUNAKAN SOFTWARE ODOO (STUDI KASUS KERATON JIMBARAN RESORT & SPA),” *JITTER : Jurnal Ilmiah Teknologi dan Komputer*, vol. 3, no. 2, 2022, doi: 10.24843/jtrti.2022.v03.i02.p08.
- [8] A. Muyassar and R. Rezkiawan Baharuddin, “Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP) dalam Meningkatkan Efisiensi Sistem Manajemen Perkantoran dan Penjualan Rumah Subsidi pada Perusahaan Jasa Konstruksi (Studi Kasus: PT. Tiga Maha Rewa),” *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komputer*, vol. 4, no. 1, 2023.
- [9] M. R. A. Simanjuntak and I. S. Setyawan, “FAKTOR-FAKTOR KEBERHASILAN DALAM PENERAPAN SISTEM ENTERPRISE RESOURCES PLANNING PADA PERUSAHAAN JASA KONSULTAN KONSTRUKSI (Studi Kasus pada PT. ABC Engineering Consultant),” *Prosiding HUBISINTEK*, 2019.