



## **IMPLEMENTASI APLIKASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) PADA PT SWABINA GATRA**

**Yogie Dwi Hanafi<sup>1\*</sup>, Muhadjir Anwar<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

\*E-mail: [21012010448@student.upnjatim.ac.id](mailto:21012010448@student.upnjatim.ac.id)

### **ABSTRAK**

PT Swabina Gatra atau yang lebih dikenal dengan nama SWA adalah perusahaan swasta nasional dan merupakan bagian dari Semen Indonesia Group. Dalam era perkembangan teknologi yang pesat, PT Swabina Gatra memilih untuk mengadopsi Aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) guna meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini membahas dampak implementasi aplikasi HRIS di PT Swabina Gatra, dengan fokus pada efisiensi manajemen SDM PT Swabina Gatra. Metode pelaksanaan yang digunakan adalah wawancara untuk memahami fungsi dan manfaat aplikasi HRIS dalam pengelolaan SDM PT Swabina Gatra. Implementasi aplikasi HRIS di PT Swabina Gatra membuat pengelolaan SDM lebih efisien dan cepat.

**Kata kunci:** Sistem Informasi, Aplikasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia,

## **IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM APPLICATION (HRIS) AT PT SWABINA GATRA**

### **ABSTRACT**

*PT Swabina Gatra, or better known as SWA, is a national private company and is part of the Semen Indonesia Group. In an era of rapid technological developments, PT Swabina Gatra chose to adopt the Human Resources Information System (HRIS) application to improve its human resources management (HR). This research discusses the impact of implementing the HRIS application at PT Swabina Gatra, with a focus on the efficiency of PT Swabina Gatra's HR management. Interviews will be conducted to understand the function and benefits of the HRIS application in managing PT Swabina Gatra's human resources. Implementation of the HRIS application at PT Swabina Gatra makes HR management more efficient and faster.*

**Keywords:** *Information System, Application, Management, Human Resources*

### **PENDAHULUAN**

HRIS adalah material, perangkat lunak, manusia, data, dan proses yang memungkinkan pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, analisis, pengambilan, dan penyebaran informasi tentang sumber daya manusia suatu organisasi (Moussa & El Arbi, 2020). HRIS sangat penting untuk pengembangan dan modernisasi fungsi manajemen sumber daya manusia. Beberapa fungsi HRIS termasuk sistem rekrutmen dan seleksi karyawan baru, pelatihan dan pengembangan, administrasi penggajian, manajemen kompensasi, penilaian kinerja, dan perencanaan SDM (Quaosar & Rahman, 2021). Penggunaan HRIS dalam suatu organisasi menawarkan banyak manfaat, terutama bagi para manajer, dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, kegunaan HRIS memberikan beberapa keuntungan berupa kepuasan dalam kualitas sistem, kualitas informasi, dan kemudahan penggunaan sistem (Bal et al., 2022). Sistem penggajian yang dilakukan secara tradisional memakan waktu banyak dan rentan ditemukan kesalahan, sedangkan sistem penggajian menggunakan HRIS menghitung gaji aktual karyawan secara otomatis dengan cepat, dimana kesalahan perhitungan dapat di minimalisir (Quaosar & Rahman, 2021).

Penggunaan aplikasi HRIS ditemukan memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas karyawan, dimana semakin banyak penggunaan HRIS, semakin tinggi produktivitas karyawan. HRIS memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada tugas pengembangan strategis, karena teknologi HRIS memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas administratif. Tidak hanya menghasilkan



kinerja karyawan yang lebih baik, HRIS juga menurunkan biaya pengelolaan sumber daya manusia (Begum et al., 2020).

Adapun kelemahan saat menggunakan sistem HRIS yaitu sumber daya teknologi yang tidak memadai untuk menghadapi sistem yang kompleks dan tidak kompatibel. Implementasi HRIS juga terhambat oleh kurangnya keahlian sistem informasi, dukungan pihak manajemen, dan alokasi anggaran (Kiwango & Omar, 2021). Selain itu, implementasi sistem HRIS tanpa adanya pelatihan yang cukup kepada karyawan pengguna dapat berdampak secara negatif kepada sistem manajemen SDM, manajer, sektor pengembangan, sektor keuangan, dan karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk karyawan belajar menggunakan HRIS dengan baik dan benar (Alkashami, 2023).

PT Swabina Gatra atau yang lebih dikenal dengan nama SWA adalah perusahaan swasta nasional dan merupakan bagian dari Semen Indonesia Group. Berdiri tahun 1988, Perusahaan PT Swabina Gatra menorehkan sejarah keberhasilan yang mengesankan dan terus berkembang sebagai entitas modern, terampil, dan terkenal. SWA memiliki lima divisi bisnis utama, termasuk penyediaan tenaga kerja, produksi air minum dalam kemasan, Jasa Agen Perjalanan, Solusi Teknologi Informasi, dan Lembaga Diklat & Sertifikasi. Aplikasi HRIS di PT Swabina Gatra adalah aplikasi penunjang untuk karyawan Swabina. Konten dari aplikasi HRIS Swabina berisi data absensi, gaji, cuti, dan informasi *customer*.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki implementasi aplikasi HRIS di PT Swabina Gatra sebagai langkah strategis dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan memfokuskan pada implementasi aplikasi HRIS, penelitian ini akan mengeksplorasi dampak terhadap efisiensi operasional dan pengelolaan SDM di PT Swabina Gatra.

## **METODE**

Metode pelaksanaan yang digunakan adalah wawancara. Metode ini dipilih untuk memahami implementasi HRIS untuk manajemen SDM di PT Swabina Gatra. Selanjutnya, wawancara dilakukan untuk mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang tahapan implementasi, tantangan yang dihadapi, dan dampak yang dihasilkan dari aplikasi HRIS kepada karyawan PT Swabina Gatra. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan staf HR dan karyawan pengguna HRIS.

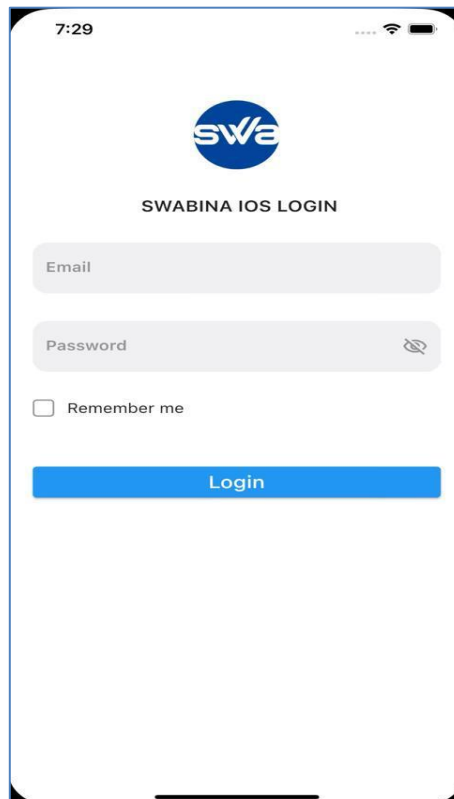
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi HRIS di PT Swabina Gatra telah memicu perubahan yang positif dalam manajemen sumber daya manusia. Dari implementasi HRIS ini mencakup peningkatan efisiensi dalam pengelolaan data karyawan, dan percepatan waktu pemrosesan informasi. Aplikasi HRIS juga memberikan kontribusi dalam mengurangi beban kerja tim HR, memungkinkan mereka untuk fokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan pengalaman karyawan. Manfaat aplikasi HRIS di PT Swabina Gatra sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Begum et al (2020), dimana aplikasi HRIS terbukti meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

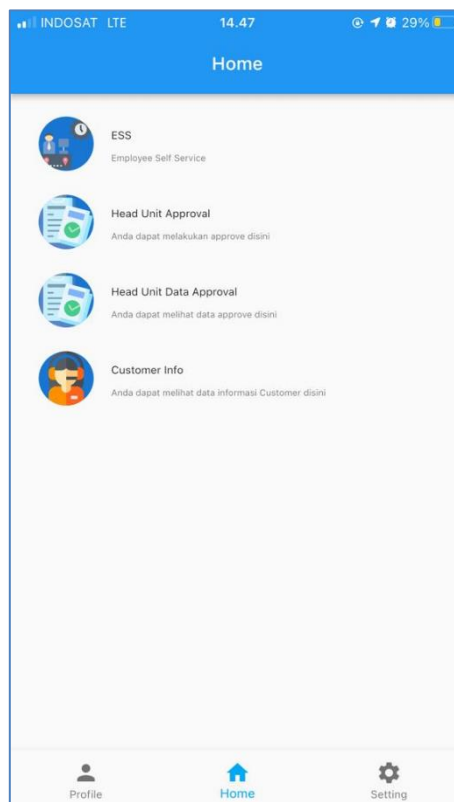
Sejak aplikasi HRIS diimplementasikan, beberapa proses manajemen SDM menjadi lebih mudah dan efisien. Aplikasi HRIS di PT Swabina Gatra telah membawa manfaat konkret bagi manajemen sumber daya manusia. Proses pengumpulan persyaratan yang teliti dan desain sistem yang baik membantu perusahaan untuk mengoptimalkan proses HR mereka. Sebelumnya, proses pengajuan cuti masih dilakukan secara manual menggunakan kertas dan harus meminta tanda tangan *unit manager* masing-masing. Sekarang, karyawan dapat melakukan pengajuan cuti secara self service hanya melalui aplikasi HRIS yang membuat menghemat kertas dan waktu, Dan manajemen absensi yang dimana sebelum adanya aplikasi HRIS karyawan melakukan absensi menggunakan *fingerprinth* yang membuat karyawan harus mengantri untuk melakukan *checklock* dan sekarang karyawan dapat melakukan absensi melalui aplikasi pada ponsel mereka masing-masing yang tentunya menghemat waktu. Karyawan juga merasakan kepuasan yang tinggi terkait dengan proses *self-service*. Akan tetapi ada beberapa tantangan yang harus dihadapi PT Swabina Gatra terkait kendala penggunaan aplikasi HRIS. Pada bagian menu presensi bagi pengguna android terkadang masih mengalami error yang dimana titik koordinat sudah muncul namun pada saat *add* lokasi tidak terdeteksi, yang mengakibatkan hasil presensi tidak muncul dan berpengaruh pada gaji. Oleh karena itu PT Swabina Gatra harus terus melakukan pengembangan HRIS untuk meningkatkan kepuasan karyawan sebagai pengguna. Evaluasi berkelanjutan dan



komunikasi terbuka dengan pengguna di PT Swabina Gatra akan terus menjadi fokus untuk terus meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja aplikasi HRIS seiring berjalannya waktu.



**Gambar 1.** Tampilan *log-in* aplikasi HRIS PT Swabina Gatra



**Gambar 2.** Tampilan menu aplikasi HRIS PT Swabina Gatra



Secara keseluruhan, implementasi aplikasi HRIS pada PT Swabina Gatra tidak hanya menciptakan efisiensi operasional, tetapi juga mendukung pertumbuhan dan pengembangan jangka panjang perusahaan melalui pengelolaan yang lebih baik terhadap sumber daya manusia. Pembahasan terhadap implementasi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mencapai tujuan efisiensi, produktivitas, dan manajemen SDM yang lebih baik.

## SIMPULAN

HRIS adalah sistem yang membantu sebuah organisasi untuk menyimpan, memproses dan menganalisa informasi sumber daya manusia. Kegunaan utama HRIS adalah untuk rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, administrasi penggajian, manajemen kompensasi, penilaian kinerja, dan perencanaan SDM. HRIS bermanfaat untuk mengoptimalkan dan memudahkan pengelolaan SDM. Namun, HRIS memerlukan daya teknologi yang baik dan keahlian sistem informasi yang cukup agar sistem dapat berjalan dengan lancar. Di PT Swabina Gatra, aplikasi HRIS digunakan untuk pengajuan cuti, data gaji, absensi dan rincian absensi. Implementasi aplikasi HRIS memicu dampak positif, yaitu proses pengelolaan SDM menjadi lebih efisien dan cepat. Adapun kekurangan dari aplikasi tersebut, yaitu terkadang masih mengalami *error* di menu absensi pada android. Kedepannya, aplikasi HRIS PT Swabina Gatra sebaiknya lebih dikembangkan agar kualitas sistem menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alkashami, M. (2023). Human Resource Information Systems (HRIS) in the 21st Century: A Critical Appraisal. *Baltic Journal of Laws & Politics*, 16(1), 375–388. <https://doi.org/10.2478/bjlp-2023-0000026>
- Bal, Y., Bozkurt, S., & Ertemsir, E. (2022). *The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment*.
- Begum, H., Bhuiyan, F., Ferdous Alam, A. S. A., Awang, A. H., Masud, M. M., & Akhtar, R. (2020). Cost reduction and productivity improvement through HRIS. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 14(2), 185–198. <https://doi.org/10.1504/IJISD.2020.106235>
- Kiwango, T. A., & Omar, H. (2021). Challenges Confronting Implementation of Electronic Human Resource Information System in Public Institutions in Zanzibar. *The Accountancy and Business Review*, 13(2), 51–63. <https://doi.org/10.59645/abr.v13i2.28>
- Moussa, B. N., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.12.001>
- Quosar, G. M. A. A., & Rahman, Md. S. (2021). Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century: Review and Prospects. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(03), 470–483. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.93030>