



Pengaruh Dan Tantangan Dalam Penggunaan Aplikasi Human Resource Information (HRIS) Terhadap Produktivitas Pegawai

M Said Abdullah¹, Syahrial Shaddiq², Sudirman³

Post Graduate Management, Muhammadiyah University of Mamuju, Indonesia.

¹ Email: saidabdullah781@gmail.com

² Email: syahrial.shaddiq@mail.ugm.ac.id

³ Email: sudirmandirman125@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh penerapan aplikasi HRIS (Human Resource Information System) terhadap produktivitas kerja pegawai, serta mengevaluasi tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi dalam proses penerapannya. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur, di mana berbagai penelitian dan teori terkait dianalisis secara kritis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik ini. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa penerapan aplikasi HRIS dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai dengan menyederhanakan proses administrasi, meningkatkan aksesibilitas data, dan meningkatkan efisiensi komunikasi internal. Namun, sejumlah tantangan juga teridentifikasi, termasuk kurangnya keterampilan teknologi dan pemahaman tentang sistem HRIS di kalangan pegawai, kesulitan dalam integrasi dengan sistem yang sudah ada, serta masalah dalam pemeliharaan dan dukungan teknis. Penelitian ini memberikan wawasan yang penting bagi organisasi yang berencana untuk menerapkan aplikasi HRIS, dengan menekankan pentingnya pelatihan yang komprehensif, dukungan manajemen yang kuat, serta strategi implementasi yang cermat untuk mengatasi tantangan-tantangan yang mungkin muncul dalam penerapannya. Jika perusahaan dan pegawainya sama-sama mempersiapkan semuanya maka penggunaan aplikasi HRIS akan terasa manfaatnya terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci : Aplikasi HRIS, Produktivitas Kerja, Pegawai

Abstract

This research examines the effect of HRIS (Human Resource Information System) application implementation on employee productivity, and evaluates the challenges that may be faced in the implementation process. The method used is a literature review, in which various related studies and theories are critically analyzed to gain a deeper understanding of this topic. The results of the literature review show that the implementation of HRIS applications can have a positive impact on employee productivity by simplifying administrative processes, increasing data accessibility, and improving internal communication efficiency. However, a number of challenges were also identified, including a lack of technological skills and understanding of HRIS systems among employees, difficulties in integration with existing systems, and problems with maintenance and technical support. This research provides important insights for organizations planning to implement HRIS applications, emphasizing the importance of comprehensive training, strong management support, and a careful implementation strategy to overcome challenges that may arise during implementation. If companies and their employees are equally prepared, the use of HRIS applications will benefit work productivity.

Keywords: HRIS Application, Employee, work productivity

1. PENDAHULUAN

Human Resource Information System (HRIS) atau Sistem Informasi Sumber Daya Manusia telah menjadi salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, HRIS memberikan berbagai manfaat bagi

organisasi, mulai dari efisiensi administrasi hingga peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan. Selama beberapa dekade terakhir manajemen sumber daya manusia telah berkembang dari sumber daya manusia tradisional menjadi profesi yang lebih bergantung pada teknologi yang disebut sebagai praktik sumber daya manusia elektronik (Al-Harazneh & Sila, 2021; Qamari & Rakotoarizaka, 2022). Saat ini, hampir semua pekerjaan mengadopsi berbagai teknologi untuk memfasilitasi kegiatan kerja, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Teknologi di era digital ini menjadi perantara komunikasi dan sarana kerja antar sesama pekerja yang memungkinkan kontribusi pekerja yang lebih baik dengan tetap menjaga kerahasiaan individu yang terlibat. Penggunaan teknologi akan membuat pegawai lebih produktif dalam melaksanakan tugasnya, karena mereka mendapat kemudahan dalam menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang lebih singkat (Mohamed, 2017; Albuflasa, 2019). Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah salah satu fungsi utama dalam organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Dalam era digitalisasi saat ini, HRM semakin bergeser dari pendekatan yang berbasis kertas menuju penggunaan teknologi informasi untuk mendukung keputusan dan operasional manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu, diperlukan sebuah sistem yang dapat membantu organisasi dalam pengelolaannya sehingga kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan dan permasalahan kritis sumber daya manusia dapat dikurangi. Teknologi Human Resource Information System (HRIS) atau sistem informasi sumber daya manusia hadir menjadi solusi yang inovatif dan efektif dalam hal mengelola sumber daya manusia (Isnawijayani, 2022).

HRIS merupakan salah satu alat teknologi informasi yang digunakan dalam konteks HRM. HRIS mengintegrasikan teknologi informasi dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti penggajian, manajemen kinerja, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Dengan menggunakan HRIS, organisasi dapat mengotomatiskan proses administrasi, menghasilkan laporan yang lebih akurat dan cepat, serta meningkatkan aksesibilitas informasi terkait sumber daya manusia. Human Resource Information System (HRIS) merupakan prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia (Rivai, 2010). Penggunaan HRIS dapat mempercepat informasi yang akan digunakan manajemen puncak untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat (Jayanti, 2013). HRIS juga dapat memperlancar proses komunikasi dan juga dapat menghemat biaya serta dapat merubah paradigma dalam organisasi yang semula tradisional menjadi terfokus pada strategi perusahaan (Jahan, 2014). Dapat disimpulkan bahwa Teknologi Human Resource Information System (HRIS) merupakan sebuah sistem yang tersentralisasi dan memiliki peran penting bagi organisasi dan perusahaan untuk mengelola data karyawan, informasi pekerjaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan serta administrasi sumberdaya manusia lainnya secara terpadu. Dengan menggunakan HRIS organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengoptimalkan pengambilan keputusan yang berbasis data dalam manajemen sumber daya manusia.

Dengan kemampuan yang memadai untuk menjalankan aktivitas kerja berbasis teknologi maka dalam proses kerja yang dijalani menjadi efektif dari segi material maupun non material. Semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkan menunjukkan semakin tinggi efektivitas pegawai dalam berkerja. Efektivitas kerja menggambarkan keberhasilan suatu organisasi dalam menggunakan sumber dayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siagian, 2017). Efektivitas kerja merupakan suatu kondisi yang menyatakan bahwa aktivitas pekerjaan memberikan output sesuai hasil yang diinginkan dengan batas waktu tertentu, artinya jika output yang dihasilkan semakin mendekati apa yang diinginkan maka semakin tinggi pula efektivitas kerja (Pusitadewi, 2019). Teknologi digital berdampak besar pada tempat kerja dan budaya kerja, penggunaan teknologi digital mempercepat efisiensi kerja dan memperluas tujuan kerja yang ingin dicapai (Buchanan et al., 2016; Rahmawati, 2020). Namun, perlu diperhatikan bahwa masih banyak tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan teknologi yang semakin berkembang ini, mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan hasil yang maksimal karena terdapat kendala saat menyelesaikan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi digital. Diharapkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam perusahaan akan mempermudah penyelesaian tugas para karyawan. Adanya ketertinggalan kemampuan pada Sumber Daya Manusia tersebut dapat disebabkan karena pihak perusahaan kurang memperhatikan pemberian pelatihan mengenai teknologi yang diterapkan di perusahaan mereka. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat, setiap perusahaan harus memanfaatkan teknologi yang semakin maju, seperti aplikasi digital, untuk mempertahankan usahanya. Namun, jika karyawan tidak terampil dalam menggunakan aplikasi tersebut,

efisiensi perusahaan akan terganggu. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kemampuan karyawan agar mereka dapat berperan secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Human Resources Information System (HRIS)

HRIS adalah integrasi teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan dan pemrosesan data dengan menggunakan langkah-langkah standar dalam aplikasi perusahaan atau Enterprise Resource Planning (ERP). Penggunaan teknologi dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pekerjaan kerjaan seluruh komponen organisasi yang terlibat. Manajemen sumber daya manusia memiliki tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan mengharuskan pengelolaan sistem yang tertata, mudah dipahami, dan efisien melalui pemanfaatan teknologi. HRIS adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusia (Rivai, 2018). HRIS terbentuk dari berbagai elemen dimana setiap elemen yang tersinkronisasi harus berfungsi dengan baik agar dapat memberikan manfaat bagi penggunanya. HRIS merupakan proses yang memungkinkan untuk mengumpulkan, menyimpan, melestarikan, memperbaharui dan menganalisis data, dan menyiapkan laporan terkait yang diperlukan sehubungan dengan sumber daya manusianya, aktivitas personalia dan departemen organisasi dan fitur-fiturnya (Celik & Akgemcy, 2015). Terdapat tiga komponen utama dalam HRIS yaitu fungsi masukan, fungsi pemeliharaan data, dan fungsi keluaran Rivai (2018:736). Setiap perusahaan memiliki sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menggambarkan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi dan melaporkan informasi tersebut kepada pengguna aplikasi ini dinamakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Esangbedo et al., 2021). Secara definisi, Sistem Informasi sumber daya manusia mengelola data kepegawaian secara spesifik, bukan seluruh data yang mungkin tersedia. Kegunaan menyimpan seluruh data mungkin tidak sebanding dengan biaya yang harus dikeluarkan. Selain data kepegawaian, Informasi sistem sumber daya manusia biasanya mencakup berbagai data tentang organisasi dan pekerjaan (Sari et al., 2022).

2.2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat ukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan organisasi. Produktivitas merupakan fokus ekonomi yang penting bagi kebutuhan bisnis di sektor swasta, sementara menjadi motivasi pelayanan di sektor publik dan organisasi nirlaba. Lebih mudah dan bermakna bagi kita semua untuk memahami bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam hal ini (Levesque, 2006). Produktivitas bergantung pada keterampilan yang baik, layanan yang unggul, minimnya kesalahan atau duplikasi, serta kualitas dan jumlah pekerjaan yang memadai. Hal ini juga melibatkan kontribusi yang positif dan kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif. Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal (Siagian, 2007). Produktivitas merupakan output perunit atau output dibagi input atau rasio antar output dengan input (Sutrisno, 2018). Mengukur tingkat produktivitas merupakan tugas yang tidak mudah karena banyaknya variabel yang terlibat, serta variasi dalam ukuran yang digunakan (Darmadi, 2018). Sikap mental yang terus-menerus mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dibandingkan dengan hari kemarin, dan akan lebih baik lagi esok daripada hari ini (Machmed, 2018). Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (Edy Sutrisno, 2016). Kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat (Christiyanto, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi literatur dengan menggunakan referensi mengenai topik yang berkaitan dengan judul sebanyak 10 artikel, 3 jurnal internasional dan 7 jurnal nasional. Studi literatur atau kajian pustaka adalah metode dalam penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data dengan mencari referensi dari riset yang telah dilakukan sebelumnya, buku, atau literatur lain yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Studi literatur

melibatkan penelaahan teori serta hubungan atau pengaruh antar variabel yang terdapat dalam buku atau jurnal, baik secara konvensional maupun daring (online).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. Hasil Analisis

Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Jenis Aplikasi	Temuan Penting
Rizkia Hartini, 2020	Pengaruh Aplikasi Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandom Indonesia, Tbk	GreetDay HR	Menurut data yang diperoleh, fungsi masukan, pemeliharaan data, dan keluaran dalam suatu aplikasi memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam proses input data yang dapat mempengaruhi penggunaan waktu secara efisien dalam kinerja mereka.
Sumaryono, 2023	Transformasi e-HRM Dalam Pengembangan Kualitas SDM Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	e-HRM	Ketika teknologi diterapkan dalam fungsi bisnis seperti Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), teknologi tersebut harus menunjukkan kemampuan extended human intellect (kecerdasan manusia yang diperluas) untuk mendukung berbagai aktivitas seperti komputasi, komunikasi, konfigurasi, perbandingan, penciptaan, pengelolaan, pelatihan, dan persaingan. Keberhasilan e-HRM sangat tergantung pada interaksi yang efektif antara manusia dan komputer.
Puspitadewi, 2019	The Influence of E-HRM Practise (E-HRM Importance and Courts System) Toward Employee Performance In Primary Court of Sultanate of Oman	e-HRM	Penerapan e-HRM di tempat kerja menjadi suatu kebutuhan bagi karyawan karena dapat disesuaikan dengan berbagai tingkat dan bidang pekerjaan masing-masing karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.
	Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai.	Automatic Teller Machine (ATM), Electronic Data Capture (EDC), Internet	Dalam era digitalisasi perbankan yang didukung oleh berbagai aplikasi, frekuensi kerja otak karyawan meningkat, yang harus diimbangi dengan tingkat kompetensi yang baik. Semakin tinggi kompetensi digital pegawai, semakin efisien dan efektif operasional perbankan,

Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Jenis Aplikasi	Temuan Penting
		Banking, Short Message Service (SMS) Banking, dan phone banking	yang berujung pada peningkatan efektivitas kerja dan produktivitas.
Evin Nabilla et al., 2024	The Impact of Green Human Resource Management (GHRM) on Work Productivity Mediate by Environment Performance	GreenHRM	Organisasi harus fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dengan memperhatikan lingkungan, memotivasi karyawan melalui penghargaan, dan memberikan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan.
Rusliandy et al., 2022	The Implementation of the SI-CANTIK Application as an Employee Management Innovation in the Bogor Regency Government	SI-CANTIK	Manajemen kepegawaian harus memiliki kemampuan untuk membangun dan meningkatkan disiplin serta kinerja karyawan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan mengubah metode absensi dari yang semula analog atau menggunakan sidik jari menjadi sistem absensi berbasis mobile yang menyimpan database di cloud.
Yogi Dwi Hanafi et al., 2023	Amplementasi Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Pada PT. Swabina Gatra	HRIS	HRIS (Human Resource Information System) memberikan manfaat dalam mengoptimalkan dan menyederhanakan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Namun, HRIS membutuhkan infrastruktur teknologi yang solid dan keahlian sistem informasi yang memadai agar operasionalnya dapat berjalan lancar. Di PT Swabina Gatra, aplikasi HRIS digunakan untuk berbagai keperluan seperti pengajuan cuti, pengelolaan data gaji, serta pemantauan absensi dan rincian kehadiran karyawan.

Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Jenis Aplikasi	Temuan Penting
			Implementasi HRIS di perusahaan tersebut menghasilkan dampak positif, di mana proses pengelolaan SDM menjadi lebih efisien dan cepat.
Hadi Sufi Hidayat Purba et al., 2022	Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan	E-KIN	Kehadiran aplikasi ini telah meningkatkan transparansi, fleksibilitas, keteraturan, dan produktivitas pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
Syafira et al., 2024	Pengaruh Penerapan Sistem Siaga Pro Max Terhadap Kepuasan Kerja Dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep	Siaga Pro Max	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir, yang dianggap sebagai ukuran pencapaian yang diinginkan. Hal ini berarti perbaikan produktivitas akan berdampak positif pada pengembangan kreativitas dan inovasi pegawai.
Hamzah et al., 2021	Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kemenag Kabupaten Bulungan	SIMPEG	Sistem ini akan menyediakan kemudahan bagi organisasi dalam memantau kinerja pegawai dan kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, data dan aktivitas yang tercatat dalam SIMPEG menjadi sangat penting sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulungan.

Hasil dari tabel diatas diketahui bahwa (Rizkia Hartini, 2020) variabel aplikasi HRIS memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. (Sumaryono, 2023) menemukan adanya peningkatan efektivitas dan efisiensi bagi organisasi dalam penerapan e-HRM pada praktik manajemen sumber daya manusia. (Puspitadewi, 2019) menemukan bahwa kompetensi digital mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. BNI (Persero), Tbk. Cabang Jember, ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi digital maka efektivitas kerja karyawan juga akan semakin baik. (Evin Nabilla et al., 2024) menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia yang ramah lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (Rusliandy et al., 2022) menemukan bahwa penerapan aplikasi SI-CANTIK efektif memberikan dampak bagi pemerintah daerah dan aparatur sipil negara (ASN). (Yogi Dwi Hanafi et al., 2023) menemukan bahwa implementasi aplikasi HRIS di PT Swabina Gatra telah memicu perubahan yang positif dalam manajemen sumber daya manusia dengan meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. (Hadi Sufi Hidayat Purba et al., 2022) menemukan bahwa sejak digunakannya E-Kinerja dilakukan di BKPSDM, produktivitas pelaksanaan kerja semakin meningkat karena berbagai macam latihan

atau bahkan pekerjaan kecil dapat diinput dan akan memiliki bobot nilai yang dapat digunakan sebagai bobot penilaian untuk pengaturan tambahan penghasilan pegawai. (Syafira et al., 2024) menemukan manajemen kinerja melalui penerapan sistem Siaga Pro Max berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja. (Hamzah et al., 2021) menemukan bahwa variabel kegunaan, kemampuan, dan persepsi SIMPEG memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Kemenag Kabupaten bulungan.

Secara umum pengimplementasian aplikasi HRIS dalam berbagai macam jenis ke dalam dunia kerja akan berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan, dan pengukuran tingkat peran aplikasi HRIS terhadap Produktivitas kerja pegawai berbeda, tergantung bagaimana kesiapan organisasi dalam penerapan aplikasi HRIS. Kesiapan organisasi dalam penerapan aplikasi HRIS bergantung pada segi pemahaman kepada pegawai terkait aplikasi tersebut, maupun dari segi kesiapan dalam penggunaan dan pengembangan aplikasi tersebut dalam organisasi agar dapat menghasilkan capaian yang maksimal. Seperti yang diungkapkan oleh Friinaldi & Tryanti (2019; Umami & Aldri, 2020), mencapai kesuksesan berasal dari upaya pengorganisasian kerja.

4.2 Pembahasan

Tantangan dalam Penerapan HRIS

Penerapan HRIS (Human Resource Information System) dalam suatu organisasi tidaklah tanpa tantangan dan hambatan (Novitasari, 2018). Beberapa tantangan yang mungkin dihadapi dalam penerapan HRIS adalah sebagai berikut:

1. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa HRIS yang dipilih sesuai dengan kebutuhan organisasi, hal ini melibatkan pemahaman mendalam tentang proses HR yang ada dan kemampuan sistem untuk mendukungnya.
2. Mengajarkan karyawan tentang cara menggunakan HRIS membutuhkan waktu dan sumber daya yang signifikan. Tidak hanya harus memberikan pelatihan awal, tetapi juga memastikan bahwa ada dukungan berkelanjutan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka seiring waktu.
3. HRIS menyimpan data sensitif tentang karyawan, seperti informasi gaji, kinerja, dan informasi pribadi lainnya. Memastikan keamanan dan privasi data ini adalah prioritas utama, tetapi juga bisa menjadi tantangan yang signifikan, terutama mengingat perubahan peraturan dan regulasi tentang privasi data.
4. Menyelaraskan HRIS dengan sistem lain yang ada dalam organisasi (misalnya, sistem akuntansi atau sistem manajemen kinerja) seringkali memerlukan integrasi yang rumit. Tantangan mungkin muncul dalam hal kecocokan data, interoperabilitas, dan kesesuaian fungsi.
5. Implementasi HRIS dapat menjadi investasi besar, baik dalam hal biaya awal maupun biaya operasional jangka panjang. Organisasi harus mempertimbangkan biaya tersebut dan mengelola risiko yang terkait dengan investasi teknologi ini.
6. Penerapan HRIS bisa memengaruhi budaya organisasi. Beberapa karyawan mungkin merasa bahwa penggunaan teknologi ini mengurangi aspek manusiawi dalam manajemen sumber daya manusia. Maka dari itu, penting untuk mengkomunikasikan manfaat dan tujuan dari HRIS secara efektif kepada seluruh organisasi.
7. HRIS mengelola banyak data yang penting untuk pengambilan keputusan strategis. Tantangan dalam menjaga keselarasan dan konsistensi data dari berbagai sumber, terutama jika perusahaan memiliki banyak lokasi atau unit bisnis yang berbeda.

Menghadapi tantangan-tantangan ini dengan pemahaman yang baik tentang kebutuhan dan tujuan organisasi, serta dengan komunikasi yang efektif kepada semua pemangku kepentingan, dapat membantu mengurangi dampak negatif dan meningkatkan keberhasilan implementasi HRIS.

Semua aplikasi tersebut memiliki tujuan yang sama, yakni mempermudah pengguna dalam menjalankan proses kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif, penting bagi pengguna untuk memahami sepenuhnya aplikasi yang digunakan. Selain persiapan sumber daya manusia yang memadai, persiapan yang matang terhadap aplikasi juga diperlukan agar tidak terjadi hambatan dalam menjalankan tugas. Secara keseluruhan, artikel rujukan menekankan bahwa aplikasi HRIS memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Penerapan HRIS dapat merangsang otak untuk bekerja lebih efisien, menghasilkan penyelesaian tugas yang lebih cepat. Namun, dampak dari penggunaan HRIS tergantung pada tingkat kompetensi dan pemahaman

pengguna. Semakin tinggi pengetahuan tentang aplikasi tersebut, semakin optimal hasil yang dapat dicapai.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Tinjauan literatur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan teknologi dalam lingkup pekerjaan, yang melibatkan sejumlah besar tenaga kerja untuk membantu mencapai tujuan perusahaan atau pemilik bisnis, memerlukan pembaharuan seperti penerapan digitalisasi melalui aplikasi guna memudahkan pekerjaan karyawan. Hal ini menjadi penting sebagai respons terhadap tantangan di era Reformasi 4.0, karena aplikasi digital memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat melalui penggunaan komputer yang memungkinkan mereka melakukan beberapa tugas dalam satu tempat dalam waktu yang lebih singkat. Namun, untuk mencapai tingkat efektivitas kerja yang optimal, diperlukan pemahaman yang baik dari individu terkait terhadap aplikasi yang digunakan, serta perhatian terhadap kesiapan penerapan aplikasi dari segi pengembangan dan pemeliharaan untuk menghindari eror yang dapat menghambat proses kerja. Dengan demikian, efektivitas kerja dapat dicapai melalui penyesuaian dengan cara kerja individu dan persiapan aplikasi yang matang dari perusahaan. Pelatihan terhadap penerapan aplikasi yang digunakan dan kesiapan aplikasi menjadi penting dalam mempersiapkan kompetensi individu karyawan. Jika perusahaan dan karyawan sama-sama mempersiapkan aspek-aspek ini, manfaat penggunaan aplikasi digital terhadap efektivitas kerja akan dirasakan secara signifikan.

5.2. Saran

1. Untuk organisasi/perusahaan yang beralih ke digitalisasi harus lebih memperhatikan kesiapan aspek yang terlibat agar penggunaan aplikasi tersebut dapat dirasakan secara maksimal manfaatnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan indikator aplikasi lainnya selain pada penelitian ini untuk mengetahui lebih lanjut dampaknya terhadap produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Nabilla, E., Mardalis, A., Achmad, N., & Saleh, M. (2023, October). The Impact of Green Human Resource Management (GHRM) on Work Productivity Mediated by Environmental Performance. In *International Conference on Economics and Business Studies (ICOEBS-22-2)* (pp. 894-904). Atlantis Press.
- Muchsinati, E. S., & Ardiansyah, R. (2023). The Importance of Implementing E-HRM to Enhance Employee Productivity in Companies. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(02), 918-952.
- Rusliandy, R., & Zulfikar, M. (2022). The Implementation of the SI-CANTIK Application as an Employee Management Innovation in the Bogor Regency Government. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(5), 681-687.
- Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Publik Reform*, 9(1), 26-33.
- Sari, S. A., Syafriyani, I., & Yuliastina, R. (2024, January). Pengaruh Penerapan Sistem Siaga Pro Max Terhadap Kepuasan Kerja Dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep. In *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* (Vol. 1, No. 1, pp. 431-443).
- Fahrani, A. N., Kurniansyah, D., & Priyanti, E. (2022). Inovasi E-Government Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, 6(2), 338-344.
- Sumaryono, S. (2023). Transformasi e-HRM (Electronic Human Resource Management) dalam Pengembangan Kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) Berbasis Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 50-63.

- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483-492.
- Hamid, J. A., Johannes, J., Yacob, S., & Edward, E. (2022). The effectiveness of human resource information system through employee satisfaction and the system usage. *Put It Right Journal*, 1(1), 29-46.
- Fadhil, H., & Al Husseini, A. (2023). The role of electronic human resource practices in the sustainable human resource management. *Journal of Management and Business Education*, 6(3), 446-470.
- Wijayadne, D. R., & Widjaja, W. (2022). Optimalisasi Aset Teknologi Dalam Implementasi E-Hrm Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan.
- Arenawati, A. (2012). EFISIENSI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM BIROKRASI MELALUI E-HRM. *Jurnal Administrasi Publik Volume 3, Nomor 1, Juni 2012*, 3(1).
- Suherdi, Y. (2023). *Implementasi Sistem Informasi SDM Menggunakan OrangeHRM di Pesantren Terpadu Al Kahfi Bogor* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri).
- Benu, Y. S. I. P., Putri, S. M. S. S., Hartanto, C. F. B., Marginingsih, R., Supriyanto, A., & Maharani, I. A. K. (2020). *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0*. Zahir Publishing.
- Melinda, L. D., Harto, B., Homan, H. S., & Puryati, D. (2023). Integrasi Teknologi Informasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Studi Kualitatif tentang Dampaknya pada Kinerja Keuangan Perusahaan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 321-335.
- Wijaya, A., Fitriansyah, A., & Febriyanti, C. (2023). Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) pada Azwa Production Jakarta. *Jurnal Riset dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, 4(04), 699-706.
- Hijrasil, H., Maisharah, S., Widodo, Z. D., Darsono, D., & Manuhutu, H. (2023). Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074-7085.
- Juniar, M. D., & Muharrom, M. (2023). Pengaruh Efektifitas Aplikasi HRMS Terhadap Absensi Karyawan Pada PT. Thai Seng Indonesia Menggunakan Metode TAM. *JSITIK: Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Komputer*, 2(1), 15-23.
- Hartini, R. (2020). Pengaruh aplikasi human resource information system terhadap kinerja karyawan di pt mandom Indonesia tbk. In *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)* (Vol. 3, No. 1, pp. 39-46).
- Nursaleha, N., Machasin, M., & Chairilisyah, D. (2022). Pengaruh Human Resource Information System Dan Organization Culture Serta Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 1919-1936.
- Bal, Y., Bozkurt, S., & Ertemsir, E. (2022). The importance of using human resources information systems (HRIS) and a research on determining the success of HRIS. In *Strategic Human Resource Management at Tertiary Level* (pp. 197-209). River Publishers.
- Kumar, N. A. (2013). Managerial perceptions of the impact of HRIS on organizational efficiency. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 5(12), 861-875.
- Berry, W. E. (1993). HRIS can improve performance, empower and motivate "knowledge workers". *Employment Relations Today*, 20(3), 297-303.
- Panjaitan, E. H. H. (2023). Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management. *International Journal of Science and Society*, 5(2), 128-139.
- Benjamin, F., Sapari, L. S. J., & Renouw, A. A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kelurahan Rufei di Kota Sorong. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 106-115.
- Puspitadewi, I. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247-258.
- Hadiana, R. N. Produktifitas Karyawan yang Ditunjang Sistem Pengendalian Internal.
- Suandari, P. D. A. (2023). *Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Raditya Dewata Perkasa Badung* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).