

Analisa Faktor Sukses Implementasi HRMS di PT XYZ

Ni Luh Putu Nia Anggraeni¹, Don Gusti Rao², Nada Nazihah Dharmawan³

Politeknik Ketenagakerjaan

Korespondensi penulis: niluhputuniaa09@gmail.com¹

Abstract

Human Resource Management System (HRMS) is a system that used to manage HR in a company. Evaluation of HRMS implementation is needed to see how far the system can function properly and meet user expectations. This research is a qualitative research where data is obtained based on the results of interviews. The purpose of this research is to see what are the success factors of HRMS implementation at PT XYZ so that the results can be used by management for development. From the results of the study, it was found that PT XYZ had not fulfilled two of the 10 success factors for the implementation of Ceriello & Freeman's theory, namely the factors of user involvement and integration between business systems.

Keywords: *system integration, user involvement, system development.*

Abstrak

Human Resource Management System (HRMS) atau Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk mengelola SDM dalam suatu perusahaan. Evaluasi atas implementasi HRMS diperlukan untuk melihat sejauh mana sistem dapat berfungsi dengan baik dan memenuhi kebutuhan pengguna. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dimana data diperoleh berdasarkan hasil wawancara. Tujuan penelitian ini untuk melihat apa saja faktor sukses implementasi HRMS di PT XYZ sehingga hasilnya dapat digunakan manajemen untuk pengembangan. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa PT XYZ belum memenuhi dua dari 10 faktor kesuksesan implementasi dari teori Ceriello & Freeman, yaitu pada faktor keterlibatan pengguna dan integrasi antara sistem bisnis.

Kata kunci: *integrasi sistem, keterlibatan pengguna, pengembangan sistem*

I. LATAR BELAKANG

Human Resource Management System (HRMS) atau Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aplikasi perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola SDM dalam suatu perusahaan. Fungsi inti dari HRMS sendiri yaitu pencatatan elektronik melalui penggunaan perangkat lunak dengan mengotomatisasikan proses SDM di sebuah perusahaan. Dalam HRMS tercakup HRIS, HCMS, dan penggajian dalam satu sistem, di mana HRIS (Human Research Information System) mencakup proses operasional perusahaan dan teknikal yang mampu digunakan untuk perencanaan

Received Desember 12, 2022; Revised Januari 02, 2023; Accepted Februari 23, 2023

* Ni Luh Putu Nia Anggraeni, niluhputuniaa09@gmail.com

karyawan, dan HCMS (*Human Capital Management System*) lebih menekankan pada proses pengembangan karyawan. Karena cakupannya yang lebih luas ini, HRMS banyak digunakan oleh perusahaan dengan bisnis berskala menengah hingga besar.

Salah satu perusahaan yang menggunakan HRMS dalam pengelolaan SDM adalah PT XYZ. Perusahaan ini berfokus pada industri gula yang mengolah tebu menjadi gula putih. PT XYZ memiliki kompleksitas perusahaan yang tinggi karena memiliki satu kantor pusat dan dua pabrik pengolah di tempat yang berbeda, serta jumlah karyawan yang tidak sedikit. Hal inilah yang menyebabkan PT XYZ memilih HRMS untuk mengelola informasi terkait SDM, untuk menunjang proses kepegawaian agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta untuk membantu mengintegrasikan seluruh proses bisnis perusahaan dari yang sederhana dan manual hingga menjadi saling terintegrasi di dalam suatu sistem.

Proses evaluasi atas implementasi suatu sistem perlu dilakukan, sehingga dapat diketahui apakah sistem tersebut sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan Diana (2014) yang menyatakan bahwa evaluasi pada sistem dilakukan untuk melihat sejauh mana sistem dapat berfungsi dengan baik serta dapat memenuhi kebutuhan pengguna. Penelitian sebelumnya terkait implementasi sistem sudah banyak dilakukan, diantaranya adalah hasil studi Teo dkk dalam Cahyo (2018:7) yang menyatakan bahwa besar pengaruh HRIS telah menjadi fokus kebutuhan *Strategic Human Resource* akan sistem manajemen yang efisien dan efektif serta peningkatan penggunaannya sebesar 85,2% selama dekade terakhir. Selain itu, hasil penelitian Saputro et al. (2016) menunjukkan bahwa implementasi e-Government pada pemerintah kota Pekalongan belum terlaksana dengan baik, dilihat dari adanya beberapa faktor yang tidak mempengaruhi faktor lain seperti seharusnya.

Berbeda dengan hasil penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, faktor kesuksesan implementasi HRMS pada PT XYZ akan dilihat dari faktor-faktor penentu kesuksesan dan keberhasilan dalam implementasi sistem yang dijabarkan oleh Ceriello & Freeman dalam Kavanagh dkk (2015:160). Oleh karena hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul Analisa Faktor Sukses Implementasi HRMS di PT XYZ.

II. KAJIAN TEORITIS

HRMS menurut Navaz dkk (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “*Human Resource Management System*” adalah sistem dan proses yang terjadi antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi. HRMS dengan sistem yang terintegrasi ini dirancang untuk memberikan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan SDM. HRMS memberikan cara dan solusi yang mudah dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan dengan jumlah karyawan yang besar. Keunggulan yang didapatkan dari penggunaan HRMS, yaitu mempermudah dalam mengakses data, sistem lebih mudah digunakan dan bersifat fleksibel, perubahan data mudah dilakukan, pemeliharaan yang mudah, mengurangi pekerjaan manual, serta pembuatan laporan dapat dilakukan secara tepat waktu. Menurut Navaz dkk (2013), HRMS dalam penggunaannya terbagi menjadi enam modul, yaitu *Employee Details, Payroll, Training, Performance, Resignation, dan Resume Tracking*.

Teori yang membahas faktor penentu kesuksesan implementasi suatu sistem, salah satunya adalah teori yang disebutkan oleh Ceriello & Freeman dalam Kavanagh dkk (2015:160). Menurut Ceriello & Freeman, faktor tersebut adalah dukungan *top management*, penyediaan sumber daya yang memadai, komunikasi yang berkelanjutan, budaya organisasi yang kondusif, keterlibatan pengguna, *project champion*, struktur organisasi, manajemen perubahan, pengawasan dan pengendalian proyek, serta integrasi yang baik diantara sistem bisnis.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif yang dimaksud di sini adalah penelitian yang memahami fenomena tentang apa yang dipahami oleh subyek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik dan deskriptif dalam bentuk bahasa dan kata-kata (Moleong, 2014:6). Penelitian bersifat deskriptif artinya penelitian akan dijelaskan melalui kata-kata maupun kalimat yang dikemukakan secara lengkap dan jelas terkait dengan keadaan yang terjadi selama penelitian sesuai dengan pendekatan yang telah dilakukan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara dan observasi. Wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur dimana peneliti mempersiapkan daftar pertanyaan untuk wawancara yang dilakukan

secara formal bersama narasumber. Peneliti akan melakukan wawancara dengan beberapa narasumber dari PT XYZ yang telah menggunakan HRMS serta mampu menjelaskan pengalaman serta kendala yang dialami saat implementasi. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi pasif, dimana peneliti hanya melakukan pengamatan terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan narasumber tanpa terlibat secara langsung. Peneliti melakukan observasi dengan tujuan dapat mendeskripsikan implementasi HRMS pada PT XYZ dan apa saja kendalanya. Setelah wawancara dan observasi dilakukan, data yang dihasilkan lalu dianalisis menggunakan tiga teknis analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi serta setelah dibandingkan dengan teori faktor kesuksesan implementasi sistem oleh Ceriello & Freeman, maka hasil yang didapatkan adalah:

1. Dukungan Top Management

Menurut teori Ceriello & Freeman, Implementasi HRMS harus mendapat dukungan dari *top management* terutama di awal serta selama implementasi dan evaluasi. Dari hasil wawancara, dapat diketahui bahwa implementasi HRMS pada PT XYZ sudah mendapat dukungan dari *top management*. Bentuk dukungannya mulai dari segi kebijakan, dukungan dalam bentuk semangat, serta dengan membentuk tim implementasi yang disiapkan dalam membantu proses implementasi sistem di PT XYZ. Bentuk dukungan lainnya yaitu melalui kegiatan pelatihan atau training yang memang telah dilakukan pada saat implementasi dan diikuti oleh perwakilan seluruh level jabatan. Selain itu, bentuk dukungan seperti proses persetujuan / *approval* dalam sistem oleh atasan juga dilakukan untuk mempermudah suatu pengajuan. Seperti yang dijelaskan oleh ES selaku Manajer HR di Site yang mengatakan bahwa,

“Untuk pengaplikasian data melalui HRMS di PT XYZ memang sangat didukung dan disupport semuanya dari level operator sampai pucuk pimpinan karena memang sistem ini ‘kan diinginkan dari dulu, dan sampai sekarang progresnya masih jalan dalam proses development/pengembangan ya, mencocokkan dengan SOP dan aplikasi untuk menyempurnakan. Supportnya sih baik sekali menurut saya.”

Peneliti menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaannya, implementasi HRMS pada PT XYZ mendapat dukungan *top management* dengan berbagai bentuk. Jika ada kendala, pihak manajemen akan bertindak sesuai fungsi dan wewenangnya, dengan memantau kemajuan setiap bulannya untuk mengetahui sejauh mana pencapaian target yang ditetapkan serta mengevaluasi jika ada kendala.

2. Penyediaan Sumber Daya yang Memadai

Sumber daya yang diperlukan berdasarkan teori Ceriello & Freeman adalah teknologi, uang, waktu, dan personel. Dari sisi IT, SS selaku Manajer IT menyatakan bahwa sumber daya yang diberikan PT XYZ cukup memadai, mulai dari penyediaan jaringan hingga server yang telah dianggarkan untuk implementasi sistem HRMS.

“Untuk sumber daya sudah cukup, dari sisi server kita punya yang terbaru, dari jaringan juga disupport, dan sudah dibudget-kan atau sudah dianggarkan oleh Board of Director untuk implementasi HRMS ini. Jadi ya memang didukung.”

Hasil observasi menunjukkan bahwa sudah dilakukan penyediaan sumber daya yang dibutuhkan saat implementasi HRMS, misalnya pada saat pelatihan, disediakan ruang dan sarana lainnya untuk menunjang proses pelatihan sehingga karyawan dengan mudah memahami pelatihan yang diberikan. Menurut Peneliti, sumber daya lain berupa sarana maupun prasarana juga diberikan sesuai akses masing-masing. Sumber daya lainnya seperti personel dan waktu juga diberikan dalam rangka memaksimalkan implementasi. Adapun jika ada kendala dalam penyediaannya, dapat dibantu dengan penyediaan sarana oleh masing-masing karyawan untuk saling mendukung implementasi.

3. Komunikasi

Terkait alur komunikasi, hasil wawancara menjelaskan bahwa bentuk komunikasi di PT XYZ berupa koordinasi dalam *Whatsapp Group*. SS selaku Manajer IT juga mengatakan bahwa,

“Karena HRMS ini digunakan di 2 tempat, yang pertama di Head Office yaitu di Jakarta, dan yang kedua di Site, ada 2 yaitu di Blitar dan Cikande, nah untuk komunikasinya sendiri melalui Group Whatsapp, Email, dan semua dokumentasi juga disiapkan secara online oleh tim vendor.”

Pengetahuan tentang tujuan dan progres dari implementasi HRMS telah diketahui oleh semua pihak, yaitu untuk mengefisiensikan proses dan biaya serta memudahkan pengelolaan data dari manual hingga menjadi sistem. Hal ini selaras dengan teori Ceriello & Freeman dalam Kavanagh dkk (2015) yang menyebutkan bahwa seluruh pihak yang terlibat perlu mengetahui tujuan serta progres dalam proyek sebagai umpan balik dalam proses komunikasi.

4. Budaya Organisasi yang Kondusif dan Partisipatif

Sosialisasi implementasi HRMS pada PT XYZ dilakukan dengan pemberitahuan informasi mengenai akan adanya penerapan sistem baru ke seluruh karyawan. Hal ini dijelaskan oleh SS selaku Manajer IT yang mengatakan bahwa,

“Sosialisasinya seperti biasa kita infokan ke seluruh karyawan bahwa kita sedang implementasi HRMS, lalu kita undang mereka, lalu beri training/pelatihan, lalu kita terus dampingi sampai mereka paham, jadi support dari manajemen maupun dari IT tidak putus.”

Selain itu, adanya partisipasi ekstensif dalam mengikuti pelatihan sistem baru yang akan digunakan (Ceriello & Freeman, 2015) juga menjadi salah satu penentu kesuksesan implementasi. Dalam pelaksanaannya pada PT XYZ, pelatihan yang diberikan telah diikuti oleh perwakilan dari seluruh level jabatan.

5. Keterlibatan Pengguna

Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya keterlibatan pengguna dalam implementasi HRMS di PT XYZ, terutama dari aktivitas karyawan dalam menggunakan sistem tersebut. Pendampingan yang dilakukan oleh tim vendor juga membuktikan bahwa karyawan memang telah menggunakan sistem dan segera melaporkan apabila menemukan kendala. Meski kendala masih ditemukan, karyawan dinilai telah merasakan kemudahan setelah menggunakan sistem ini, seperti kemudahan dalam melakukan absensi.

Walaupun begitu, hasil wawancara menunjukkan bahwa aplikasi HRMS pada PT XYZ telah digunakan oleh karyawan, namun terbatas hanya pada modul tertentu saja. Pelatihan yang diberikan sebelumnya memang telah mencakup keseluruhan modul, tetapi dalam penerapannya masih terdapat penyesuaian. Sesuai yang dijelaskan oleh Ceriello & Freeman dalam Kavanagh dkk (2015), keterlibatan pengguna penting untuk pengembangan dan implementasi sistem yang efektif. Hal tersebut untuk memastikan

bahwa sistem dirancang, diimplementasikan, dan diterima sesuai kebutuhan. Dari kelima informan yang Peneliti wawancarai, memang telah terlibat dalam penggunaan HRMS, namun hanya pada modul tertentu. SS menjelaskan bahwa,

“Saya telah menggunakan HRMS untuk overtime, time off, dan di Site juga temen-temen sudah absen menggunakan sistem HRMS, jadi semua sudah menggunakan, tinggal hanya mendistribusikan user per karyawannya.”

Penggunaan HRMS juga masih terbatas karena pendistribusian user belum dilakukan secara menyeluruh ke semua karyawan. Meski begitu, proses lainnya telah dapat digunakan oleh beberapa level jabatan. ES juga mengatakan bahwa,

“Kalau sampai saat ini mungkin karena keterbatasan mereka dalam maksimal penggunaan sistem, bukan berarti karyawan tidak mau aktif, tapi karena penggunaan modul belum merata ke seluruh karyawan sehingga persentasenya bisa dikatakan belum maksimal karena keterbatasan akses, karena ada prioritas mana aja yang harus dijalankan terlebih dahulu sehingga memang belum menyentuh ke seluruh karyawan.”

6. *Project Champion*

Project Champion atau *Key User* dari pihak PT XYZ maupun pihak vendor dikatakan telah berfungsi dengan baik. Selaras dengan teori Ceriello & Freeman (2015) bahwa *Project Champion* dipilih sesuai dengan posisi dalam perusahaan, hasil wawancara membuktikan bahwa keberadaan mereka membantu dalam proses implementasi HRMS. Hal ini dikatakan oleh AY, Staf HR PT XYZ yang mengatakan bahwa,

“Kalau dari sisi vendor, jelas sangat membantu sekali untuk mengatasi masalah seperti bug/error pada modul tertentu.”

Responden lain, SS juga mengatakan bahwa,

“Untuk dari sisi vendor sangat support sekali, membantu memberi masukan, ide, dari sisi business process, teknologi, sampai sekarang juga Alhamdulillah masih disupport.”

7. Struktur Organisasi

Dalam penerapannya, tidak terdapat perubahan wewenang pelaporan serta perubahan tanggung jawab karena sistem dibangun sesuai dengan akses dan wewenang masing-masing. Sesuai dengan yang dijelaskan ES bahwa,

“Perubahan struktur organisasi bukan karena ada HRMS, karena sistem ini justru mengikuti struktur organisasi yang ada. Contoh, approval dalam overtime/lembur, siapa yang harus membuat, menyetujui selanjutnya, ini didasari oleh struktur organisasi yang ada, jadi dengan adanya HRMS ini tidak mengubah struktur karena semua sudah sesuai aksesnya masing-masing.”

Ceriello & Freeman (2015) menyatakan bahwa dalam penerapan sistem informasi SDM akan memerlukan perubahan, termasuk dari masing-masing departemen yang harus terbiasa dengan kerja sama dan kolaborasi. Penerapan HRMS pada PT XYZ tidak memerlukan perubahan karena telah menyesuaikan dengan keadaan sebenarnya, sehingga dalam hal kerja sama dan kolaborasi pun berjalan baik dan terhindar dari perselisihan dalam perusahaan.

8. Manajemen Perubahan

Perubahan proses bisnis memerlukan waktu untuk penyesuaian. SS mengatakan bahwa,

“Karena adanya perubahan business process manual ke sistem ini memang perlu lagi disosialisasikan, mungkin perlu waktu, proses, dibantu dengan policy yang dikeluarkan oleh HR dalam penggunaan sistem HRMS ini.”

Komunikasi dan keterlibatan pengguna selama tahap pengembangan dan implementasi serta pelatihan tentang HRIS yang sangat penting untuk keberhasilan (Ceriello & Freeman, 2015). Teori tersebut selaras dengan yang dijelaskan oleh ES yang mengatakan bahwa,

“Kuncinya satu, training dan sosialisasi. Harus ditrial untuk meyakinkan bahwa sistem HRMS ini bisa diakses untuk memudahkan, lebih praktis, dan menguntungkan untuk karyawan. Disebut menguntungkan bukan hanya berbentuk reward/uang, berbentuk pengakuan juga cukup. Di sistem bisa lihat overtime/lembur masing-masing tanpa harus minta ke atasan. Jadi sama-sama menguntungkan, karyawan abis lembur pasti mau lihat hasilnya seperti apa sih, jadi karyawan bisa punya akses untuk melihat kesana.”

Karyawan PT XYZ yang telah menggunakan aplikasi HRMS diharapkan merasakan kemudahan, meski belum sepenuhnya terbiasa dalam penggunaannya. Hal tersebut dapat dipenuhi dengan disediakannya pelatihan dan sosialisasi guna mendalami penggunaan aplikasi HRMS.

9. *Project Control and Monitoring* (Pengawasan dan Pengendalian Proyek)

Ceriello & Freeman dalam Kavanagh dkk (2015) menjelaskan bahwa proyek yang dijalankan tanpa rencana matang dapat menyebabkan kegagalan, termasuk dalam mengkomunikasikan pencapaian dan kemajuan proyek. Hasil wawancara dengan para Manager PT XYZ, disimpulkan bahwa proses pengendalian dan monitoring proyek dalam implementasi HRMS pada PT XYZ dilakukan dengan koordinasi bersama karyawan maupun tim vendor. Hal itu dilakukan untuk memantau sejauh mana progres implementasi HRMS serta untuk melaporkan pencapaian proyek. ES menjelaskan bahwa,

“Dari sisi HR mungkin dari progress yang disediakan caranya dengan terjun ke percobaan modul, koordinasi dengan tim vendor, apa saja pekerjaannya sudah masuk ke sistem atau belum. Contoh, perekrutan sudah sampai mana? Mulai kapan dipakai di sistem ini, jadi sambil dicoba sambil dilihat mana yang perlu dikembangkan lagi karena belum sesuai, evaluasinya mungkin baru bisa mengukur itu, belum maksimal sih karena sistemnya masih dalam tahap development tambahan juga.”

Peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi antar tim proyek pada PT XYZ telah berjalan dengan baik dalam memantau proses manajemen proyek. Terlihat dari koordinasi yang dilakukan bersama karyawan maupun tim vendor.

10. Integrasi yang Baik Diantara Sistem Bisnis

Kesesuaian proses bisnis antara satu modul dengan modul lainnya diperlukan agar sistem HRMS dapat digunakan secara maksimal. Ceriello & Freeman mengatakan bahwa integrasi sistem yang baik dapat berjalan jika dapat saling berinteraksi antar satu modul dengan modul lainnya. Hasil wawancara dengan SS dijelaskan bahwa sistem HRMS secara proses bisnis telah sesuai karena pembuatan sistem HRMS yang memang dimulai dari awal sehingga penyesuaian dapat dilakukan tanpa batas. Meskipun begitu, ES mengatakan bahwa persentase kesesuaian aplikasi HRMS dengan kebutuhan baru mencapai 30% hingga 40%. Hal tersebut disebabkan oleh penggunaan yang belum maksimal dan penggunaan modul belum menyeluruh. Maka secara keseluruhan, aplikasi HRMS saat ini belum sepenuhnya sesuai karena belum memenuhi kebutuhan perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasam yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kesepuluh faktor sukses implementasi sistem oleh Ceriello & Freeman, terdapat dua faktor yang belum maksimal terpenuhi, yaitu pada faktor keterlibatan pengguna dan integrasi yang baik diantara sistem bisnis. Hal ini disebabkan karena modul yang digunakan masih belum meyeluruh dan belum seluruh karyawan yang berkepentingan terlibat dalam penggunaan HRMS. Hal ini tentu dapat menyebabkan tujuan penggunaan HRMS di PT XYZ tidak dapat dipenuhi secara maksimal.

Saran yang dapat peneliti berikan untuk memaksimalkan kesuksesan dalam implementasi HRMS di PT XYZ, antara lain dengan memberikan kebijakan *reward & punishment* sehingga menambah kedisiplinan karyawan yang mempunyai akses untuk meaksimalkan keterlibatannya dalam implementasi HRMS. Selain itu, Perusahaan juga dapat berkoordinasi dengan vendor untuk mengatasi kendala di dalam memaksimalkan penggunaan modul HRMS.

DAFTAR PUSTAKA

- Adya, D. (2020). Pelaksanaan Pembinaan Narapidana Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas III Terbuka Rumbai Pekanbaru. *Skripsi*.
- Biki, S. B., Mendo, A. Y., & Hilala, E. (2021). Kesuksesan Implementasi SAP Human Resource Information System (HRIS) di Industri Otomotif Sunter Jakarta Utara. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- Cahyo, M. R. (2018). ANALISIS IMPLEMENTASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) PADA PT. JAKARTA INTERNATIONAL CONTAINER TERMINAL. *Karya Ilmiah Management*, 1-16.
- Diana & Kurniawan (2014). Evaluasi Penerimaan Kinerja Human Resource Information System Universitas Bina Darma. *Jurnal Ilmiah Matrik*, Vol. 16, No. 1, April 2014: 71-80.
- Maidah, F., & Rusmanto. (2018). Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian Menggunakan OrangeHRM Studi Kasus SMPIT Al-Qudwah Depok. *Jurnal Informatika Terpadu*.
- Manongga, A., Pangemanan, S., & Kairupan, J. (2018). Implementasi Program Keluarga Harapan Dalam Mengatasi Kemiskinan di Kelurahan Pinokalan Kota Bitung. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*.
- Navaz, A. S., Fiaz, A. S., Prabhadevi, C., & Sangeetha, V. (2013). Human Resource Management System. *IOSR Journal of Computer Engineering (IOSR-JCE)*.
- Novitasari, F. (2018). IMPLEMENTASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM DALAM AKTIVITAS SUMBERDAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA PT. PG. KREBET BARU, MALANG).
- Saputro, P.H., Budiyanto, A.D., & Santoso, Alb. J., (2016, Maret). 'Analisa Kesuksesan E-Government Menggunakan Success Model's Delone and Mclean (Studi Kasus: Pemerintah Kota Pekalongan)', Paper dipresentasikan pada Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi, Yogyakarta.
- Siregar, H. F. (2021). ANALISIS PENERAPAN REWARD TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT TRITON NUSANTARA TANGGUH.
- Tareamansyah, A., & Isnawijayani. (2021). Optimalisasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Implementasi HRIS eUnite Employee Self Service di PT Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*.