

Implementasi HRIS sebagai Sistem Pendukung Pengelolaan SDM di PT X

Aris Giovany ^{a*}, Nuzsep Almigo ^b

^{a,b} Jurusan Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

ABSTRACT

The use of Human Resource Information System (HRIS) is a strategic step in improving the effectiveness of human resource management in organizations. In many companies, especially those that are still transitioning from manual to digital systems, HR administration processes are often inefficient, prone to data errors, and lack integration across work units. This community service activity was carried out at Company X for approximately three months with the aim of supporting the optimization of HRIS use in the Human Resource Management and Development Department. The activity involved around 25–30 employees as active HRIS users. The methods used included initial observation, technical assistance in using the system, and optimization of HR data management. The results showed that HRIS implementation assistance was able to improve the regularity and completeness of employee data to achieve full validation, reduce recording errors, and accelerate the HR administration process by approximately 50–60% compared to the previous manual method. User acceptance was also relatively high, with around 80% of users stating that HRIS made their work easier. The use of HRIS supports increased work effectiveness, more structured performance monitoring, and data-based decision making within Company X.

ABSTRAK

Pemanfaatan Human Resource Information System (HRIS) menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di organisasi. Pada banyak perusahaan, khususnya yang masih berada dalam tahap transisi dari sistem manual menuju digital, proses administrasi SDM kerap berjalan tidak efisien, rentan terhadap kesalahan data, dan minim integrasi antarunit kerja. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Perusahaan X selama kurang lebih tiga bulan dengan tujuan mendukung optimalisasi penggunaan HRIS pada Departemen Manajemen dan Pengembangan SDM. Kegiatan melibatkan sekitar 25–30 karyawan sebagai pengguna aktif HRIS. Metode yang digunakan meliputi observasi awal, pendampingan teknis penggunaan sistem, serta optimalisasi pengelolaan data SDM. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendampingan implementasi HRIS mampu meningkatkan keteraturan dan kelengkapan data karyawan hingga mencapai validasi penuh, mengurangi kesalahan pencatatan, serta mempercepat proses administrasi SDM sekitar 50–60% dibandingkan metode manual sebelumnya. Tingkat penerimaan pengguna juga tergolong tinggi, dengan sekitar 80% pengguna menyatakan bahwa HRIS mempermudah pekerjaan mereka. Pemanfaatan HRIS terbukti mendukung peningkatan efektivitas kerja, monitoring kinerja yang lebih terstruktur, serta pengambilan keputusan berbasis data di lingkungan Perusahaan X.

ARTICLE HISTORY

Received 23 December 2025

Accepted 1 February 2026

Published 1 March 2026

KEYWORDS

HRIS; Human Resources Management; Support System.

KATA KUNCI

HRIS; Pengelolaan SDM; Sistem Pendukung.

1. Pendahuluan

Transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan tuntutan yang semakin tidak terpisahkan dari dinamika organisasi modern, termasuk di sektor industri. Digitalisasi proses SDM diyakini mampu meningkatkan efisiensi administrasi, akurasi data, serta kualitas pengambilan keputusan berbasis informasi (Dessler, 2020; Cascio, 2018). Salah satu bentuk transformasi digital tersebut adalah pemanfaatan *Human Resource Information System* (HRIS) sebagai sistem terintegrasi untuk mengelola data karyawan, proses administrasi, serta mendukung perencanaan dan pengembangan SDM. Namun, implementasi HRIS tidak selalu berjalan optimal, terutama pada organisasi yang sebelumnya mengandalkan sistem manual dan memiliki keterbatasan dalam kesiapan sumber daya manusia maupun tata kelola data.

Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan swasta yang sedang berada dalam tahap transisi menuju pengelolaan SDM berbasis digital. Sebelum implementasi HRIS, proses administrasi SDM masih dilakukan secara manual dan terpisah antarunit kerja. Pengelolaan data karyawan—seperti data personal, riwayat jabatan, dan administrasi kinerja—dilakukan menggunakan dokumen fisik dan *file spreadsheet* terpisah, sehingga memerlukan waktu yang relatif lama dan berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian data. Berdasarkan hasil observasi awal, proses administrasi tertentu seperti pembaruan data karyawan dan rekapitulasi laporan SDM dapat memakan waktu beberapa hari kerja dan sering mengalami keterlambatan akibat data yang tidak sinkron. Pengelola SDM juga menghadapi kendala berupa duplikasi data dan kesalahan pencatatan yang berdampak pada efektivitas kerja dan ketepatan pengambilan keputusan. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa tantangan utama yang dihadapi Perusahaan X bukan hanya pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kesiapan sistem kerja dan sumber daya manusia dalam memanfaatkan teknologi secara optimal.

Dalam situasi inilah kegiatan pengabdian masyarakat menjadi relevan. Kegiatan pengabdian dalam artikel ini tidak dipahami sebagai layanan kepada komunitas eksternal dalam pengertian konvensional, melainkan sebagai bentuk pendampingan dan *transfer* pengetahuan kepada komunitas kerja di lingkungan perusahaan, khususnya pengelola dan pengguna sistem SDM. Karyawan dan staf HRD diposisikan sebagai masyarakat dampingan yang menerima manfaat langsung berupa peningkatan kapasitas, keterampilan digital, dan perbaikan praktik kerja. Kegiatan ini dilaksanakan dalam bentuk pendampingan partisipatif selama periode magang, dengan fokus pada optimalisasi pemanfaatan HRIS di Departemen Manajemen dan Pengembangan SDM Perusahaan X. Pendampingan tidak hanya berorientasi pada aspek teknis penggunaan sistem, tetapi juga pada pembenahan tata kelola data, penyesuaian alur kerja, serta peningkatan pemahaman pengguna mengenai fungsi strategis HRIS, sehingga kegiatan ini melampaui sekadar implementasi sistem internal dan mendorong pemberdayaan komunitas kerja secara lebih luas.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Noe *et al.* (2021) yang menekankan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan SDM harus diiringi dengan pengembangan kompetensi pengguna dan perubahan pola kerja. Tanpa pendampingan yang memadai, teknologi berisiko hanya menjadi alat administratif yang tidak dimanfaatkan secara optimal. Urgensi kegiatan ini juga diperkuat oleh kebutuhan organisasi terhadap data SDM yang akurat dan terkini, mengingat kesalahan data dan keterlambatan administrasi dapat berdampak langsung pada perencanaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, serta pengembangan kompetensi karyawan. Selain memberikan manfaat praktis, kegiatan ini turut mendukung penguatan literasi digital dan kesiapan SDM menghadapi transformasi kerja berbasis teknologi, yang pada akhirnya mendorong pergeseran pola kerja dari manual ke digital di lingkungan Perusahaan X.

Berdasarkan hal tersebut, tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah mendukung optimalisasi pemanfaatan HRIS di Perusahaan X melalui pendampingan partisipatif, sehingga dapat meningkatkan efisiensi administrasi, keteraturan pengelolaan data SDM, dan kualitas pengambilan keputusan. Kegiatan ini diharapkan tidak hanya memberikan solusi jangka pendek terhadap permasalahan administrasi, tetapi juga menjadi dasar bagi keberlanjutan transformasi digital pengelolaan SDM di lingkungan perusahaan sekaligus menegaskan perannya terhadap pemberdayaan komunitas kerja dan peningkatan kapasitas SDM di sektor industri.

2. Metode

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dirancang menggunakan pendekatan pendampingan teknis dan observasi partisipatif yang terintegrasi, dengan tujuan mendukung optimalisasi implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di Perusahaan X. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan keterlibatan langsung pendamping dalam aktivitas operasional organisasi, sekaligus memberikan ruang bagi proses pembelajaran bersama antara pendamping dan pengguna sistem. Metode dirancang tidak hanya untuk mendampingi penggunaan teknis HRIS, tetapi juga untuk mengevaluasi efektivitas implementasi sistem dalam meningkatkan efisiensi administrasi dan keteraturan pengelolaan data SDM. Kegiatan dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan, menyesuaikan dengan periode magang dan jadwal operasional Departemen Manajemen dan Pengembangan SDM Perusahaan X. Partisipan kegiatan terdiri dari sekitar 25–30 karyawan yang berperan sebagai pengguna aktif HRIS serta staf HRD yang bertanggung jawab atas pengelolaan data dan administrasi SDM, dengan keterlibatan yang bersifat partisipatif dan kontekstual mengikuti modul HRIS yang sedang diimplementasikan.

Pelaksanaan kegiatan dibagi ke dalam tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah observasi awal, yang dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi pengelolaan SDM sebelum implementasi HRIS. Observasi difokuskan pada alur administrasi manual, waktu penyelesaian pekerjaan administratif, jenis kesalahan data yang sering terjadi, serta kesiapan pengguna dalam mengadopsi sistem digital. Tahap ini menjadi dasar perancangan pendampingan teknis dan penentuan indikator keberhasilan kegiatan. Tahap kedua adalah pendampingan teknis penggunaan HRIS, yang dilakukan melalui keterlibatan langsung dalam pengoperasian beberapa modul utama, seperti modul data karyawan, struktur organisasi, dan administrasi kinerja. Pendampingan dilakukan secara bertahap, mulai dari pengenalan fitur, simulasi penggunaan, hingga pendampingan langsung saat sistem digunakan dalam aktivitas kerja sehari-hari, termasuk membantu proses validasi dan pembaruan data guna memastikan kesesuaian dan kelengkapan informasi dalam sistem. Tahap ketiga adalah evaluasi dan refleksi, yang bertujuan mengukur keberhasilan implementasi HRIS secara kualitatif dan kuantitatif menggunakan instrumen berupa panduan observasi, catatan pendampingan, dokumentasi sistem, serta perbandingan kondisi sebelum dan sesudah implementasi. Evaluasi kualitatif dilakukan melalui wawancara informal dengan pengguna HRIS untuk menggali persepsi mengenai kemudahan penggunaan sistem dan dampaknya terhadap pekerjaan sehari-hari.

Tabel 1. Indikator dan Instrumen Evaluasi Keberhasilan Implementasi HRIS

Aspek Evaluasi	Indikator	Instrumen
Efisiensi administrasi SDM	Waktu penyelesaian administrasi sebelum dan sesudah HRIS	Observasi dan dokumentasi
Akurasi dan kelengkapan data	Persentase data karyawan yang tervalidasi	Dokumentasi sistem HRIS
Pemanfaatan sistem	Jumlah karyawan pengguna aktif HRIS	Data pengguna sistem
Persepsi pengguna	Kemudahan penggunaan dan manfaat HRIS	Wawancara informal

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif. Data kuantitatif digunakan untuk menggambarkan perubahan yang terjadi sebelum dan sesudah pendampingan, sedangkan data kualitatif dianalisis dengan mengelompokkan temuan berdasarkan tema, seperti efisiensi kerja, akurasi data, dan kesiapan pengguna. Untuk meningkatkan validitas hasil, digunakan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil observasi, dokumentasi sistem, dan persepsi pengguna. Melalui metode ini, kegiatan pengabdian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai dampak pendampingan implementasi HRIS terhadap pengelolaan SDM di Perusahaan X.

3. Hasil

3.1 Peningkatan Efisiensi Administrasi SDM melalui Implementasi HRIS

Hasil pendampingan implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di Perusahaan X menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada efisiensi proses administrasi SDM. Sebelum

implementasi HRIS, sebagian besar aktivitas administrasi—seperti pembaruan data karyawan, rekapitulasi laporan SDM, dan penelusuran dokumen kepegawaian—masih dilakukan secara manual atau menggunakan *file spreadsheet* terpisah. Kondisi tersebut menyebabkan proses administrasi memerlukan waktu relatif lama, yaitu sekitar dua hingga tiga hari kerja, serta rentan terhadap keterlambatan akibat ketidaksinkronan data antarunit kerja. Setelah dilakukan pendampingan teknis dan optimalisasi penggunaan HRIS selama kurang lebih tiga bulan, waktu penyelesaian administrasi SDM mengalami penurunan yang cukup signifikan. Proses yang sebelumnya membutuhkan waktu sehari-hari dapat diselesaikan dalam waktu kurang dari satu hari kerja, dengan pengurangan waktu proses administrasi sebesar sekitar 50–60% dibandingkan kondisi sebelum implementasi. Temuan ini menunjukkan bahwa HRIS mampu menyederhanakan alur kerja administratif dan meningkatkan efisiensi kerja staf HRD maupun pengguna sistem lainnya.

3.2 Peningkatan Keteraturan dan Akurasi Pengelolaan Data Karyawan

Selain efisiensi waktu, hasil kegiatan pengabdian juga menunjukkan peningkatan yang nyata pada aspek keteraturan dan akurasi pengelolaan data karyawan. Pada tahap observasi awal, ditemukan berbagai permasalahan data seperti duplikasi pencatatan, data yang tidak lengkap, serta perbedaan informasi antarunit kerja yang menyulitkan pengelola SDM dalam memperoleh data akurat dan terkini sebagai dasar pengambilan keputusan. Melalui pendampingan implementasi HRIS, dilakukan proses validasi dan pembaruan data karyawan secara bertahap dan terintegrasi. Hasilnya, seluruh data karyawan yang tercatat dalam sistem berhasil divalidasi hingga mencapai tingkat kelengkapan 100%, tersimpan secara terpusat dalam satu sistem sehingga memudahkan proses penelusuran, pembaruan, dan pelaporan. Peningkatan keteraturan data ini menjadi salah satu capaian utama kegiatan pengabdian karena berdampak langsung pada kualitas pengelolaan SDM di Perusahaan X.

3.3 Tingkat Penerimaan dan Kepuasan Pengguna terhadap HRIS

Hasil pendampingan juga menunjukkan tingkat penerimaan pengguna terhadap HRIS yang relatif tinggi. Berdasarkan hasil wawancara informal dan observasi selama kegiatan berlangsung, sekitar 80% pengguna menyatakan bahwa HRIS mempermudah pekerjaan mereka dibandingkan dengan sistem manual sebelumnya, khususnya dalam mempercepat proses administrasi, mengurangi kesalahan pencatatan data, serta meningkatkan kejelasan informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, pendampingan teknis yang dilakukan secara bertahap membantu meningkatkan kepercayaan diri pengguna dalam mengoperasikan sistem. Karyawan yang sebelumnya kurang familiar dengan sistem digital menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menggunakan fitur-fitur dasar HRIS, seperti pembaruan data dan penelusuran informasi. Temuan ini menegaskan bahwa pendampingan sebagai bentuk pengabdian masyarakat berperan penting dalam mendukung proses adaptasi teknologi di lingkungan kerja.

3.4 Dampak Awal terhadap Praktik Manajemen Kinerja dan Budaya Kerja

Implementasi HRIS juga memberikan dampak awal terhadap praktik manajemen kinerja dan budaya kerja di Perusahaan X. Digitalisasi data kinerja dan dokumentasi pengembangan karyawan mendukung proses *monitoring* yang lebih terstruktur dan transparan, sehingga pengelola SDM memiliki akses yang lebih mudah terhadap data kinerja dan riwayat pengembangan karyawan untuk keperluan evaluasi dan pembinaan yang lebih sistematis. Meskipun dampak terhadap peningkatan kompetensi karyawan belum dapat diukur secara langsung dalam jangka pendek, perubahan pada keteraturan data, efisiensi administrasi, dan penerimaan pengguna menjadi fondasi penting bagi pengembangan budaya kerja berbasis data. Hasil ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian masyarakat melalui pendampingan implementasi HRIS tidak hanya menghasilkan perubahan teknis, tetapi juga mendorong perubahan pola kerja yang lebih adaptif terhadap transformasi digital.

Tabel 2. Ringkasan Dampak Implementasi HRIS di Perusahaan X

Aspek	Sebelum Implementasi	Sesudah Implementasi
Waktu administrasi SDM	2–3 hari kerja	< 1 hari kerja
Efisiensi waktu	–	Naik 50–60%
Kelengkapan data karyawan	Tidak terpusat, tidak lengkap	Tervalidasi 100%

Tingkat kepuasan pengguna	–	±80% pengguna puas
Pola kerja	Manual dan terfragmentasi	Digital dan terintegrasi

4. Pembahasan

Hasil kegiatan pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa implementasi dan pendampingan penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS) di Perusahaan X memberikan dampak positif terhadap efisiensi administrasi SDM, keteraturan data, dan penerimaan pengguna. Namun demikian, proses implementasi tidak terlepas dari berbagai kendala teknis dan nonteknis yang memengaruhi kecepatan dan kualitas adopsi sistem. Pembahasan ini berfokus pada refleksi terhadap tantangan yang dihadapi selama pendampingan serta solusi yang diterapkan untuk memastikan keberhasilan kegiatan pengabdian. Salah satu kendala utama yang ditemukan pada tahap awal implementasi adalah keterbatasan kesiapan pengguna dalam mengoperasikan sistem digital. Sebagian karyawan masih terbiasa dengan proses manual dan menunjukkan keraguan dalam menggunakan HRIS karena khawatir melakukan kesalahan *input* data, sehingga berdampak pada rendahnya partisipasi aktif pengguna pada tahap awal dan memperlambat proses pembaruan data. Untuk mengatasi kendala tersebut, strategi pendampingan dilakukan secara bertahap dan partisipatif, dimulai dari pengenalan fitur dasar, simulasi penggunaan, hingga pendampingan langsung saat sistem digunakan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri pengguna dan mendorong keterlibatan yang lebih aktif. Di sisi teknis, ditemukan pula permasalahan terkait kelengkapan data awal dan ketidaksesuaian format data yang berasal dari sistem manual sebelumnya. Proses migrasi data memerlukan waktu tambahan dan koordinasi intensif antara pendamping dan pengelola SDM untuk memastikan akurasi dan konsistensi data. Solusi yang diterapkan adalah melakukan validasi data secara bertahap dengan memprioritaskan data inti karyawan sebelum melengkapi data pendukung lainnya, sehingga sistem dapat digunakan secara bertahap tanpa harus menunggu seluruh data selesai dimigrasikan.

Selain kendala teknis, resistensi pengguna terhadap perubahan pola kerja juga menjadi tantangan tersendiri. Perubahan dari sistem manual ke sistem digital menuntut penyesuaian kebiasaan kerja, terutama dalam hal kedisiplinan pembaruan data dan pemanfaatan sistem sebagai sumber informasi utama. Beberapa pengguna pada awalnya masih mengandalkan pencatatan manual sebagai cadangan sehingga terjadi duplikasi pekerjaan. Melalui diskusi reflektif dan komunikasi yang intensif, pengguna mulai memahami manfaat jangka panjang HRIS, terutama dalam mengurangi beban administrasi dan meningkatkan kejelasan informasi. Proses ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi HRIS tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh perubahan sikap dan budaya kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Noe *et al.* (2021) yang menegaskan bahwa adopsi sistem digital memerlukan dukungan pembelajaran dan pendampingan berkelanjutan agar pengguna mampu beradaptasi dengan perubahan. Dalam konteks Perusahaan X, pendampingan sebagai bentuk pengabdian masyarakat berperan penting dalam menjembatani kesenjangan antara teknologi dan kesiapan pengguna sehingga sistem dapat dimanfaatkan secara lebih optimal. Dampak positif implementasi HRIS di Perusahaan X tidak terlepas dari proses pendampingan yang responsif terhadap kendala di lapangan. Identifikasi tantangan teknis, resistensi pengguna, dan keterbatasan kesiapan awal menjadi dasar dalam merumuskan solusi yang kontekstual dan realistis. Dengan pendekatan ini, kegiatan pengabdian masyarakat tidak hanya menghasilkan peningkatan efisiensi administrasi dan keteraturan data, tetapi juga mendorong perubahan pola kerja dan peningkatan kapasitas pengguna dalam menghadapi transformasi digital pengelolaan SDM.

5. Kesimpulan dan Saran

Kegiatan pengabdian masyarakat melalui pendampingan implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di Perusahaan X menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem digital mampu meningkatkan efisiensi administrasi SDM, keteraturan dan akurasi data karyawan, serta penerimaan pengguna terhadap sistem. Pendampingan yang dilakukan secara partisipatif berkontribusi pada percepatan proses administrasi, validasi data karyawan secara terpusat, dan perubahan pola kerja dari manual menuju

pengelolaan berbasis data. Selain dampak teknis, kegiatan ini juga mendorong peningkatan kesiapan dan kepercayaan diri pengguna dalam mengoperasikan HRIS sebagai alat pendukung pengambilan keputusan SDM.

Untuk menjamin keberlanjutan program, Perusahaan X disarankan menyusun rencana tindak lanjut yang terstruktur, antara lain melalui penetapan *standard operating procedure* (SOP) penggunaan HRIS, penunjukan administrator sistem internal, serta pelaksanaan pelatihan dan pendampingan berkala bagi pengguna baru maupun pengguna lama. Selain itu, evaluasi rutin terhadap kinerja sistem dan tingkat kepuasan pengguna perlu dilakukan sebagai dasar perbaikan berkelanjutan. Integrasi HRIS dengan program manajemen kinerja dan pengembangan karyawan juga menjadi langkah strategis agar sistem tidak hanya berfungsi administratif, tetapi berperan sebagai instrumen pengembangan SDM jangka panjang. Dengan langkah keberlanjutan tersebut, HRIS diharapkan dapat terus memberikan manfaat optimal bagi pengelolaan SDM di Perusahaan X.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Perusahaan X atas dukungan dan kerja sama yang diberikan selama pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan finansial sehingga kegiatan pengabdian ini dapat terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat bagi mitra.

Referensi

- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: Four decades of research on adoption and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 98–131. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1245672>
- Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Febriana, H. R. (2025). *Analisis digitalisasi HRIS (Human Resource Information Systems) dalam pengupayaan kinerja karyawan pada perusahaan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang].
- Hanafi, Y. D., & Anwar, M. (2023). Implementasi aplikasi Human Resource Information System (HRIS) pada PT Swabina Gatra. *KARYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 120–123.
- Iriani, N. I., & Hidayat, I. (2025). Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Favehotel Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 7(4), 386-395.
- Kinasih, P. A., & Azhar, R. M. (2025). Implementasi Human Resource Information System (Hris) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Swabina Gatra. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 617-625.
- Manunggal, N., Santoso, I. T., & Wicaksana, S. (2022). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) dan kecerdasan buatan terhadap kinerja industri pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 111-120. <https://doi.org/10.7777/ijemar.v3i6.346>.

- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rohmat, C. L., & Nuriyah, R. (2023). Implementasi Human Resource Information System Berbasis Website Pada Pt Litedex Digital Indonesia. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 7(1), 720-726. <https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6506>.
- Satrio, F., Yuwono, P., Bimantoro, C. D., Humairani, A., & Nikmah, Z. (2023). Pengelolaan SDM dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan suatu organisasi. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(2).
- Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Azianda, M. S. (2024). Peran implementasi teknologi HRIS (Human Resources Information System) dalam pengelolaan SDM di PT. Pegadaian Medan Sumut. *Senashtek 2024*, 2(1), 139-144.
- Wibowo, B. A., & Indiyati, D. (2023). Peran Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vi Yogyakarta. *vol*, 10, 1026.
- Yantu, I., Rahman, E., & Lasimpala, P. P. (2024). Pengaruh Human Resources Information System (HRIS) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 728-738. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.13048>.