

# Dampak Implementasi Human Resource Information System (HRIS) terhadap Efisiensi Pengelolaan SDM di Era Digital

Falestina Lase<sup>1\*</sup>, Forman Halawa<sup>2</sup>, Eliyunus Waruwu<sup>3</sup>

<sup>1\*, 2, 3</sup>Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup>[valsase@gmail.com](mailto:valsase@gmail.com), <sup>2</sup>[halawaforman07@gmail.com](mailto:halawaforman07@gmail.com), <sup>3</sup>[eliyunuswaruwu@gmail.com](mailto:eliyunuswaruwu@gmail.com),

Email Penulis Korespondensi: [valsase@gmail.com](mailto:valsase@gmail.com)

**Abstrak** - Perkembangan teknologi informasi mendorong organisasi untuk mengadopsi Human Resource Information System (HRIS) guna meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan sumber daya manusia di era digital. Implementasi HRIS tidak hanya mempermudah pengolahan data kepegawaian, tetapi juga menyediakan informasi yang lebih cepat dan berkualitas sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penggunaan HRIS berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, efektivitas proses administrasi, serta integrasi fungsi-fungsi SDM secara lebih terstruktur. Namun demikian, pemanfaatan HRIS masih menghadapi sejumlah tantangan, antara lain kesiapan organisasi, kompetensi pengguna, dan dukungan infrastruktur teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak implementasi HRIS terhadap efisiensi pengelolaan SDM dengan meninjau aspek kecepatan proses, ketepatan data, dan kualitas layanan administrasi kepegawaian. Pendekatan yang digunakan berupa kajian pustaka terhadap berbagai hasil penelitian terkini yang relevan dengan topik HRIS dan manajemen SDM di era digital. Temuan penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai peran strategis HRIS bagi organisasi, serta menjadi dasar pertimbangan dalam merancang kebijakan dan langkah implementasi sistem yang lebih optimal.

**Kata Kunci:** Human Resource Information System; HRIS; Efisiensi pengelolaan SDM; Transformasi digital; Manajemen sumber daya manusia.

**Abstract** - The development of information technology encourages organizations to adopt the Human Resource Information System (HRIS) to improve the efficiency and accuracy of human resource management in the digital era. The implementation of HRIS not only makes it easier to process personnel data, but also provides faster and higher quality information as a basis for managerial decision-making. Various studies show that the use of HRIS contributes to improving employee performance, the effectiveness of administrative processes, and the integration of HR functions in a more structured manner. However, the use of HRIS still faces a number of challenges, including organizational readiness, user competence, and technology infrastructure support. This study aims to analyze the impact of HRIS implementation on the efficiency of human resource management by reviewing aspects of process speed, data accuracy, and quality of personnel administration services. The approach used is in the form of a literature review of various current research results that are relevant to the topic of HRIS and HR management in the digital era. The findings of the research are expected to provide a comprehensive overview of the strategic role of HRIS for organizations, as well as become a basis for consideration in designing policies and steps to implement more optimal systems.

**Keywords:** Human Resource Information System; HRIS; Efficiency of human resource management; Digital transformation; Human resource management

**Diajukan:** 06-11-2012; **Direvisi:** 06-12-2025; **Diterima:** 09-12-2025; **Diterbitkan:** 12-12-2025.

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan mendasar dalam cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Proses yang sebelumnya dilakukan secara manual, seperti pengelolaan data karyawan, pencatatan kehadiran, administrasi cuti, dan penggajian, kini bertransformasi melalui pemanfaatan sistem informasi terkomputerisasi [1]. Dalam konteks ini, *Human Resource Information System* (HRIS) muncul sebagai salah satu solusi utama untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi manajemen SDM di berbagai jenis organisasi [1]. Implementasi HRIS memungkinkan integrasi berbagai aktivitas kepegawaian ke dalam satu platform, sehingga informasi yang dibutuhkan manajemen dapat diakses dengan lebih cepat, akurat, dan real time.

Sejumlah penelitian menekankan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM bukan hanya persoalan mengganti proses manual menjadi otomatis, tetapi juga menyentuh perubahan model kerja, kompetensi pegawai, dan tata kelola organisasi. Kajian tentang transformasi digital dalam manajemen SDM menunjukkan bahwa teknologi seperti HRIS, analitik, dan kecerdasan buatan berpotensi memperkuat peran strategis fungsi SDM, asalkan organisasi mampu mengelola tantangan yang menyertainya, seperti resistensi perubahan, kebutuhan pelatihan, dan penyesuaian proses bisnis [2]. Dengan demikian, pemanfaatan HRIS perlu dipandang sebagai bagian dari strategi transformasi organisasi secara menyeluruh, bukan sekadar proyek teknologi jangka pendek [2].

Implementasi HRIS juga berkaitan erat dengan upaya peningkatan kinerja pegawai. Sistem yang terintegrasi dapat mengurangi pekerjaan administratif berulang, meminimalkan kesalahan input data, serta mempercepat proses layanan internal, sehingga pegawai dapat lebih fokus pada aktivitas yang bernilai tambah [3]. Penelitian mengenai pengaruh penggunaan HRIS terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa sistem ini dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan

memfasilitasi monitoring kinerja secara lebih objektif, terutama ketika didukung oleh fitur pelaporan dan analitik yang memadai [3]. Hal tersebut menegaskan bahwa HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan, tetapi juga sebagai instrumen pendukung manajemen kinerja [3].

Di sisi lain, pemanfaatan sistem informasi manajemen yang baik menjadi prasyarat penting bagi peningkatan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan [4]. Studi terkait sistem informasi manajemen dan kinerja SDM menemukan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, dan kemudahan penggunaan berpengaruh terhadap persepsi pegawai terhadap sistem, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan [4]. Jika sistem dirancang dengan antarmuka yang jelas, alur kerja yang sederhana, serta dukungan teknis yang memadai, maka tingkat penerimaan pengguna akan lebih tinggi dan potensi pemanfaatan sistem dapat dimaksimalkan [4].

Beberapa penelitian lain secara khusus menelaah penerapan teknologi HRIS dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM [5]. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa HRIS mampu memangkas waktu pemrosesan administrasi, mengurangi duplikasi data, serta memperbaiki koordinasi antarunit yang terlibat dalam pengelolaan kepegawaian [5]. Selain itu, HRIS mempermudah penyusunan laporan manajerial, misalnya laporan absensi, distribusi kompetensi, dan kebutuhan pelatihan, sehingga pengambilan keputusan terkait SDM dapat dilakukan secara lebih cepat dan berbasis data.

Meskipun manfaat HRIS cukup jelas, implementasinya tidak terlepas dari berbagai kendala [2]. Beberapa di antaranya meliputi keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya literasi digital di kalangan pegawai, serta belum adanya standar prosedur operasional yang selaras dengan sistem baru [2]. Tantangan lain adalah kebutuhan akan komitmen manajemen puncak dalam menyediakan sumber daya, baik anggaran maupun dukungan kebijakan, agar proses adopsi teknologi berjalan lancar [2],[4]. Tanpa dukungan tersebut, HRIS berisiko hanya dimanfaatkan secara parsial dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi pengelolaan SDM.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa implementasi HRIS memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM, tetapi keberhasilannya dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional dan teknis [1]–[5]. Penelitian ini memfokuskan perhatian pada dampak implementasi HRIS terhadap efisiensi pengelolaan SDM di era digital dengan mengacu pada temuan-temuan penelitian sebelumnya yang mengkaji solusi HR digital berbasis analitik, transformasi digital manajemen SDM, pengaruh HRIS terhadap kinerja pegawai, peran sistem informasi manajemen terhadap kinerja SDM, serta penerapan teknologi HRIS dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM [1]–[5]. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan landasan konseptual bagi organisasi yang sedang atau akan mengimplementasikan HRIS, sekaligus menjadi rujukan bagi pengembangan penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi [1]–[5].

Pada konteks industri jasa, khususnya perhotelan, penerapan teknologi HRIS terbukti dapat membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui penyederhanaan proses administrasi dan ketersediaan data operasional yang lebih cepat diakses [6]. Temuan serupa muncul pada sektor perbankan, di mana pemanfaatan Human Resources Information System mempermudah pengelolaan fungsi-fungsi SDM seperti rekrutmen, penilaian kinerja, dan administrasi kepegawaian, sehingga efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia meningkat secara signifikan [7]. Di sisi pengembangan sistem, beberapa penelitian menyoroti upaya organisasi merancang dan mengimplementasikan aplikasi HRIS berbasis web agar proses kerja lintas unit dapat dipantau secara real time sekaligus memberi fleksibilitas dalam penyesuaian fitur sesuai kebutuhan perusahaan [8],[9]. Pada sektor layanan kesehatan, penggunaan aplikasi HRIS di rumah sakit dilaporkan berperan dalam mengkonsolidasikan data tenaga kerja, mempermudah penjadwalan, serta mendukung penyusunan laporan yang lebih tertib dan mudah diaudit, sehingga kualitas pengelolaan SDM dan layanan pasien dapat ditingkatkan [10].

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan penelusuran literatur terkait implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) pada berbagai sektor organisasi. Proses pencarian literatur dilakukan menggunakan beberapa database jurnal ilmiah nasional dengan fokus pada publikasi tahun 2020–2025 yang relevan dengan topik efisiensi pengelolaan SDM melalui HRIS. Setelah pengumpulan sumber awal, dilakukan seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi yang mencakup pembahasan HRIS, indikator efisiensi atau efektivitas pengelolaan SDM, serta ketersediaan informasi metode dan temuan utama. Artikel yang memenuhi kriteria kemudian dipetakan untuk mengidentifikasi konteks organisasi, modul HRIS yang digunakan, serta dampak yang dilaporkan terhadap kecepatan proses administrasi, ketepatan data, dan kualitas layanan SDM. Tahapan terakhir adalah sintesis deskriptif hasil kajian untuk menjawab tujuan penelitian.

## 2.2 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Data dan informasi yang diperoleh dari artikel-artikel terpilih dianalisis secara tematik dengan fokus pada aspek efisiensi proses administrasi SDM, peningkatan kinerja pegawai, serta faktor pendukung dan penghambat implementasi HRIS. Hasil analisis dibandingkan dan dipadukan untuk menghasilkan gambaran komprehensif mengenai dampak HRIS pada pengelolaan SDM di era digital. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menelaah berbagai temuan empiris dari beberapa studi sekaligus, menghasilkan kesimpulan yang relevan dan dapat diaplikasikan pada konteks organisasi yang berbeda.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Dampak HRIS Terhadap Efisiensi Pengelolaan SDM

Berbagai studi literatur menunjukkan bahwa implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia di berbagai jenis organisasi. Di sektor perhotelan, penerapan HRIS berhasil merampingkan proses administrasi karyawan seperti pengelolaan absensi, penjadwalan kerja, dan pelaporan produktivitas yang sebelumnya bergantung pada metode manual dan rentan terhadap kesalahan input data [6]. Integrasi data personalia, pencatatan cuti, penggajian, dan administrasi lainnya ke dalam satu platform digital memungkinkan pengurangan beban kerja administratif secara substansial sekaligus meningkatkan akurasi dan kecepatan pengolahan informasi [1], [4], [5].

Penggunaan aplikasi HRIS berbasis web memberikan akses informasi secara real time lintas unit organisasi, sehingga koordinasi antar departemen menjadi lebih efektif dan informasi manajerial dapat diakses dengan cepat oleh berbagai level kepemimpinan [8], [9], [11].

Metode pengembangan sistem *prototyping* yang digunakan dalam pembuatan HRIS memungkinkan organisasi untuk melakukan penyesuaian fitur secara cepat sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing unit kerja. Secara keseluruhan, implementasi HRIS tidak hanya mengurangi waktu pemrosesan dokumen administratif tetapi juga meminimalkan risiko kesalahan pencatatan dan menyediakan dasar informasi yang lebih andal untuk pengambilan keputusan strategis manajemen SDM [1]–[10].

### 3.2 Implementasi

Penerapan HRIS di sektor perbankan menunjukkan keberhasilan dalam mengintegrasikan berbagai proses inti SDM seperti rekrutmen, penilaian kinerja, rotasi pegawai, dan administrasi kesejahteraan dalam satu sistem terpadu yang dapat diakses secara terpusat [7]. Di institusi layanan kesehatan seperti rumah sakit, HRIS digunakan untuk mengonsolidasikan data tenaga medis dan non-medis, memfasilitasi penjadwalan shift kerja yang optimal, serta mempercepat penyusunan laporan operasional yang diperlukan baik untuk manajemen internal maupun audit eksternal [10].

Perusahaan swasta seperti PT Swabina Gatra melaporkan peningkatan kinerja pegawai yang signifikan melalui pemanfaatan HRIS untuk monitoring real time dan evaluasi berbasis data [12], [13]. Pendekatan pengembangan berbasis web dengan metodologi Agile Scrum memungkinkan sistem HRIS untuk beradaptasi cepat terhadap perubahan kebutuhan bisnis organisasi sambil tetap mempertahankan fleksibilitas dan skalabilitas [14]. Evaluasi efektivitas sistem menggunakan *Technology Acceptance Model* (TAM) [3] mengonfirmasi bahwa kemudahan penggunaan dan persepsi manfaat sistem menjadi faktor penentu tingkat adopsi dan pemanfaatan HRIS oleh pengguna akhir [15].

Di sektor publik, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam mendukung implementasi HRIS melalui analisis kebutuhan berbasis data untuk pengembangan kompetensi aparatur sipil negara, yang menghasilkan peningkatan kualitas layanan publik secara keseluruhan [16]. Meskipun demikian, tantangan implementasi yang sering muncul meliputi keterbatasan infrastruktur teknologi, disparitas tingkat literasi digital antar pegawai, serta resistensi terhadap perubahan pola kerja tradisional [2], [4], [7].

### 3.3 Pembahasan

Temuan kajian pustaka ini secara komprehensif menegaskan bahwa *Human Resource Information System* (HRIS) merupakan solusi transformasi digital yang efektif bagi pengelolaan sumber daya manusia, dengan dampak positif yang terukur terhadap efisiensi proses administratif, peningkatan kualitas pengambilan keputusan, dan optimalisasi kinerja pegawai [1]–[15]. Efisiensi administratif yang dicapai melalui otomatisasi proses manual tidak hanya membebaskan sumber daya manusia dari tugas-tugas repetitif tetapi juga memungkinkan fungsi SDM untuk berfokus pada aktivitas strategis seperti pengembangan talenta dan perencanaan suksesi [17].

Pengelolaan kinerja berbasis data yang difasilitasi HRIS meningkatkan objektivitas dalam evaluasi pegawai dan memberikan dasar yang lebih kuat untuk pengembangan karir serta program pelatihan yang tepat sasaran [3], [18], [19], [20]. Namun demikian, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur, dan disparitas literasi digital yang muncul dalam berbagai studi menjadi pengingat bahwa keberhasilan teknologi bergantung pada kesiapan organisasi dan strategi manajemen perubahan yang komprehensif [7].

Kepemimpinan transformasional dan pelatihan berkelanjutan terbukti menjadi katalis utama dalam adopsi HRIS, sementara pendekatan pengembangan sistem yang adaptif seperti Agile dan prototyping memastikan relevansi teknologi dengan dinamika bisnis [16],[14]. Model evaluasi seperti TAM [3] menegaskan pentingnya memahami persepsi pengguna sebagai prediktor keberlanjutan pemanfaatan sistem [3]. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan strategi teknologi, dukungan manajerial, dan pengembangan kapasitas manusia cenderung memperoleh manfaat maksimal dari HRIS dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di era digital [1]–[15].

#### 4. KESIMPULAN

Implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi pengelolaan sumber daya manusia di berbagai sektor organisasi pada era digital. Sistem ini berhasil merampingkan proses administrasi kepegawaian, mempercepat akses informasi real time, mengurangi kesalahan pencatatan, serta menyediakan dasar data yang akurat untuk pengambilan keputusan manajerial. HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif tetapi juga meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja pegawai dan pengembangan kompetensi secara objektif melalui fitur pelaporan dan analitik yang terintegrasi.

Namun demikian, keberhasilan implementasi HRIS sangat bergantung pada sinergi antara kualitas teknologi, kesiapan organisasi, dan strategi manajemen perubahan. Tantangan utama meliputi resistensi pengguna, keterbatasan infrastruktur, serta disparitas literasi digital yang memerlukan pendekatan pelatihan berkelanjutan dan dukungan kepemimpinan transformasional. Organisasi yang mampu mengintegrasikan ketiga elemen tersebut dapat memaksimalkan manfaat HRIS untuk transformasi digital fungsi SDM.

Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan bahwa HRIS harus diposisikan sebagai infrastruktur strategis dalam strategi pengelolaan SDM modern. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengembangkan model implementasi HRIS yang kontekstual serta evaluasi longitudinal mengenai dampak jangka panjang terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### REFERENCES

- [1] V. J. Hendri Zasvia, "42.+Zasvia+Hendri+818-828," *Journal of Science Education and Management Business (JOSEAMB)*, vol. 4, pp. 818–828, 2025, Accessed: Dec. 04, 2025. [Online]. Available: <https://web.whatsapp.com/62338891-1177-41df-92f8-0004444dbf8d>
- [2] S. Bahri, R. Waludin, and R. Hamdani, "Digital Transformation In Human Resource Management: A Systematic Review Of Technologies, Challenges, And Organizational Impacts Transformasi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Sistematis Atas Teknologi, Tantangan, Dan Dampaknya Terhadap Organisasi," 2025. [Online]. Available: <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- [3] Nanik Iriyanti, Noni Setyorini, and Noventia Karina Putri, "Pengaruh Penggunaan Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Job Involvement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang)," *Journal of Indonesian Management*, vol. 5, no. 2, p. 9, May 2025, doi: 10.53697/jim.v5i2.2439. Available: <https://ejournal.cibinstitute.com/index.php/musytari/article/download/573/509/1641>
- [4] E. S. Rahmaya, J. Faqih Azzam, M. Ridwan, P. Septiningrum, and A. Wijoyo, "DAMPAK SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL," *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, vol. 24, 2025, doi: 10.8734/mnmae.v1i2.359. Available: <https://ejournal.cibinstitute.com/index.php/musytari/article/download/573/509/1641>
- [5] S. Maisharah, Z. Dwanita Widodo, and H. Manuhutu, "Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM", Accessed: Dec. 04, 2025. [Online]. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/7340/6076>
- [6] Herwantaruna, Nur Ida Iriani, and Imam Hidayat, "Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Favehotel Malang," 2025. [Online]. Available: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik>

- [7] R. Aulia Lubis, H. Adlina, and S. Utara Abstrak, “Penerapan Human Resources Information System (Hris) Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Bank Sumut),” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, pp. 135–143, 2025, Accessed: Dec. 04, 2025. [Online]. Available: <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/10216/8238/>
- [8] Suwarno and Jesselyn, “Computer Based Information System Journal Pengembangan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Pada PT. XYZ,” *CBIS JOURNAL*, vol. 12, 2024, [Online]. Available: <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/cbishttp://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/cbis>
- [9] Jovanka Riko and Simanjuntak Fredian, “Perancangan HRIS Berbasis Website Untuk Meningkatkan Efektivitas Management pada Sebuah Perusahaan Swasta di Kota Batam,” *Jurnal Ilmiah Komputasi*, vol. 24, no. 2, Jun. 2025, doi: 10.32409/jikstik.24.2.3772. Available: <https://ejournal.jak-stik.ac.id/index.php/komputasi/article/view/3772>
- [10] N. Latianingsih and E. Rosalina, “Peranan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Pada Rumah Sakit Hermina Depok”, Accessed: Dec. 04, 2025. [Online]. Available: <https://prosiding.pnj.ac.id/1017d6db-7425-4777-a07f-6c01972b74bb>
- [11] N. Marbun *et al.*, “Pengembangan Aplikasi Human Resource Information System (Hris) Berbasis Web Dengan Metode Prototype,” *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, vol. 3, no. 1, p. 2025, [Online]. Available: <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- [12] P. A. Kinasih and R. M. Azhar, “Implementasi Human Resource Information System (Hris) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Swabina Gatra,” 2025, Accessed: Dec. 04, 2025. [Online]. Available: <https://ojs.stieamkop.ac.id/642868b4-dd5c-40a5-bd2b-2bbdddec32259>
- [13] Y. Dwi Hanafi and M. Anwar, “Implementasi Aplikasi Human Resource Information System (Hris) Pada Pt Swabina Gatra,” 2023. [Online]. Available: [https://jurnal.fkip.samawa-university.ac.id/karya\\_jpm/index](https://jurnal.fkip.samawa-university.ac.id/karya_jpm/index)
- [14] L. Damayanti, “Optimalisasi Proses Bisnis Human Resources melalui Implementasi E-HRIS dengan Pendekatan Agile Scrum,” *Jurnal IPSIKOM*, vol. 13, no. 1, p. 2025, Accessed: Dec. 04, 2025. [Online]. Available: <https://jurnalip.unipem.ac.id/index.php/ipsikom/article/download/57/16>
- [15] A. Reyhan and Y. E. Achyani, “Evaluasi Efektivitas HRIS dengan Metode TAM 3 untuk Mendukung Kinerja Administrasi Kepegawaian PT Minarta Dutahutama,” *Jurnal SAINTEKOM*, vol. 15, no. 2, pp. 235–244, Sep. 2025, doi: 10.33020/saintekom.v15i2.934. Available: <https://ojs.stmikplk.ac.id/index.php/saintekom/article/download/934/264>
- [16] H. Oktra Rajagukguk, S. Zulaikha, and L. Ika Mayasari, “JAKP (Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik) Data-Driven Needs Analysis for Developing Civil Servants’ Competence: The Role of HRIS and Transformational Leadership Analisis Kebutuhan Berbasis Data untuk Pengembangan Kompetensi ASN: Peran HRIS dan Kepemimpinan Transformasional,” 2025, doi: 10.25077/jakp.10.2.274-296. Available: <https://jakp.fisip.unand.ac.id/index.php/jakp/article/download/722/141/1839>
- [17] N. Alia Sumanti, “Implementasi Sistem HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional MSDM,” *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)* |, vol. 1, no. 1, p. 145, 2024, Accessed: Dec. 04, 2025. [Online]. Available: [https://ipssj.com/index.php/ojs/article/download/495/461/1590?utm\\_source=chatgpt.com](https://ipssj.com/index.php/ojs/article/download/495/461/1590?utm_source=chatgpt.com)
- [18] A. Khodir and U. A. Izzati, “Penerapan Human Resources Information System (HRIS) dalam Manajemen Kinerja Karyawan: Studi Literatur.” Accessed: Dec. 04, 2025. [Online]. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/28693/19218/48380>
- [19] R. Fadilah, “Perancangan Aplikasi Hris Berbasis Web Untuk Mendukung Efisiensi Pengelolaan Sdm Dengan Metode Trowaway Prototyping.” [Online]. Available: <https://journaledutech.com/index.php/great>
- [20] I. N. Syabany, P. Amelia, N. Nurhalizah, L. Luthfiyyah, and A. N. Azisah, “Perencanaan dan Pengembangan Karir di Era Digital: Tinjauan Literatur atas Transformasi Strategi MSDM Modern,” *Annusfy: Journal of Multidisciplinary Research*, vol. 1, no. 3, pp. 171–179, Nov. 2025, doi: 10.65065/xka6s978. Available: <https://ojs.stmikplk.ac.id/index.php/sainteko>