

Peranan Aplikasi *Human Resource Information System* (Hris) Pada Rumah Sakit Hermina Depok

Anisa¹, Dr. Nining Latianingsih, S.H.,MH², Erlyn Rosalina, S.Hum., M.Pd³

¹Politeknik Negeri Jakarta, Anisa.an19@mhs.wpnj.ac.id

²Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, Nining.latianingsih@bisnis.wpnj.ac.id

³Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, Erlyn.rosalina@bisnis.wpnj.ac.id

ABSTRACT

ANISA. The Role and Function of HRD in the Application of Human Resource Information System (HRIS) at Hermina Depok Hospital. Department of Applied Business Administration, Politeknik Negeri Jakarta. 2023. This study aims to determine the duties and responsibilities of the Human Resources Department (HRD) at Hermina Depok Hospital. HRIS is an information system that manages human resource data. HRD is involved in the selection, installation, and management of HRIS at Hermina Depok Hospital. They are responsible for overseeing the implementation process, including employee training, and ensuring the system fits the company's needs. In addition to enforcing policies and procedures, HRD also ensures the accuracy of employee data in the HRIS and utilizes the system to generate reports and analysis that assist human resource management. Resistance to change, extensive training, and data security are difficulties encountered. The results of this study explain the important role of HRD in HRIS implementation to improve the effectiveness and efficiency of human resource management at Hermina Depok Hospital. For other organizations planning to implement HRIS in related projects, this report is highly relevant.

Keywords: HRIS, Efficiency, Change Resistance.

ABSTRAK

ANISA. Peranan dan Fungsi HRD dalam Pengaplikasian *Human Resource Information System* (HRIS) pada Rumah Sakit Hermina Depok. Jurusan Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta. 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab Departemen Sumber Daya Manusia (HRD) di Rumah Sakit Hermina Depok. HRIS adalah sistem informasi yang mengelola data sumber daya manusia. HRD terlibat dalam pemilihan, pemasangan, dan pengelolaan HRIS di Rumah Sakit Hermina Depok. Mereka bertanggung jawab untuk mengawasi proses implementasi, termasuk pelatihan karyawan, dan memastikan sistem tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain menegakkan kebijakan dan prosedur, HRD juga memastikan keakuratan data karyawan di HRIS dan memanfaatkan sistem untuk menghasilkan laporan dan analisis yang membantu manajemen sumber daya manusia. Resistensi terhadap perubahan, pelatihan ekstensif, dan keamanan data merupakan kesulitan yang dihadapi. Hasil penelitian ini menjelaskan peran penting HRD dalam implementasi HRIS untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Hermina Depok. Bagi organisasi lain yang berencana untuk mengimplementasikan HRIS dalam proyek-proyek terkait, laporan ini sangat relevan.

Kata Kunci: HRIS, Efisiensi, Resistensi Perubahan.

PENDAHULUAN

Semakin tinggi pertumbuhan penduduk di Indonesia, semakin banyak sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu diharapkan sumber daya manusia yang ada mampu mengoptimalkan potensi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja saat ini sangat kompetitif tujuannya karena agar perusahaan dapat melakukan hasil yang terbaik. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari pengembangan ilmu pengetahuan, pembangunan dan teknologi. Di era teknologi yang canggih saat ini, diperlukan

semangat dan disiplin yang tinggi dari orang-orang untuk menjalankan peran dan tugas yang baik untuk kepentingan individu dan organisasi (Putra, 2016).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam menjaga keberlangsungan perusahaan. Maka tugas HRD termasuk merekrut karyawan, memproses data karyawan, penggajian, tunjangan, mengatur hak liburan dan tugas lainnya. HRD juga bertanggung jawab untuk menyusun laporan bulanan seperti lembar absensi, laporan gaji, laporan cuti atau cuti sakit dan laporan kinerja karyawan (Hartini, 2020). HRD membutuhkan sistem yang terorganisir, mudah dipahami dan efisien yang dapat dioptimalkan dengan bantuan teknologi. Oleh karena itu, kompleksitas tugas HRD harus diperhatikan karena teknologi dapat membantu manusia mengatasi keterbatasan fisik dan mental untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik dan efisien.

Untuk mendukung kegiatan manajemen sumber daya manusia, RS Hermina Depok menggunakan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) sebagai sistem informasi yang efektif. Setiap perusahaan memiliki sistem untuk mengumpulkan data dan melaporkan informasi yang berkualitas. Dalam hal ini, pencarian data dan informasi SDM yang akurat menjadi penting agar RS Hermina Depok dapat menjaga nilai dan kedisiplinan dalam pelaksanaan kegiatan rumah sakit serta memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen (Suryanto, 2017).

Menurut Veithzal Rivai, "*Human Resource Information System* (HRIS) adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, memelihara, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM" (Saputra, 2021). Sistem ini terdiri dari database, perangkat keras dan perangkat lunak untuk mengelola informasi SDM. Penggunaan HRIS dapat mengurangi biaya personel dengan mengoptimalkan informasi melalui database, sehingga HRD dapat dengan mudah mengakses informasi yang relevan dan semua informasi yang disimpan dalam database dapat digunakan secara bersamaan, yang sangat efektif.

Di era digitalisasi, *Human Resource Information System* (HRIS) menjadi solusi yang tepat bagi RS Hermina Depok untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM. Kegiatan sumber daya manusia meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, proses kompensasi dan pemberhentian. Dengan bantuan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS), semua informasi tentang karyawan dapat diakses dengan mudah dan dapat diintegrasikan dalam satu sistem, mulai dari informasi data pribadi, riwayat pendidikan, riwayat pekerjaan hingga informasi absensi, gaji dan kinerja. *Human Resource Information System* (HRIS) juga dapat membantu Rumah Sakit Hermina Depok dengan manajemen staf dan program pengembangan dengan mengotomatiskan perhitungan gaji, absensi, cuti, lembur, kepuasan kerja. Selain itu, *Human Resource Information System* (HRIS) juga dapat membantu mengevaluasi kinerja karyawan secara lebih akurat dan detail (Gustiawan, 2019).

Awal penggunaan aplikasi HRIS sejak tahun 2019, RS Hermina Depok menggunakan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) untuk memudahkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien ke dalam database SDM. Namun, pasti ada kendala dalam menggunakan aplikasi HRIS. Karena HRD masih beradaptasi menggunakan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) ini dari aplikasi sebelumnya. Terdapat hambatan dalam

penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS) seperti gangguan jaringan pada sistem yang dimana bila saat penggunaan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) bersamaan dengan cabang Hermina lainnya, maka aplikasi HRIS akan mengalami gangguan server. Yang paling sering merasakan pemasalah gangguan server ini di bagian keuangan, di karenakan setiap tutup buku yang di lakukan di akhir bulan. Dimana semua cabang RS Hermina pasti melakukan penginputan data gaji karyawan bersamaan. Maka hal ini menyangkut dalam laporan manajemen personalia dan efektivitas kinerja staf Hermina Depok.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah penerapan teknologi aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) ini berjalan dengan baik atau tidak dan implementasi mana yang masih terbatas pada penggunaan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) ini. Oleh karena itu, peneliti menggunakan metode kualitatif dan pendekatan studi kasus, peneliti bermaksud untuk menggali lebih mendalam lagi informasi terkait. Peneliti mengambil judul “**Peranan Aplikasi *Human Resource Information System* (Hris) Pada Rumah Sakit Hermina Depok**”.

KERANGKA TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan hal tersebut karena karyawan adalah seseorang yang menggunakan serta mengelola sumber daya lainnya untuk menjalankan proses bisnis perusahaan. (Frangky & Devitra, 2016). SDM adalah sumber daya organisasi yang harus dikelola secara efisien dan efektif.

Tujuannya adalah agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik (Jonni & Husein, 2019).

Teknologi sangatlah dibutuhkan dalam upaya untuk bisa bersaing antar organisasi di pasar global. Sekelompok teknologi yang dikenal sebagai teknologi informasi dapat memfasilitasi pekerjaan dan memenuhi aktivitas yang berkaitan dengan proses informasi. Teknologi informasi akan sangat berperan dalam membuat perubahan yang mendasar pada organisasi baik swasta maupun publik, dan juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Deveraj & Kohli dalam Suharti & Sulisty, 2018). Pengembangan infrastruktur teknologi dalam sebuah perusahaan harus bertahap sesuai dengan kapasitas dan kekuatan sumber daya perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani & John (2019: 15-17), manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui manusia, serta untuk meningkatkan efektifitas, kapabilitas dan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya terbaik yang dimiliki. Untuk itu, seluruh komponen atau unsur yang ada di dalamnya termasuk para pengelola (*stakeholder*) harus ikut serta terlibat dan memfokuskan pada perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan, yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program pengembangan dan lain sebagainya (Nugraha et al., 2022).

Tujuan SDM ini diperlukan oleh perusahaan agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan

efisien guna memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik terutama dalam perkembangan sumber daya manusia, maka SDM yang efektif dan efisien dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS).

Pengertian *Human Resource Department* (HRD)

HRD adalah bagian dari perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perusahaan, mulai dari perencanaan personalia, perekrutan, pengembangan, pengelolaan kinerja, penggajian dan menjaga hubungan tenaga kerja (Mahmudah, 2021).

HRD merupakan bagian penting bagi setiap perusahaan agar lebih dinamis dan berorientasi pada pertumbuhan perusahaan (Kadharpa & Dewayani, 2001). Selanjutnya, HRD harus selalu meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan serta menciptakan hubungan baik antar karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Jadi, fungsi HRD menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan aset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016: 67), bahwa istilah kinerja dari kata job prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau dalam kelompok suatu organisasi, dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan (Baihaqie & Isnain, 2022). Lalu HRD juga perlu mengatur dan memperhatikan kompensasi karyawan berupa pemberian balas jasa atau imbalan yang sesuai kepada pegawai dengan kontribusi yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

Pengertian *Human Resource Information System* (HRIS)

Human Resource Information System (HRIS) merupakan pengaplikasian dibidang teknologi informasi yang masuk dalam aktivitas hal perencanaan, sistem pemrosesan data dalam langkah penginputan ke aplikasi sumber daya perusahaan. Dimana *Human Resource Information System* (HRIS) ini sangat penting bagi HRD RS Hermina, karena dapat memudahkan HRD untuk mengelola data-data karyawan dengan baik. Saat ini HRD RS Hermina sudah menjalankan program *Human Resource Information System* (HRIS) selama empat tahun, manfaat yang dirasakan oleh HRD, seperti efisiensi dalam ruang penyimpanan dokumen dan memudahkan dalam mencari data data penting karyawan yang diperlukan (Pujiati, 2021). Lalu dengan menggunakan program aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) dapat meminimalisir terjadinya kehilangan atau kerusakan pada dokumen-

dokumen penting karyawan. Adapun pengertian *Human Resource Information System (HRIS)* adalah prosedur untuk mengumpulkan data, menyimpan, memelihara, mempertahankan, dan memvalidasi informasi data yang dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. *Human Resource Information System (HRIS)* terdiri dari berbagai elemen dimana setiap elemen yang disinkronkan harus bekerja dengan baik untuk menguntungkan perusahaan. (Rivai, 2018:736)

Fungsi *Human Resource Information System (HRIS)*

Menurut Suharti & Sulistyono (2018), Fungsi HRIS sebagai alasan mengapa perusahaan harus mengimplementasikan HRIS yaitu, dapat meningkatkan daya saing dengan meningkatkan praktik SDM, menghasilkan jumlah dan ragam SDM operasional yang lebih besar, dapat menggeser fokus SDM konvensional ke pengelolaan SDM yang bersifat strategis, menganggap karyawan sebagai aset perusahaan, dapat merekayasa ulang seluruh fungsi SDM

Peranan *Human Resource Information System* Dalam Aktivitas SDM

Dalam era global, perusahaan tidak bisa mengabaikan peran HRIS dalam fungsi SDM mereka karena perusahaan dapat menggunakan HRIS untuk berbagai tujuan seperti perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, tunjangan, penggajian dan masih banyak peran HRIS lainnya. Sehingga, HRIS akan memberikan informasi yang sangat berharga ketika mengelola aset yang berharga dalam suatu perusahaan dan dengan demikian akan menjadi keunggulan perusahaan dalam berkompetisi di pasar yang kompetitif. (Buzkan, 2016)

Penggunaan HRIS bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan tujuan utama untuk menyediakan informasi yang kredibel untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memiliki HRIS yang baik terlebih dahulu. Menurut Safaâ & Mohamed (2020), berikut ini adalah kualitas penting dari HRIS yang baik:

- a. Penanganan yang lebih efektif terhadap tugas yang sedang berjalan
- b. Sentralisasi data
- c. Pelacakan data karyawan yang lebih baik
- d. Peningkatan reaktivitas terhadap data
- e. Pembagian file SDM yang efektif di berbagai pemangku kepentingan perusahaan yang diinginkan.

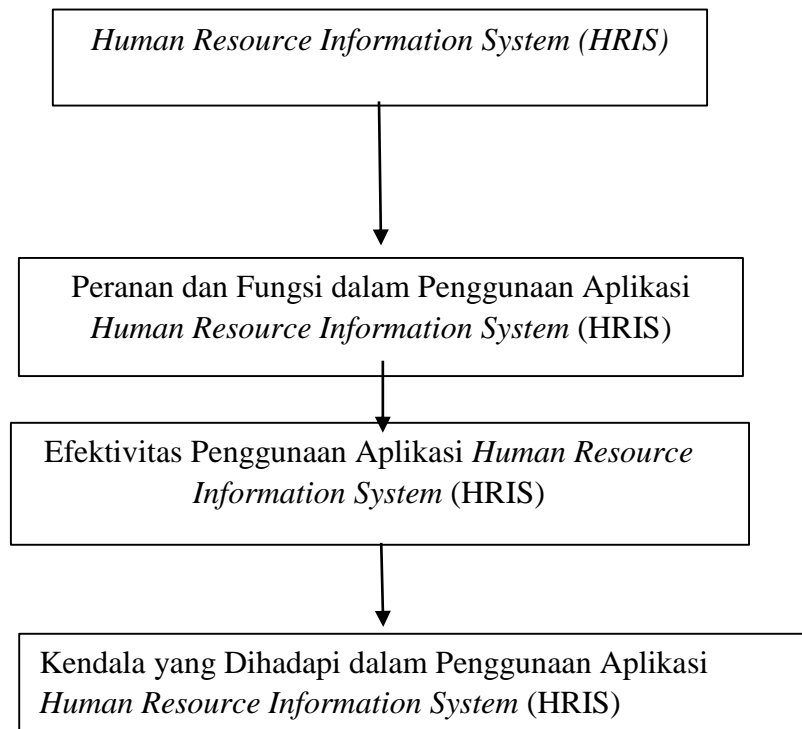
Manfaat *Human Resource Information System*

Secara umum manfaat yang akan didapatkan oleh perusahaan ketika mengimplementasikan HRIS adalah untuk meningkatkan pelayanan untuk karyawan dan manajer. Menurut Suharti & Sulistyono (2018), terdapat beberapa manfaat untuk perusahaan ketika mengimplementasikan HRIS

- a. meminimalisir penggunaan biaya dan waktu
- b. Berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis
- c. Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis
- d. Meningkatkan komitmen pengembangan pegawai

Deskripsi Konseptual

Penelitian yang terkait dengan aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) Rumah Sakit Hermina Depok, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Peneliti, 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Karakteristik utama penelitian kualitatif adalah melakukan penelitian dalam kondisi yang alamiah, langsung ke sumber data, dan peneliti menjadi instrumen kunci, menyajikan data-data dalam bentuk kata-kata atau gambar, dan tidak menekankan pada angka-angka, mengutamakan proses daripada produk, melakukan analisis data secara induktif, dan lebih menekankan makna di balik data yang diamati (Sugiyono, 2013: 21-22). Selain itu, penelitian kualitatif dilakukan secara intensif, melibatkan peneliti lapangan yang mendalam guna menganalisis dan menyimpulkan data hingga penulisan aspek kegunaan. Peneliti dengan hati-hati mencatat fenomena yang terjadi, kemudian menganalisis berbagai dokumen yang ditemukan di tempat, dan terakhir menyiapkan laporan penelitian yang terperinci.

Penelitian kualitatif dan pendekatan studi kasus, tujuannya guna untuk mempelajari dan memahami masalah yang terjadi dengan mengumpulkan informasi yang kemudian diolah untuk sampai pada suatu solusi sehingga masalah yang disajikan dapat diselesaikan. Informasi yang dimaksud merupakan terkait peranan teknologi aplikasi *Human Resource Information System* (HRIS) yang diterapkan dalam RS Hermina Depok. Oleh karena itu, untuk mendapatkan informasi yang detail, peneliti menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi untuk mendukung pencarian informasi yang diperoleh *Human Resource*

Information System (HRIS) pada operasional sumber daya manusia.

Waktu dan tempat penelitian

Peneliti melakukan riset untuk penyusunan proposal penelitian ini, penelitian menentukan waktu pada bulan Maret–Agustus. Penelitian melaksanakan kegiatan pengumpulan data, analisis data, dan dilanjutkan dengan kegiatan penyusunan laporan penelitian hingga bulan Agustus 2023.

Penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Hermina Depok. Dengan bertempat pada Jalan Siliwangi No.50, Depok, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16431.

Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini, menggunakan dua sumber data untuk mencari mengumpulkan sumber data, dan dari hasil olahan data yang dibutuhkan selama penelitian terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a) Wawancara Pengambilan data ini menggunakan tanya jawab oleh peneliti kepada partisipan untuk mengeksplorasi sebuah makna atau informasi yang menerangkan sebuah kejadian yang diperlukan untuk mengatasi masalah atau untuk menemukan sebuah konstruksi teori.
- b) Dokumentasi Teknik pengumpulan data yang diambil dari dokumen atau catatan peristiwa yang telah terjadi. Dengan adanya Teknik observasi dan wawancara jauh akan kepercayaan kualitas penelitian ini ditambah dengan metode dokumentasi..
- c) Observasi merupakan kegiatan pengamatan tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi. Jadi dalam pengumpulan data melalui observasi secara langsung yang mana peneliti memahami secara terperinci dari Peranan aplikasi *Human Resource Information System (Hris)* Pada Rumah Sakit Hermina Depok

Sumber data sekunder

- a) Buku dalam pencarian data yang ini digunakan dengan buku sebagai sumber bahan dari buku-buku yang berkaitan dengan topik penelitian, yang didukung oleh teori-teori sesuai dengan penelitian.
- b) Studi keputusan penelitian data studi keputusan dengan melakukan *browsing* di internet. Makalah penelitian dari literatur, artikel ilmiah yang terkait dengan pekerjaan penelitian yang dilakukan.
- c) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu dalam pencarian data ini, sumber jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian digunakan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian ini.

Teknik analisis data

Analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data kualitatif merujuk pada penelitian yang berlandaskan pada sistematis hasil wawancara, catatan,

observasi, dokumentasi yang dikumpulkan untuk meningkat pemahaman yang telah didapatkan. Dalam konsep penelitian deskriptif, peneliti berusaha menggambarkan peristiwa dan kejadian yang menjadi fokus kemudian mendeskripsikan atau menjelaskannya sebagaimana adanya. Sedakang tahapan dalam teknik analisis data kualitatif yaitu:

- a) Pengumpulan data pada penelitian diperoleh dengan beberapa cara seperti melakukan wawancara, observasi dan pengamatan.
- b) Penarikan Kesimpulan yang mencakup seluruh informasi dalam penelitian yang dilakukan.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Penggunaan aplikasi HRIS atau Xpresso ini digunakan sejak tahun 2019 bulan April, sebelum penggunaan aplikasi HRIS menggunakan VB dimana semua pendataan dilakukan secara manual. VB ini belum digunakan untuk penginputan database karyawan. VB hanya digunakan untuk membuat laporan penggajian pada karyawan. Awal penggunaan aplikasi HRIS memang manual di awal tapi setelahnya akan ter-*system* dan dapat digunakan secara efektif dan efisien. HRIS itu server yang hanya dibuat cuma satu oleh Departemen HRD, jadi kalau Hermina depok ingin mengedit gaji misal dari 5 juta, berubah jadi 6 juta maka HRD Hermina depok perlu mengajukan ke departemen untuk mendapati persetujuan perubahan gaji pada karyawan.

Aplikasi HRIS yang digunakan di rumah sakit Hermina depok untuk bisa meng-approve gaji, izin, lembur, cuti hanya bagian HRD, manajer per unit yang sudah diberi wewenang dalam penggunaan Expresso ini, dan bagian keuangan. Namun diluar bagian HRD bagian per unit yang diberi wewenang menggunakan Expresso hanya bisa meng-approve daftar kehadiran, cuti, lembur, dan lain-lain. Tapi bila ada kesalahan saat meng-approve manajer langsung menginfokan bagian HRD untuk merubah data karyawan yang salah di isi, lalu HRD mengecek apa benar yang di laporkan manajernya sesuai dengan laporan yang dimiliki HRD. Jadi jika ada yang ingin memainkan jadwal dinas, HRD sudah dulu mempunyai semua data karyawan tersebut dari kehadiran karyawan yang in dan out, karyawan yang terlambat berapa menit 1 atau sampai 1 jam pun terlihat di database Expresso. Maka itu yang sangat mempunyai wewenang dalam penggunaan aplikasi HRIS ini hanya bagian HRD saja.

Adanya evaluasi pada penggunaan Xpresso ini mulai berjalan dengan baik pada tahun 2019–2021, saat dalam penyempurnaan serta penambahan fitur. Akhirnya adanya pengajuan penambahan fitur diklat, biaya transportasi, perjalanan dinas yang diajukan untuk ada di Xpresso. Setelah di approve maka seperti gaji dan jadwal dinas nanti langsung ngelink ke-*system* Xpresso secara otomatis, dengan itu sangat memudahkan HRD untuk penginputan yang tidak harus satu satu lagi.

Pembahasan

No	Indikator	Efektivitas		Alasan
		Efektif	Tidak	

			Efektif	
1	Penggunaan aplikasi HRIS telah optimal di gunakan dalam rumah sakit Hermina Depok.	Ya		semua data pada karyawan di rumah sakit Hermina depok sudah ada di aplikasi HRIS.
2	Peranan dan fungsi Aplikasi HRIS telah berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan oleh rumah sakit Hermina depok.	Ya		Dengan adanya aplikasi HRIS membantu HRD dalam pekerjaan yang ada. Seperti penginputan data pada karyawan, penggajian pada karyawan, merekrut karyawan baru, melihat jadwal dinas karyawan, membuat jadwal diklat karyawan, membuat SK promosi, dan sanksi.
3	Perkembangan aplikasi HRIS ini membantu SDM di rumah sakit Hermina depok.	Ya		Perkembangan dalam penggunaan aplikasi HRIS ini sangat membantu saat akreditasi rumah sakit Hermina depok. Karena dengan menggunakan aplikasi HRIS ini HRD hanya tinggal <i>search</i> sama yang di butuhkan maka dokumen karyawan yang <i>search</i> akan langsung muncul di dalam aplikasi HRIS tersebut tanpa harus mencari di bilik <i>cabinet</i> .
4	Jangka waktu dalam mencari dokumen yang dibutuhkan lebih singkat.	Ya		Jangka waktu dengan menggunakan aplikasi HRIS sangat lebih cepat di bandingkan dengan dulu sebelum menggunakan aplikasi HRIS, karena dulu benar-benar masih manual. Jika ingin mencari dokumen pada karyawan harus membuka bilik <i>cabinet</i> , mencari satu-satu di setiap bagian, jika sudah dapat di

				<p>print lalu di scan baru di kirim ke bagian lain yang meminta dokumen tersebut, jika telah selesai dokumen tersebut dikembalikan kembali ke dalam bilik cabinet karyawan tersebut. Maka dengan itu membuat kerja HRD menjadi lama. Maka dengan adanya aplikasi HRIS ini sangat memudahkan HRD dan bagian lain dalam bekerja, karena tidak perlu membuka satu-satu bilik cabinet dan tidak perlu mengingat-ingat kembali dimana bagian karyawan tersebut bekerja. Dengan search nama karyawan yang di butuhkan akan langsung keluar semua data dan dokumen pada karyawan tersebut.</p>
5	<p>proses penginputan jadwal dinas pada karyawan.</p>	Ya		<p>Penginputan jadwal dinas pada karyawan sekarang sudah tanggung jawab pada setiap masing-masing unit. Dengan setiap untinya menginput daftar hadir pada karyawan akan langsung muncul dalam aplikasi HRIS, maka dengan itu akan memudahkan HRD dalam mengecek daftar hadir sebut. Karena daftar hadir tersebut sangat berpengaruh saat penggajian pada karyawan setiap akhir bulan.</p>
6	<p>Proses pencarian rotasi pada karyawan memudahkan saat pencarian dokumen pada karyawan.</p>	Ya		<p>Adanya informasi rotasi pada karyawan memudahkan SDM dalam melacak perpindahan karyawan dari bagian</p>

				kebagian lainnya tanpa perlu mengingat dan mencari detail dimana dokumen karyawan tersebut di simpan.
7	Template dalam Xpresso terdapat 26 template, dan memudahkan SDM dalam melakukan pekerjaannya masing masing.	Ya		Dengan adanya 26 template yang ada di Xpresso, itu sudah terdapat tugasnya masing masing setiap unit yang ada di rumah sakit Hermina depok. Sehingga memudahkan kerja SDM tersebut, dan pekerjaan akan lebih cepat selesai karena semua pekerjaan sudah tersistem oleh aplikasi.
8	Penyimpanan data dan dokumen karyawan	Ya		Data dan dokumen pada karyawan sudah tersimpan dengan aman karena setiap data dan dokumen tersebut sudah tersistem. Maka keamanan data dan dokumen pasti akan sangat terjaga dengan menggunakan aplikasi HRIS.
9	Jika ingin meminta data dan dokumen harus mengikuti ketentuan yang ada.	Ya		Data dan dokumen yang ada di Xpresso hanya HRD yang memiliki wewenang untuk merubah atau jika ada karyawan yang ingin meminta dokumen yang di perlukan. Maka HRD akan memberikan dalam bentuk PDF atau dikirim melalui Email.
10	Memudahkan rekrutmen dalam memasukkan dokumen pada karyawan baru.	Ya		Adanya aplikasi HRIS membantu tim rekrutmen memasukkan dokumen karyawan baru kedalam Xpresso. Karene karyawan yang melamar mengirim berkas tersebut sudah dalam bentuk PDF sehingga tim

				rekrutmen hanya perlu memasukan nama dan email pada karyawan tersebut, maka semua data dan dokumen pada karyawan sudah tersimpan otomatis oleh system.
--	--	--	--	--

Sumber: Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, menjelaskan dalam penggunaan aplikasi HRIS dirumah sakit Hermina depok telah mencapai efektivitas dalam membantu SDM menyelesaikan pekerjaan.

KESIMPULAN

Penggunaan aplikasi HRIS Xpresso di Rumah Sakit Hermina Depok telah membawa perubahan positif dalam pengelolaan SDM, mengarah pada efisiensi, akurasi, dan kemudahan akses informasi. Adanya pengembangan terus-menerus dalam aplikasi ini juga menunjukkan komitmen Rumah Sakit Hermina Depok dalam mengadopsi teknologi untuk mendukung pertumbuhan dan efektivitas di perusahaan. Penggunaan Aplikasi *Human Resource Information System* Akan mempermudah direksi untuk mengecek secara berkala dan dilakukan audit dengan mudah. Penggunaan HRIS telah membawa perubahan positif dalam berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, absensi, penggajian, pengunduran diri, dan dokumentasi karyawan.

SARAN

Memastikan penggunaan aplikasi HRIS telah membantu karyawan dalam memahami penggunaan aplikasi HRIS ini, karena semua sudah tersystem secara efektif dan efisien. Mengurangi potensi kesalahan dan memastikan bahwa semua fitur dan fungsi aplikasi dimanfaatkan dengan baik. HRD perlu melakukan evaluasi berkala pada aplikasi HRIS ini. Seperti jaringan yang masih sering bermasalah saat digunakan, dengan itu HRD bisa melakukan evaluasi ke departemen agar tidak terjadi penghambatan dalam penginputan dokumen, data, dan gaji pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Biki, S. B., Mendo, A. Y., & Hilala, E. (2021). Kesuksesan Implementasi Sap *Human Resource Information System* (Hris) Di Industri Otomotif Sunter Jakarta Utara. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu ...*, 8(7), 2430–2436.
<http://jurnal.umtapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5567%0Ahttp://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/download/5567/3151>
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>

- Dinullah Baihaqie, A., & Isnain, N. (2022). *Design and Build a Human Resource Information System Application at PT XYZ Rancang Bangun Aplikasi Human Resource Information System Pada PT XYZ*. 6(2), 600–610.
<https://doi.org/10.52362/jisicom.v6i2.966>
- Fanida, H. P., & Paulina, P. (2022). Pengaruh Information Quality, System Quality, Dan Usefulness Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Human Resource Information System (HRIS)* Sukses Pada Masa Pandemi Covid19 (Studi Pada PT. Bank Ganesha Tbk). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 102.
<https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.260>
- Fatinah, H. N. (2009). *Human Resource Information System : Fungsi, Peran, Manfaat, dan Penerapan Pada Wordpress*. 1(July), 1–45.
https://www.datapuri.com/assets/datapuri_hris.pdf
- Gustiawan, E. (2019). ... *Penerapan Electronic Human Resource Information System (e-HRIS), Remunerasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Agung* <http://repository.ut.ac.id/8779/1/43749.pdf>
- Hartini, R. (2020). Pengaruh Aplikasi *Human Resource Information System*. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2020)*, *Ciastech*, 39–46.