

# BAB I

## Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era digital yang terus berkembang, teknologi informasi sudah memberikan banyak kontribusi terhadap segala aspek kehidupan, salah satunya dalam ruang lingkup pekerjaan, teknologi membawa perubahan besar baik dari segi efisiensi maupun dinamika kerja. Di satu sisi, teknologi telah meningkatkan produktivitas dengan mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan mempercepat proses kerja, memungkinkan pekerja untuk fokus pada tugas yang lebih strategis dan bernilai tambah.

Dalam struktur Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Biro Umum merupakan salah satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) dan sebagai pelaksana PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) yang berkontribusi atas administrasi umum dan keuangan pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan. Setiap OPD mempunyai tanggung jawab atas pegawainya masing-masing. Pegawai pada OPD terdiri dari 3 yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan Pegawai Honorer atau Pegawai non-ASN (Aparatur Sipil Negara). Biro Umum menghadapi tantangan besar terkait dengan keberlanjutan sistem administrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang masih bersifat tradisional. Administrasi tradisional cenderung menghadirkan sejumlah masalah, termasuk proses yang lambat, kurangnya transparansi dalam pengelolaan data karyawan, serta kesulitan dalam pengambilan keputusan strategis yang cepat dan tepat.

Efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia adalah salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan daya saing di pasar, dan memastikan kelangsungan operasional jangka panjang. Dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik, organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan talenta, meningkatkan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan inovatif. Hal ini juga membantu dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.



Untuk mengoptimalkan pengelolaan tugas-tugas SDM yang meliputi evaluasi kinerja, administrasi gaji dan tunjangan, serta manajemen data karyawan, diperlukan adopsi inovasi baru dalam bentuk sistem pengelolaan berbasis teknologi informasi. Implementasi sistem ini bertujuan untuk mengurangi beban administratif yang terkait dengan proses-proses tersebut. Dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional dan meningkatkan akurasi dalam pengelolaan data. Selain itu, sistem ini juga diharapkan dapat memperbaiki pengalaman kerja karyawan dengan menyediakan akses yang lebih mudah dan transparan terhadap informasi-informasi yang berkaitan dengan manajemen SDM.

Berdasarkan Laporan kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2023 di bidang kepegawaian menunjukkan total pegawai sebanyak 174 orang dengan beragam tingkat pendidikan dan jabatan, termasuk staf ahli dan subkoordinator. Namun, terdapat sejumlah isu strategis yang dihadapi, seperti kekurangan kompetensi teknis SDM dalam pengelolaan kebutuhan barang dan pemeliharaan, serta kendala teknis sistem yang memengaruhi optimalisasi pelayanan umum. Pelayanan teknis dan umum juga dinilai belum optimal akibat jumlah SDM yang tidak mencukupi.

Seiring dengan tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan jumlah pegawai di beberapa bagian penting, implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia (HRIS) dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan efisiensi operasional. HRIS mampu membantu dalam pengelolaan data pegawai secara terpusat, mempercepat proses rekrutmen, serta mempermudah perencanaan dan evaluasi kinerja pegawai, sehingga kekurangan dalam jumlah tenaga kerja dapat ditutupi dengan optimalisasi manajemen SDM yang lebih efektif.

*HRIS (Human Resource Information System)* adalah sistem informasi yang dirancang khusus untuk mendukung fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti pengelolaan data karyawan, penilaian kinerja, hingga administrasi gaji dan tunjangan. Implementasi HRIS di berbagai organisasi telah terbukti mampu mengoptimalkan kinerja pegawai, mengurangi beban administratif, dan meningkatkan akurasi serta kecepatan dalam pengambilan keputusan terkait



Penelitian ini mengacu pada kondisi instansi pemerintah daerah di Indonesia yang masih mengadopsi sistem administrasi tradisional. Maka dari itu dibutuhkan pengenalan terhadap HRIS sebagai langkah awal dalam beradaptasi terhadap perkembangan era digital. Dengan memahami manfaat dan keunggulan HRIS, diharapkan instansi tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas SDM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak implementasi HRIS terhadap optimalisasi kinerja pegawai di Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan bagian Biro Umum. Dengan adanya HRIS, diharapkan proses administrasi dan pengelolaan data karyawan menjadi lebih terstruktur, transparan, dan akurat, sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas serta kinerja pegawai.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas HRIS dalam konteks organisasi pemerintahan, khususnya di Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan bagian Biro Umum. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga pemerintahan lainnya dalam mengimplementasikan HRIS untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

## **1.2 Profil**

### **1.2.1 Sejarah**

Sebelum Proklamasi RI, Sulawesi Selatan terdiri atas sejumlah wilayah kerajaan yang berdiri sendiri dan didiami empat etnis yaitu; Bugis, Makassar, Mandar dan Toraja.

Ada tiga kerajaan besar yang berpengaruh luas yaitu Luwu, Gowa dan Bone, yang pada abad ke XVI dan XVII mencapai kejayaannya dan telah melakukan hubungan dagang serta persahabatan dengan bangsa Eropa, India, Cina, Melayu dan Arab.

Setelah kemerdekaan, dikeluarkan UU Nomor 21 Tahun 1950 dimana Sulawesi Selatan menjadi provinsi Administratif Sulawesi dan selanjutnya pada tahun 1960 menjadi daerah otonom Sulawesi Selatan dan Tenggara berdasarkan UU Nomor 47 Tahun 1960. Pemisahan Sulawesi Selatan dari daerah otonom

Selatan dan Tenggara ditetapkan dengan UU Nomor 13 Tahun 1964, menjadi daerah otonom Sulawesi Selatan.

enurut catatan sejarah Budaya Sulsel, ada tiga kerajaan besar yang berpengaruh luas yakni Kerajaan Luwu, Gowa, dan Bone, disamping



sejumlah kerajaan kecil yang beraliansi dengan kerajaan besar, namun tetap bertahan secara otonom. Berbeda dengan pembentukan Provinsi lain di Indonesia, Sulsel terbentuk menjadi satu kesatuan wilayah administratif tingkat provinsi, atas kemauan dan ikrar raja-raja serta masyarakat setempat sekaligus bergabung dalam negara kesatuan Republik Indonesia, sehingga Sulsel menjadi salah satu provinsi di Indonesia yang diatur dalam UU Nomor 21 tahun 1950 dan Makassar sebagai pusat pemerintahan.

Dengan undang-undang ini maka Wilayah Administratif Sulsel terbagi menjadi 21 daerah swatantra tingkat II dan 2 (dua) kotapraja yakni Makassar dan Parepare. Status Provinsi Administratif Sulawesi berakhir pada tahun 1960 yang ditetapkan dengan UU Nomor 47 Tahun 1960 dan secara otonom membagi Sulawesi menjadi Provinsi Sulawesi Selatan Tenggara beribukota Makassar dan Provinsi Sulawesi Utara-Tengah beribukota Manado.

Empat tahun kemudian pemisahan wilayah Sulawesi Selatan dan Tenggara ditetapkan dalam UU Nomor 13 Tahun 1964 dan Sulawesi Selatan resmi menjadi daerah otonom dan terus disempurnakan dengan ditetapkannya UU No. 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah yang menggabungkan wilayah administratif daerah-daerah otonom dalam satu penyebutan yaitu Daerah Tingkat II atau Kotamadya dan Provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan.

Selanjutnya Provinsi daerah Tingkat I Sulawesi Selatan terbagi dalam 23 Kabupaten/Kotamadya serta 2 (dua) Kota Administratif yakni Palopo di Kabupaten Luwu dan Watampone di kabupaten Bone. Sedangkan yang sangat berarti adalah perubahan nama ibukota Provinsi Sulawesi Selatan dari Makassar ke Ujung Pandang yang ditetapkan dalam PP Nomor 51 tahun 1971 Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 65 tahun 1971.

### **1.2.2 Visi Misi**

Visi Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah Menjadikan Biro Umum dan Perlengkapan Setda Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Organisasi yang Mewujudkan Pelayanan yang efektif, Efisien, terukur dalam mendukung penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan.



tersebut mengandung pengertian sebagai berikut:

pelayanan yang efektif adalah suatu produk pelayanan yang diberikan benar-benar berkualitas, tidak berbeli-belit, tepat waktu dan tepat sasaran.

2. Efisien mengandung makna bahwa produk pelayanan yang bermutu, berkualitas dan hemat biaya dan waktu yang sesingkat mungkin.
3. Terukur dalam arti bahwa pelayanan dilakukan secara merata dan tepat waktu.

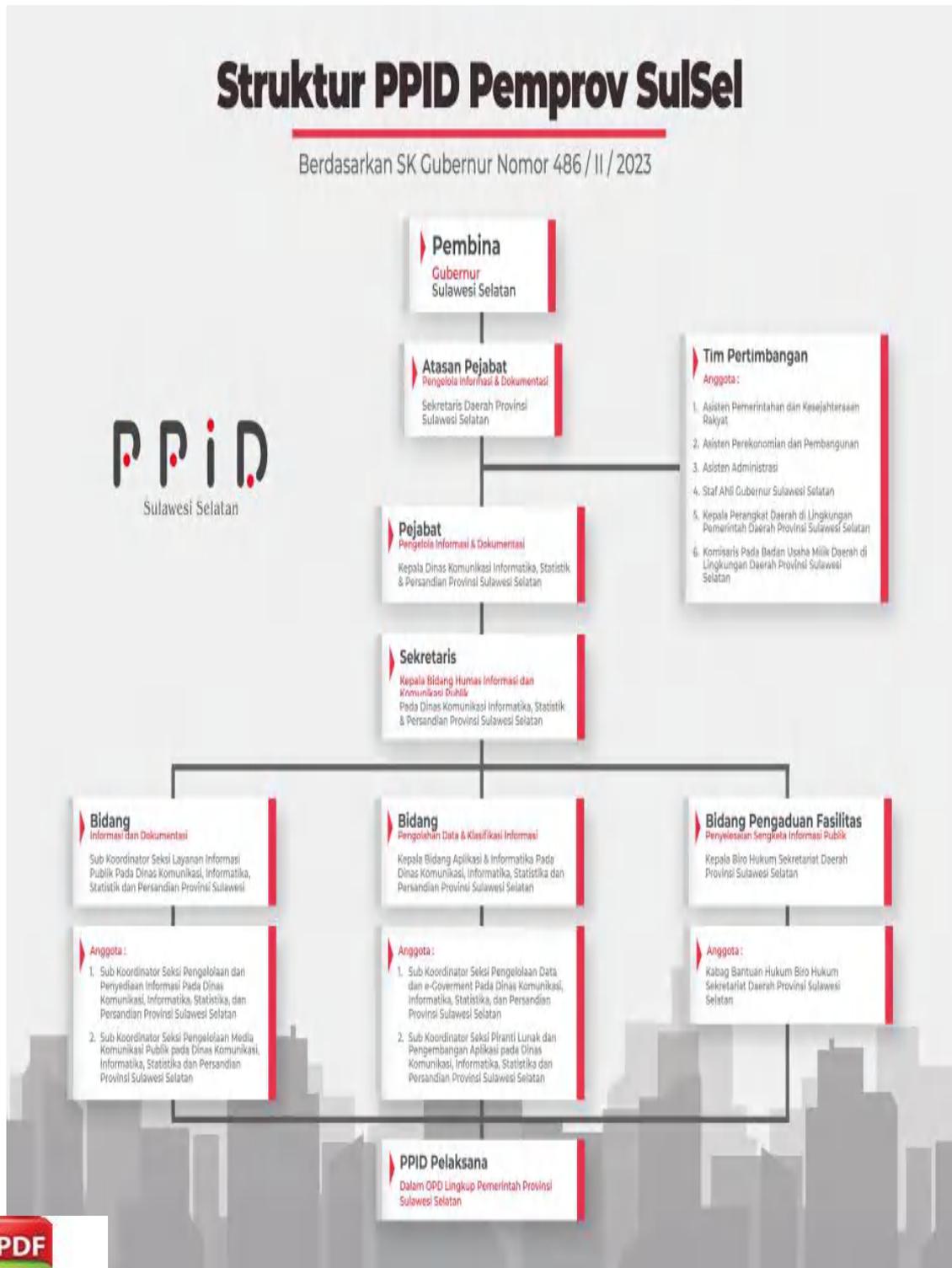
Berdasarkan uraian pernyataan Visi tersebut, maka untuk mewujudkannya disusunlah Misi sebagai berikut:

1. Mencapai tujuan secara tepat dalam peningkatan kualitas pelayanan.
2. Menciptakan pelayanan yang berkualitas, sederhana, jelas, adil dan tepat waktu.
3. Meningkatkan kemampuan staf sebagai pengelolaan dan pelaksanaan pelayanan.
4. Meningkatkan kesadaran, pemahaman dan kreatifitas staf dalam pelaksanaan pelayanan.
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan fasilitas pelayanan



### 1.2.3 Struktur Organisasi

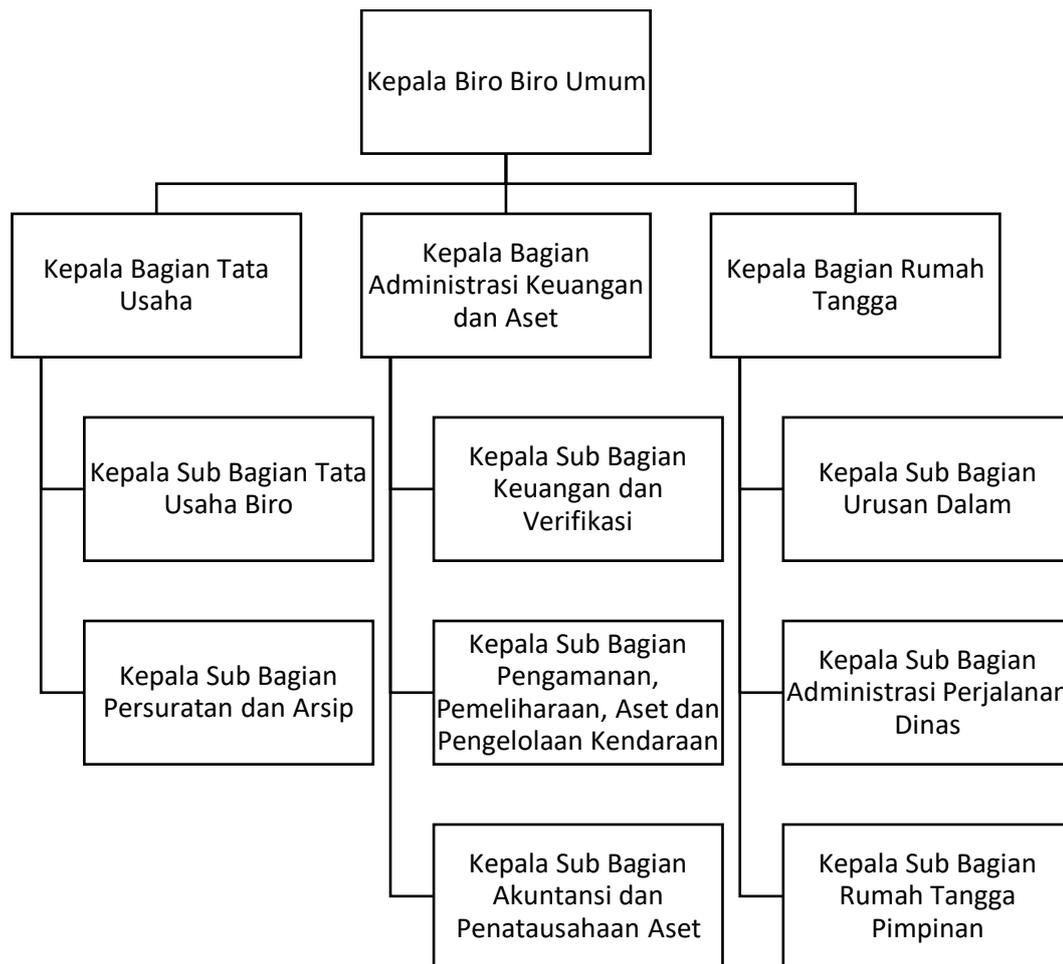
Biro Umum adalah salah satu OPD PPID Pelaksana. Struktur Organisasi PPID Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan:



Gambar 1.1 Struktur PPID Pemprov Sulsel



Struktur Organisasi pada OPD Biro Umum:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi OPD Biro Umum

### 1.3 Masalah

Instansi pemerintah daerah di Indonesia khususnya pada Kantor Gubernur provinsi Sulawesi Selatan bagian Biro Umum, masih banyak yang menggunakan sistem administrasi tradisional yang mengandalkan proses manual dan dokumen fisik, sehingga menghadapi berbagai masalah seperti lambatnya proses kerja, tingginya tingkat kesalahan manusia, serta biaya operasional yang tinggi. Sistem ini menghambat efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas SDM, seperti pengolahan penggajian, manajemen absensi, dan pelacakan cuti, yang seharusnya bisa dilakukan dengan lebih cepat dan akurat melalui teknologi

Tanpa adanya perubahan menuju sistem administrasi berbasis digital Human Resource Information System (HRIS), instansi pemerintah ini akan mengalami penurunan produktivitas dan kualitas layanan. Oleh karena itu, pengenalan dan penerapan HRIS sebagai langkah awal untuk



meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, mendukung pengambilan keputusan berbasis data, serta memastikan kepatuhan terhadap berbagai peraturan ketenagakerjaan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan objek penelitian, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana efektivitas dan efisiensi sistem administrasi tradisional dalam mengelola sumber daya manusia di Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan bagian Biro Umum?
2. Strategi apa yang tepat untuk mengimplementasikan HRIS guna meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai di Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan bagian Biro Umum?
3. Apa saja kendala dan tantangan yang dihadapi dalam mengimplementasikan HRIS pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan bagian Biro Umum?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa Efektivitas dan Efisiensi Sistem Administrasi Tradisional yang ada pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan bagian Biro Umum.
2. Untuk mengidentifikasi dan merumuskan strategi implementasi HRIS yang tepat guna meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai di Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan bagian Biro Umum.
3. Untuk mengidentifikasi Kendala dan Tantangan terhadap implementasi HRIS pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan bagian Biro Umum



## BAB II

### Eksplorasi Masalah Bisnis

#### 2.1 Human Resource Information System

Dalam memahami HRIS, penting untuk mempertimbangkan berbagai perspektif. Berikut adalah beberapa pendapat ahli yang telah berkontribusi pada pemahaman yang lebih komprehensif tentang HRIS

1. DeSanctis dalam Chakrabortya, A. R., & Mansor, N. N. A. (2020) mendefinisikan bahwa istilah HRIS adalah "sebuah sistem informasi khusus di dalam area fungsional tradisional organisasi, yang dirancang untuk mendukung kegiatan perencanaan, administrasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian dalam manajemen sumber daya manusia (HRM)."
2. Kavangah et al dalam Nagendra & Deshpande. (2014) menjelaskan bahwa HRIS adalah sistem komputer yang digunakan untuk mengakuisisi, menyimpan, memanipulasi, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi yang terkait dengan sumber daya manusia.
3. Ahmad et al dalam Saputri, Khuzaini, & Shaddiq. (2024) HRIS adalah sebuah platform berbasis IT yang sangat penting untuk mengelola Sustainable Development Goals (SDGs). Yang mengintegrasikan fungsi HR seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengelolaan data ke dalam sebuah sistem sentral, meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

Dari beberapa pengertian tentang HRIS, dapat disimpulkan bahwa HRIS adalah sistem berbasis teknologi yang dirancang untuk mendukung berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia. Sistem ini berperan dalam perencanaan, administrasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian, serta dapat mengakuisisi, menyimpan, menganalisis, dan mendistribusikan informasi terkait SDM. Selain itu, HRIS mengintegrasikan fungsi-fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengelolaan data, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

##### 2.1.1 Tujuan HRIS

Menurut Hijrasil, H., Maisharah, S., Widodo, Z. D., Darsono, D., & Manuhutu,

) HRIS digunakan untuk mencapai tujuan manajemen SDM yang lebih efektif, seperti:

gkatkan pengelolaan dan penggunaan data karyawan.



2. Mengotomatiskan proses administrasi SDM untuk menghemat waktu dan sumber daya.
3. Mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik berdasarkan analisis data karyawan.
4. Meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan akses informasi yang lebih baik
5. Memperbaiki koordinasi dan kolaborasi antara departemen SDM dan unit bisnis lainnya.

### 2.1.2 Manfaat HRIS

Menurut Hijrasil et al., (2023) Penggunaan HRIS memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, antara lain:

1. Meningkatkan efisiensi administrasi SDM dengan mengurangi ketergantungan pada proses manual.
2. Meningkatkan akurasi dan integritas data karyawan.
3. Memungkinkan akses informasi yang cepat dan mudah terkait karyawan dan proses SDM.
4. Memperbaiki pengambilan keputusan dengan menyediakan data yang akurat dan terkini.
5. Memperkuat komunikasi dan kolaborasi antara departemen SDM dan karyawan.
6. Mendukung perencanaan strategis SDM dengan analisis data yang lebih baik

### 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan fondasi teoretis yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka ini memandu peneliti dalam memahami, mengorganisir, dan menganalisis data sehingga dapat mencapai tujuan penelitian yang diinginkan. Beberapa ahli memberikan definisi dan pandangan mengenai kerangka konseptual:

1. Sugiyono (2019) dalam Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). kerangka konseptual adalah model yang menunjukkan hubungan antara teori n berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

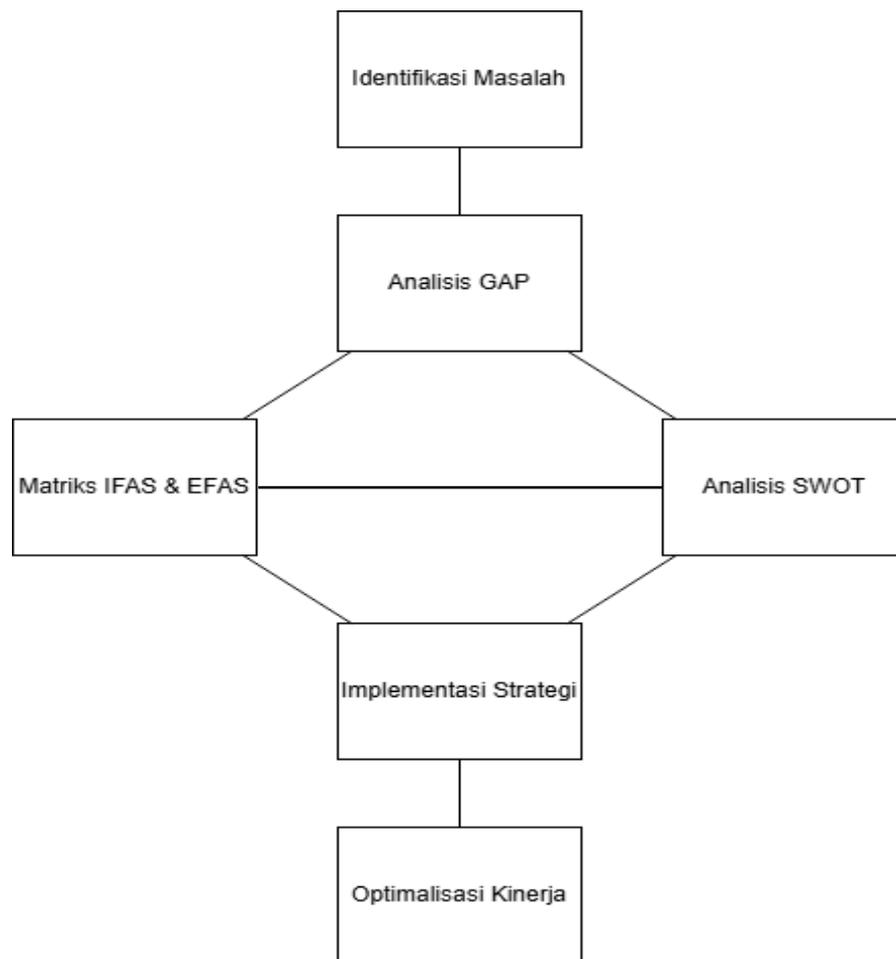
ell (2013) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah "*a system of ots, assumptions, expectations, beliefs, and theories that supports and*



*informs your research.*" Menurut Maxwell, kerangka konseptual tidak hanya berfungsi sebagai panduan dalam penelitian tetapi juga sebagai alat untuk menjustifikasi metodologi yang digunakan dalam penelitian tersebut.

3. Menurut Notoatmodjo (2018) dalam Anastasya, J. E. (2023). kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka Konseptual di atas, untuk menguraikan strategi implementasi HRIS, penelitian ini akan dimulai dengan hal-hal penting sebagai



1. Kenali masalah kinerja yang dimiliki Biro Umum.
2. Melakukan Analisis GAP untuk mengukur skor kinerja saat ini dan skor kinerja yang di harapkan pada Biro Umum
3. Melakukan Analisis SWOT lalu menggunakan Matriks IFAS & EFAS untuk merangkum analisis yang diidentifikasi oleh SWOT.
4. Merumuskan strategi untuk Implementasi HRIS.

## 2.3 Analisis Situasi

### 2.3.1 Analisis Faktor Internal

Fred David menjelaskan bahwa analisis faktor internal berfokus pada evaluasi kekuatan dan kelemahan yang muncul dari aspek-aspek seperti manajemen, keuangan, dan operasional. Proses ini melibatkan penilaian sumber daya perusahaan, proses bisnis, dan kapabilitas untuk mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi strategi dan kinerja organisasi.

Analisis faktor internal membantu organisasi untuk membuat strategi yang sesuai dengan kondisi dan kapabilitas internal mereka, serta mengatasi kelemahan yang ada. Ini adalah bagian penting dari perencanaan strategis yang memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan eksternal dengan lebih efektif.

Perhitungan matriks IFAS yaitu dengan menjumlahkan semua total dari jawaban responden dari faktor internal yaitu faktor kekuatan dan faktor kelemahan, dalam melakukan perhitungan terhadap tingkat signifikan dalam perhitungan sebagai berikut:

<b>Faktor Strategi Internal</b>	<b>Bobot</b>	<b>Rating</b>	<b>Skor</b>
Kekuatan			
Kelemahan			
<b>Total</b>			

Tabel 2.1 Matriks IFAS

(Sumber: Rangkuti, 2017)



Langkah untuk menyusun matriks IFAS yaitu sebagai berikut:

1. Tentukan faktor-faktor internal, baik kekuatan maupun kelemahan, yang relevan bagi perusahaan dan memasukkannya ke kolom pertama.

2. Setiap faktor tersebut diberi bobot dengan nilai antara 0 (tidak penting) hingga 1 (sangat penting). Bobot ini menunjukkan tingkat pentingnya faktor tersebut terhadap kesuksesan secara relatif. Faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap strategi bersaing harus diberi bobot tinggi. Jumlah total bobot dari semua faktor tidak boleh melebihi 1.
3. Faktor-faktor tersebut diberi rating dari 1 hingga 4. rating 1 menunjukkan kelemahan besar, rating 2 menunjukkan kelemahan kecil, rating 3 menunjukkan kekuatan kecil, dan rating 4 menunjukkan kekuatan besar.
4. Bobot yang telah diberikan dikalikan dengan rating yang telah ditentukan. Hasil perkalian ini akan memberikan nilai faktor yang disebut skor pembobotan.
5. Jumlahkan semua skor pembobotan dari faktor-faktor tersebut untuk mendapatkan total skor. Total skor ini akan menunjukkan bagaimana perusahaan merespons berbagai faktor strategis internal, dan dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industri yang sama.

### 2.3.2 Analisis Faktor Eksternal

McCarthy dan Smith menjelaskan analisis eksternal sebagai proses yang melibatkan evaluasi terhadap lingkungan industri dan makroekonomi untuk memahami faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi organisasi.

Analisis eksternal yang komprehensif membantu organisasi untuk memahami dan merespons tantangan serta peluang dari lingkungan luar, sehingga dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dan adaptif dalam menghadapi perubahan.

<b>Faktor Strategi Internal</b>	<b>Bobot</b>	<b>Rating</b>	<b>Skor</b>
Peluang			
Ancaman			
<b>Total</b>			

*Tabel 2.2 Matriks EFAS*

(Sumber: Rangkuti, 2017)



Perhitungan matriks EFAS sama dengan IFAS yaitu dengan menjumlahkan total dari jawaban responden dari faktor eksternal yaitu faktor peluang dan ancaman, dalam melakukan perhitungan terhadap tingkat signifikan dalam analisis sebagai berikut:

1. Menentukan faktor-faktor internal, baik peluang maupun ancaman, yang relevan bagi perusahaan dan memasukkannya ke kolom pertama.
2. Setiap faktor tersebut diberi bobot dengan nilai antara 0 (tidak penting) hingga 1 (sangat penting). Bobot ini menunjukkan tingkat pentingnya faktor tersebut terhadap kesuksesan secara relatif. Faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap strategi bersaing harus diberi bobot tinggi. Jumlah total bobot dari semua faktor tidak boleh melebihi 1.
3. Faktor-faktor tersebut diberi rating dari 1 hingga 4. rating 1 menunjukkan kelemahan besar, rating 2 menunjukkan kelemahan kecil, rating 3 menunjukkan kekuatan kecil, dan rating 4 menunjukkan kekuatan besar.
4. Dikalikan bobot pada kolom kedua dengan rating pada kolom ketiga untuk memperoleh faktor pembobotan pada kolom keempat untuk mendapatkan skor.
5. Jumlahkan semua skor pembobotan dari faktor-faktor tersebut untuk mendapatkan total skor. Total skor ini akan menunjukkan bagaimana perusahaan merespons berbagai faktor strategis eksternal, dan dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industri yang sama.

## 2.4 Analisis Gap

Harold Kerzner menjelaskan bahwa analisis gap dalam konteks manajemen proyek melibatkan perbandingan antara hasil aktual proyek dengan tujuan proyek yang telah ditetapkan. Proses ini membantu dalam mengidentifikasi penyebab perbedaan dan merumuskan strategi untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Kerzner menekankan pentingnya analisis gap untuk memastikan bahwa proyek tetap pada jalur yang benar dan mencapai hasil yang diinginkan.

Analisis GAP adalah alat untuk mengevaluasi dan merencanakan perbaikan dalam berbagai konteks, termasuk proyek, strategi bisnis, dan manajemen organisasi. Proses ini dapat mengidentifikasi area kelemahan dan perencanaan tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Nilai kesenjangan antara kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan konsumen juga disebut sebagai skor SERVQUAL dirumuskan sebagai berikut (Tjiptono, 2016):



$$\text{Gap} = \text{Skor Kenyataan (K)} - \text{Skor Harapan (H)}$$

ka nilai hasil positif (+) maka kinerja dalam kriteria baik. Jika nilai hasil ) dikatakan kinerja dalam kriteria tidak baik (Tjiptono, 2016).

## 2.5 Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan suatu analisa yang dicetuskan Albert Humphrey, pada tahun 1960 – 1970. SWOT merupakan akronim untuk kata kekuatan (strengths), kelemahan (weakness), peluang (opportunities), ancaman (threats). Menurut Freddy Rangkuti (2017), Analisis SWOT ini mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. SWOT ini pada dasarnya dapat memaksimalkan kekuatan (strengths) dan peluang (opportunities) dan mampu meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats). Untuk merumuskan strategi perusahaan maka diperlukan pengembangan misi, tujuan, strategi dan kebijakan perusahaan baik kondisi internal maupun eksternal karena hal ini sebagai acuan dalam perencanaan strategi yang akan datang.

Analisis SWOT merupakan teknik perencanaan strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi Kekuatan (Strengths), Kelemahan (Weaknesses), Peluang (Opportunities), dan Ancaman (Threats) yang berkaitan dengan sebuah proyek atau bisnis. (retoris.id, 2024)

Analisis ini bersifat deskriptif dan subjektif. Bisa saja beberapa orang dalam organisasi memberikan hasil analisis yang berbeda pada keempat bagian dalam analisis SWOT. Hal ini sangat wajar terjadi, karena analisis SWOT merupakan sebuah analisis yang akan memberikan output berupa arahan, bukan solusi “ajaib” dalam sebuah permasalahan. Meskipun arahan tersebut bisa diartikan sebagai salah satu bentuk solusi, namun pada dasarnya arahan/rekomendasi yang dihasilkan bertujuan untuk mempertahankan kekuatan dan menambah keuntungan dari peluang yang ada, sekaligus mengurangi kekurangan dan menghindari ancaman. (Fatimah, 2016)

Menurut Freddy Rangkuti (2017), SWOT adalah identitas berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi. Analisis ini berdasarkan logika yang dapat memaksimalkan peluang namun secara bersamaan dapat meminimalkan kekurangan dan ancaman. Analisis SWOT membandingkan antara faktor eksternal dan faktor internal. Diagram analisis SWOT:





Gambar 2.2 Diagram SWOT

(Sumber: Rangkuti, 2017)

KUADRAN I: Perusahaan berada dalam situasi yang sangat menguntungkan karena memiliki kekuatan dan peluang yang bisa dimanfaatkan. Strategi yang tepat dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (Strategi berorientasi pertumbuhan).

KUADRAN II: Walaupun perusahaan menghadapi sejumlah ancaman, ia masih memiliki kekuatan internal. Strategi yang perlu diambil adalah memanfaatkan kekuatan tersebut untuk mengejar peluang jangka panjang melalui diversifikasi produk atau jasa.

KUADRAN III: Perusahaan memiliki peluang pasar yang besar, tetapi juga menghadapi beberapa kelemahan internal. Fokus perusahaan adalah mengatasi masalah internal untuk dapat mengambil manfaat dari peluang pasar yang tersedia.

KUADRAN IV: Situasi ini sangat tidak menguntungkan karena perusahaan menghadapi ancaman eksternal serta kelemahan internal yang signifikan.

Analisis SWOT merupakan suatu proses analisis untuk membantu pengambilan strategi yang tepat dalam merancang strategi implementasi HRIS untuk mencapai prospek yang diharapkan.

### 2.5.1 Manfaat, Tujuan dan Fungsi Analisis SWOT



Tujuan dan Fungsi Analisis SWOT menurut Ismail Sholihin (2012):

Manfaat Analisis SWOT Analisis SWOT adalah sebuah instrumen yang penting untuk merumuskan analisis strategi. Kemampuan ini menjadi penentu

strategi perusahaan dalam memaksimalkan peran dari faktor kekuatan pemanfaatan peluang yang sekaligus berperan untuk meminimalkan kelemahan dalam perusahaan dan menekan dampak ancaman yang harus dihadapi perusahaan

2. Tujuan Analisis SWOT Analisis SWOT ini mampu mengidentifikasi faktor internal (kekuatan dan kelemahan) maupun faktor eksternal (ancaman dan tantangan) yang mempengaruhi perusahaan baik positif maupun negatif sehingga perusahaan harus mampu mengelola dalam mempertahankan peluang agar perusahaan bertahan apabila mengalami kesalahan.
3. Fungsi Analisis SWOT Analisis SWOT ini berfungsi untuk menganalisa kekuatan dan kelemahan yang ada pada perusahaan melalui pengkajian terhadap kondisi internal perusahaan maupun kondisi eksternal perusahaan untuk menganalisa ancaman dan peluang yang akan dihadapi perusahaan.

### 2.5.2 Faktor-Faktor Analisis SWOT

Faktor-faktor dalam analisis SWOT, yaitu Strengths (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunities (peluang), dan Threats (ancaman), masing-masing memiliki peran penting dalam memahami posisi strategis organisasi. Berikut penjelasan faktor-faktor analisis SWOT menurut Fajar Nur'aini (2016):

1. Strengths (kekuatan) adalah kondisi yang kuat atau dominan dalam perusahaan. Faktor ini menjadi keunggulan dalam perusahaan itu sendiri karena dapat menciptakan nilai tambah atau keunggulan komparatif dari perusahaan. Nilai tambah ini dapat terlihat apabila suatu perusahaan lebih unggul dibandingkan perusahaan lainnya dan dapat memuaskan stakeholders. Hal inilah yang menjadi kekuatan dasar untuk perusahaan dalam menciptakan kualitas tinggi.
2. Weaknesses (kelemahan) adalah kondisi suatu hal yang menjadikan kelemahan atau kekurangan yang ada pada perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan bagus apabila perusahaan tersebut dapat meminimalisir suatu kekurangan atau bahkan mampu menghilangkan kelemahan tersebut
3. Opportunitess (peluang) adalah suatu kondisi lingkungan yang berada diluar perusahaan yang bersifat menguntungkan pada perusahaan dan dapat jukan suatu peluang.



- a. *Low*, peluang dikatakan low apabila memiliki daya tarik serta manfaat yang kecil untuk masyarakat dan peluang pencapaiannya juga kecil
  - b. *Moderate*, peluang dikatakan moderat apabila daya tarik serta manfaat untuk masyarakat besar tetapi peluang pencapaiannya kecil
  - c. *Best*, peluang dikatakan best apabila daya tarik serta manfaat untuk masyarakat tinggi dan peluang pencapaiannya juga besar
4. *Threats* (peluang) adalah kondisi eksternal yang mengganggu kelancaran suatu perusahaan. Ancaman ini biasanya sangat merugikan perusahaan. Ancaman ini apabila tidak ditanggulangi akan berdampak berkepanjangan sehingga menghambat tercapainya visi dan misi perusahaan.

### 2.5.3 Matriks SWOT

Perumusan strategi ini didasarkan pada analisis SWOT, di mana faktor-faktor dalam analisis SWOT, seperti kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, digabungkan dalam sebuah matriks SWOT. Matriks SWOT ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana perusahaan dapat menyesuaikan peluang dan ancaman yang dihadapi dengan kekuatan dan kelemahan internal. Dengan mengidentifikasi kekuatan yang dapat dimaksimalkan, perusahaan dapat mengambil peluang yang ada di pasar, sementara kelemahan internal dapat diminimalkan untuk menghindari potensi ancaman eksternal. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi yang lebih responsif dan proaktif dalam menghadapi dinamika pasar dan kompetisi, serta membantu dalam menentukan prioritas tindakan yang paling efektif untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Freddy Rangkuti (2017) matrik SWOT dapat digambarkan seperti berikut:

	IFAS	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
EFAS			
	OPPORTUNITY (O)	SO	WO
	THREAT (T)	ST	WT

Tabel 2.3 Matriks SWOT



strategi (SO) adalah strategi yang disusun berdasarkan kekuatan untuk merebut peluang

2. Strategi (ST) adalah strategi yang disusun berdasarkan kekuatan untuk mengatasi ancaman
3. Strategi (WO) adalah strategi yang disusun dengan cara meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang
4. Strategi (WT) adalah strategi yang disusun dengan cara meminimalkan kelemahan untuk menghindari ancaman.

## 2.6 Implementasi Strategi

Secara umum istilah Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Berbagai ahli dan akademisi telah mengemukakan pandangan mereka mengenai pengertian implementasi. Penjelasan ini diperlukan agar pemahaman tentang implementasi dapat selaras dengan konsep penelitian yang berfokus pada sistem informasi sumber daya manusia (HRIS). Implementasi merupakan bagian penting dalam keseluruhan proses perencanaan kebijakan. Beberapa pandangan mengenai implementasi dapat dilihat dalam uraian berikut.

Menurut Hingis dalam (Christianingrum & Djumiarti, 2019) implementasi merupakan suatu rangkuman dari berbagai proses kegiatan yang didalamnya mengenai sumberdaya manusia dengan menggunakan sumberdaya lain untuk mencapai sasaran strategi.

Menurut Bernadini R. Wijaya & Susilo Supardo dalam (Christianingrum & Djumiarti, 2019) implementasi merupakan sebuah proses informasi suatu rencana ke sebuah praktek.

Gordon (Mulyadi, 2015) menyatakan, “implementasi berkenaan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program.”

Berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah proses terencana yang melibatkan tindakan nyata untuk menerapkan kebijakan atau program dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan. Implementasi memerlukan perencanaan yang matang dan pengorganisasian sumber daya untuk memastikan keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut.



alam mencapai sebuah tujuan dibutuhkan strategi yang tepat dalam inya. Semua organisasi memiliki strategi dalam rangka mencapai tujuan sinya. Hal ini menjadi pertimbangan bagi semua organisasi untuk memiliki

strategi yang tepat. Kata “strategi” berasal dari bahasa Yunani, yaitu “strategos” (stratos = militer dan ag = memimpin), yang berarti “generalship” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Secara umum, strategi sebagai cara mencapai tujuan. Strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan. (Arifudin, O, 2021).

Menurut Wheelen dan Hunger (2008) (sebagaimana dikutip dalam Arifudin, 2021), terdapat beberapa tingkatan strategi dalam manajemen perusahaan besar. Ada tiga tingkatan strategi manajemen yang berkembang sesuai dengan perkembangan perusahaan, yaitu:

#### 1. Strategi Korporasi (Corporate Strategy)

Strategi ini mencerminkan keseluruhan arah perusahaan dengan tujuan menciptakan pertumbuhan bagi perusahaan secara keseluruhan dan mengelola berbagai macam lini produk bisnis. Terdapat tiga jenis strategi yang dapat diterapkan pada tingkat ini:

##### a) Strategi Pertumbuhan (Growth Strategy)

Strategi ini didasarkan pada tahap pertumbuhan yang sedang dilalui perusahaan.

##### b) Strategi Stabilitas (Stability Strategy)

Strategi ini digunakan dalam menghadapi kemerosotan penghasilan yang dihadapi oleh perusahaan.

##### c) Strategi Pengurangan (Retrenchment Strategy)

Strategi ini diterapkan untuk memperkecil atau mengurangi usaha yang dilakukan oleh perusahaan.

#### 2. Strategi Bisnis (Business Strategy)

Strategi ini digunakan pada tingkat produk atau unit bisnis dan menekankan pada posisi bersaing produk atau jasa pada segmen pasar tertentu.

tiga macam strategi yang bisa digunakan pada tingkat ini, yaitu:

• Strategi Kepemimpinan Biaya (Cost Leadership Strategy)

• Strategi Diferensiasi (Differentiation Strategy)



### c) Strategi Fokus (Focus Strategy)

Strategi pada tingkat ini dirumuskan dan ditetapkan oleh manajer yang diberi tanggung jawab oleh manajemen puncak untuk mengelola bisnis terkait.

### 3. Strategi Fungsional (Functional Strategy)

Strategi ini digunakan pada level fungsional, seperti operasional, pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Strategi fungsional mengacu pada strategi korporasi dan strategi bisnis sebelumnya. Strategi ini juga dikenal sebagai value-based strategy, yang berfokus pada memaksimalkan produktivitas sumber daya yang digunakan untuk memberikan nilai terbaik dalam pemenuhan kebutuhan pelanggan.

David (2021) menjelaskan bahwa proses manajemen strategi terdiri dari 3 tahapan, yaitu: memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi dan mengevaluasi strategi.

#### a. Formulasi (Perumusan) Strategi

Perumusan strategi terdapat beberapa komponen, yaitu: mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi berbagai peluang dan ancaman eksternal sebuah organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan dalam jangka panjang, menghasilkan suatu alternatif strategi, dan memilih strategi tertentu yang sesuai dengan hasil analisis strategi di atas. Empat poin penting yang harus dilaksanakan dalam perumusan Strategi, yaitu: Perumusan Visi dan misi (*mission determination*), Asesmen lingkungan eksternal (*environmental external assessment*), asesmen organisasi (*organization assessment*), Penentuan strategi (*strategi setting*).

#### b. Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan suatu langkah penerapan strategi yang telah melalui berbagai proses identifikasi berkenaan dengan faktor lingkungan eksternal dan faktor internal serta penyesuaian dengan tujuan perusahaan atau lembaga dalam berbagai kebijakan intensif, dimana setiap divisi dan fungsional perusahaan

baga berkolaborasi dan bekerja sama sesuai dengan tugas dan fungsi masing. Implementasi strategi merupakan proses dimana manajemen mewujudkan berbagai strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui



pengembangan program-program, rancangan anggaran, dan prosedur (Dewi & Sandora, 2019).

### c. Evaluasi Strategi

Evaluasi dalam manajemen strategi meliputi kegiatan mengamati apakah strategi yang direncanakan berjalan sesuai harapan atau tidak. Evaluasi Strategi mencakup beberapa poin penting (Taufiqurokhman, 2016):

- 1) Mereview dan menelaah faktor-faktor eksternal dan internal yang merupakan basis bagi setiap strategi yang sedang berlangsung.
- 2) Mengukur jalannya kinerja.
- 3) Mengambil tindakan perbaikan dan perubahan jika terjadi ketidaksesuaian dengan formulasi strategi.

## 2.7 Analisis SWOT sebagai dasar penentuan strategi

Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*) merupakan alat yang sangat penting dalam proses perencanaan strategis organisasi. Dengan melakukan analisis SWOT, organisasi dapat memahami kondisi aktualnya pada saat proses identifikasi dan analisis dilakukan, sehingga dapat menentukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan. Setelah faktor internal dan eksternal organisasi teridentifikasi, langkah berikutnya adalah memetakan posisi organisasi dengan menghitung nilai IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dan EFAS (*External Factor Analysis Summary*). Penghitungan ini memberikan gambaran tentang posisi organisasi saat itu serta strategi yang perlu diterapkan di masa depan.

Selain itu, matriks SWOT harus dibuat untuk menentukan tindakan yang akan diambil oleh organisasi. Matriks SWOT membantu organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal. Dengan demikian, organisasi dapat menentukan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kekuatan, mengatasi kelemahan, memanfaatkan peluang, dan menghadapi ancaman.



arena itu, analisis SWOT harus dilakukan secara berkala untuk perkembangan organisasi, dan strategi yang diterapkan juga perlu diperbaiki jika tidak lagi sesuai dengan kondisi internal maupun

eksternal organisasi. Dengan melakukan analisis SWOT secara berkala, organisasi dapat meningkatkan kemampuan adaptasi dan responsif terhadap perubahan lingkungan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan bersaing dan mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan usaha peneliti untuk mencari perbandingan sekaligus menemukan inspirasi baru bagi penelitian berikutnya. Selain itu, kajian ini membantu menempatkan penelitian dalam konteks yang tepat dan menunjukkan orisinalitas dari penelitian tersebut. Pada bagian ini, peneliti menyajikan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang akan diteliti, baik yang sudah dipublikasikan maupun belum. Berikut adalah rangkuman dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang dikaji penulis:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hijrasil et al., (2023) berjudul “Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran HRIS dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas manajemen SDM, dan juga mengidentifikasi tantangan dan hambatan dari penerapan HRIS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan, meninjau, menganalisis, dan menyintesis literatur yang relevan dalam suatu topik penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang topik yang diteliti dan membangun landasan teori yang kuat. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan HRIS dalam manajemen SDM memberikan manfaat signifikan, terutama dalam hal efisiensi dan efektivitas operasional. HRIS memungkinkan otomatisasi tugas administratif, pengelolaan data karyawan yang lebih efisien, penggajian cepat, manajemen pelatihan terstruktur, self-service karyawan, serta kemampuan pelaporan dan analisis yang lebih baik. Namun, terdapat tantangan seperti keterbatasan sumber daya, kesesuaian dengan kebutuhan organisasi, perubahan budaya, keamanan data, serta pelatihan karyawan. Untuk memaksimalkan manfaat HRIS, organisasi harus memilih



sistem yang tepat, melibatkan karyawan dalam implementasi, dan memastikan keamanan serta pelatihan yang memadai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Raflian, M. D. J. (2022). Berjudul "Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Manfaatnya bagi Organisasi" Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek dari implementasi HRIS (Human Resource Information System) terhadap efisiensi waktu, efisiensi biaya, kualitas informasi, dan kepuasan manajerial di perusahaan yang telah menerapkan HRIS di Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dan studi pustaka yang bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai dampak penerapan HRIS terhadap efisiensi operasional dan kepuasan manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HRIS secara signifikan meningkatkan efisiensi waktu dan kepuasan manajerial, namun tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap efisiensi biaya dan kualitas informasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Yogie Dwi Hanafi dan Muhadjir Anwar (2023) berjudul "Implementasi Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) pada PT Swabina Gatra" bertujuan untuk menyelidiki dampak implementasi HRIS terhadap efisiensi manajemen SDM di PT Swabina Gatra. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara untuk memahami fungsi dan manfaat aplikasi HRIS serta tantangan yang dihadapi selama implementasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HRIS di PT Swabina Gatra telah meningkatkan efisiensi pengelolaan data karyawan, mempercepat pemrosesan informasi, dan mengurangi beban kerja tim HR, meskipun terdapat beberapa kendala teknis pada aplikasi.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Rismawan (2017) berjudul "Penggunaan HRIS dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan" bertujuan untuk menganalisis peran HRIS (Human Resource Information System) dalam mendukung pengambilan keputusan strategis dan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur untuk mengeksplorasi bagaimana HRIS dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRIS memberikan manfaat berupa penghematan biaya, peningkatan akurasi data, percepatan proses, dan penguatan pengambilan keputusan,



meskipun implementasinya dihadapkan pada tantangan seperti kesiapan teknologi dan dukungan manajemen.

5. Penelitian yang dilakukan oleh M. Said Abdullah, Syahrial Shaddiq, dan Sudirman (2024) berjudul “Pengaruh dan Tantangan dalam Penggunaan Aplikasi Human Resource Information (HRIS) terhadap Produktivitas Pegawai” bertujuan untuk mengkaji pengaruh penerapan aplikasi HRIS dalam meningkatkan produktivitas pegawai serta mengevaluasi tantangan yang mungkin dihadapi dalam proses penerapannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode tinjauan literatur, di mana berbagai penelitian dan teori yang relevan dianalisis secara kritis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik ini. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menyintesis informasi yang telah ada untuk memahami bagaimana penerapan HRIS dapat berdampak pada produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan HRIS dalam organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai. HRIS mampu menyederhanakan proses administrasi, meningkatkan aksesibilitas data, serta meningkatkan efisiensi komunikasi internal. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan dalam penerapan HRIS, seperti kurangnya keterampilan teknologi di kalangan pegawai, kesulitan integrasi dengan sistem yang ada, serta masalah pemeliharaan dan dukungan teknis. Untuk memaksimalkan manfaat dari penerapan HRIS, organisasi harus memberikan pelatihan yang komprehensif, dukungan manajemen yang kuat, serta strategi implementasi yang cermat.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hijrasil et al., (2023)	Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM	Penerapan HRIS dalam manajemen SDM memberikan manfaat signifikan, terutama dalam hal efisiensi dan efektivitas operasional. HRIS memungkinkan otomatisasi tugas administratif, pengelolaan data karyawan yang lebih efisien, penggajian cepat, manajemen pelatihan terstruktur, self-service karyawan, serta kemampuan pelaporan dan analisis yang lebih baik. Namun, terdapat tantangan seperti



			keterbatasan sumber daya, kesesuaian dengan kebutuhan organisasi, perubahan budaya, keamanan data, serta pelatihan karyawan. Untuk memaksimalkan manfaat HRIS, organisasi harus memilih sistem yang tepat, melibatkan karyawan dalam implementasi, dan memastikan keamanan serta pelatihan yang memadai.
2	Raflian, M. D. J. (2022)	Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Manfaatnya bagi Organisasi	Implementasi HRIS secara signifikan meningkatkan efisiensi waktu dan kepuasan manajerial, namun tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap efisiensi biaya dan kualitas informasi.
3	Yogie Dwi Hanafi dan Muhadjir Anwar (2023)	Implementasi Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) pada PT Swabina Gatra	Implementasi HRIS di PT Swabina Gatra telah meningkatkan efisiensi pengelolaan data karyawan, mempercepat pemrosesan informasi, dan mengurangi beban kerja tim HR, meskipun terdapat beberapa kendala teknis pada aplikasi
4	Rizki Rismawan (2017)	Penggunaan HRIS dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan	HRIS memberikan manfaat berupa penghematan biaya, peningkatan akurasi data, percepatan proses, dan penguatan pengambilan keputusan, meskipun implementasinya dihadapkan pada tantangan seperti kesiapan teknologi dan dukungan manajemen.
5	M. Said Abdullah, Syahrial Shaddiq, dan Sudirman (2024)	Pengaruh dan Tantangan dalam Penggunaan Aplikasi Human Resource Information (HRIS) terhadap Produktivitas Pegawai	Penerapan HRIS dalam organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai. HRIS mampu menyederhanakan proses administrasi, meningkatkan aksesibilitas data, serta meningkatkan efisiensi komunikasi internal. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan dalam penerapan HRIS, seperti kurangnya keterampilan teknologi di kalangan pegawai, kesulitan integrasi dengan sistem yang ada, serta masalah pemeliharaan dan dukungan teknis. Untuk



			memaksimalkan manfaat dari penerapan HRIS, organisasi harus memberikan pelatihan yang komprehensif, dukungan manajemen yang kuat, serta strategi implementasi yang cermat.
--	--	--	--

*Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu*

