



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 3, No. 1, 2026

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 3, No. 1, 2026

Pages: 152–164

Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Human Resource Information System (HRIS) di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala Menuju Era Society 5.0

Linda¹, Zakky Zamrudi², Syahrial Shaddiq³

^{1,2}Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin

³Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.3905>

How to Cite this Article

APA : Linda, L., Zakky Zamrudi, & Syahrial Shaddiq. (2025). Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis Human Resource Information System (HRIS) di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala Menuju Era Society 5.0. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 3(1), 152 – 164. <https://doi.org/10.32672/mister.v3i1.3905>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9 773032 710001 9 773032 601002

Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis *Human Resource Information System* (HRIS) di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala Menuju Era Society 5.0

Linda*¹, Zakky Zamrudi², Syahril Shaddiq³

^{1,2}Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin

³Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin

*Email Korespondensi: lindalamsi81.alienalien@gmail.com

Diterima: 10-11-2025

| Disetujui: 20-11-2025

| Diterbitkan: 22-11-2025

ABSTRACT

Digital transformation in the era of Society 5.0 encourages government agencies to improve the effectiveness of human resource management through the use of information technology. This study aims to analyze the application of the Human Resource Information System (HRIS) in employee performance evaluation at the Barito Kuala District Agriculture Office and assess its impact on the efficiency and objectivity of the assessment. The research method used a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, presentation, and conclusion drawing. The results showed that HRIS contributed to accelerating the evaluation process, increasing transparency, and providing more accurate data. However, obstacles were still found in the form of limited digital literacy among employees, suboptimal technological infrastructure, and resistance to change. This study concluded that HRIS is a strategic instrument in supporting digital-based human resource management in line with the Society 5.0 vision, thus requiring the strengthening of human resource capacity and infrastructure to support the sustainability of the performance evaluation system.

Keyword : Performance evaluation, HRIS, Society 5.0, Department of Agriculture

ABSTRAK

Transformasi digital di era Society 5.0 mendorong instansi pemerintah untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi informasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan Human Resource Information System (HRIS) dalam evaluasi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala serta menilai dampaknya terhadap efisiensi dan objektivitas penilaian. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRIS berkontribusi dalam mempercepat proses evaluasi, meningkatkan transparansi, dan menyediakan data yang lebih akurat. Namun, masih ditemukan kendala berupa keterbatasan literasi digital pegawai, infrastruktur teknologi yang belum optimal, serta resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa HRIS menjadi instrumen strategis dalam mendukung tata kelola sumber daya manusia berbasis digital yang sejalan dengan visi Society 5.0, sehingga perlu penguatan kapasitas SDM dan infrastruktur untuk mendukung keberlanjutan sistem evaluasi kinerja.

Kata Kunci : Evaluasi kinerja, HRIS, Society 5.0, Dinas Pertanian

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi di era *Society 5.0* membawa perubahan signifikan terhadap sistem manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam sektor pemerintahan (Iswandi & Kuswinarno, 2025). Transformasi digital menuntut organisasi publik untuk mengoptimalkan proses administrasi dan evaluasi kinerja pegawai melalui penerapan sistem berbasis teknologi (Sulastri & Methasari, 2025). Salah satu inovasi yang mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia adalah *Human Resource Information System* (HRIS), yaitu sistem informasi terintegrasi yang mempermudah pengelolaan data pegawai, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan berbasis data (Kinasih & Azhar, 2025). Dalam konteks Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala, kebutuhan akan sistem evaluasi kinerja yang efisien, transparan, dan akurat semakin penting untuk mendukung kinerja birokrasi pertanian yang adaptif terhadap perubahan digital.

Namun, implementasi HRIS di instansi pemerintah daerah seringkali menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan literasi digital pegawai, infrastruktur jaringan yang belum merata, serta resistensi terhadap perubahan dari budaya kerja konvensional (Rajagukguk et al., 2025). Permasalahan utama yang muncul adalah belum optimalnya pemanfaatan HRIS dalam meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja pegawai, sehingga proses penilaian masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya berbasis data digital yang objektif (Sukarno & Murliasari, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana penerapan HRIS dalam proses evaluasi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala, (2) sejauh mana HRIS berpengaruh terhadap efisiensi dan objektivitas penilaian kinerja, serta (3) apa saja kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas penerapan HRIS dalam sistem evaluasi kinerja pegawai, mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukungnya, serta memberikan rekomendasi pengembangan sistem evaluasi berbasis digital di lingkungan birokrasi pertanian.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi dalam konteks organisasi publik, khususnya pada ranah *digital government* di era *Society 5.0*. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala untuk mengoptimalkan pemanfaatan HRIS dalam memperbaiki sistem penilaian kinerja, meningkatkan akuntabilitas, serta membangun budaya kerja adaptif terhadap transformasi digital.

Penelitian ini memperkuat hasil-hasil sebelumnya yang menunjukkan pentingnya penerapan HRIS dalam peningkatan kinerja pegawai. (Fariz et al., 2024) menemukan bahwa sistem HRIS berbasis web pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan kinerja pegawai dan transparansi data. (Febriana, 2025) menegaskan bahwa digitalisasi HRIS berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Sementara itu, (Jonni & Husein, 2019) merancang aplikasi HRIS berbasis website yang terbukti efektif dalam mempercepat proses administrasi dan mengurangi kesalahan input data pegawai. Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa HRIS memiliki peran strategis dalam memperbaiki sistem penilaian dan pengelolaan SDM secara menyeluruh.

Kerangka berpikir penelitian ini berangkat dari teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya evaluasi kinerja sebagai alat untuk mengukur efektivitas kerja pegawai (Mediana & Hwihanus, 2024). HRIS berperan sebagai instrumen digital yang mengintegrasikan proses administrasi, pengawasan, dan pelaporan kinerja dalam satu sistem terpusat (Laia et al., 2025). Dalam kerangka *Society*

5.0, HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat teknologi, tetapi juga sebagai sarana human-centered management yang mengutamakan keseimbangan antara teknologi dan nilai kemanusiaan (Nasti & Lubis, 2025). Melalui pendekatan ini, Dinas Pertanian diharapkan mampu meningkatkan kinerja aparatur secara adaptif, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik.

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini mencakup konsep dasar evaluasi kinerja pegawai, teori manajemen sumber daya manusia berbasis digital, serta implementasi HRIS dalam organisasi publik. Evaluasi kinerja didefinisikan sebagai proses sistematis untuk menilai kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi (Dessler, 2020). HRIS menurut Kavanagh dan Thite (2018) merupakan sistem informasi yang mengintegrasikan fungsi SDM dengan teknologi informasi guna mendukung efisiensi organisasi (Reska Rahmatullah, 2025). Dengan demikian, penerapan HRIS di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala merupakan langkah strategis menuju birokrasi modern yang selaras dengan visi *Society 5.0*.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam proses penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam evaluasi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala (Ahyar, Hardani, 2020). Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena sosial secara holistik melalui interpretasi terhadap perilaku, kebijakan, dan pengalaman informan yang terlibat dalam sistem evaluasi berbasis digital (Gunawan, 2016). Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari hasil wawancara mendalam dengan pejabat struktural, staf kepegawaian, dan pegawai pelaksana di lingkungan Dinas Pertanian. Sementara data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap dokumen kebijakan, laporan kinerja, serta data digital HRIS yang digunakan oleh instansi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi nonpartisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, serta kendala yang dihadapi pegawai dalam penggunaan HRIS, sedangkan observasi dilakukan untuk melihat secara langsung proses evaluasi kinerja digital yang berjalan di lapangan (Pramuja et al., 2024). Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala, Kalimantan Selatan, selama bulan Juni hingga September 2025, dengan fokus pada unit kerja yang terlibat langsung dalam pengelolaan kepegawaian dan sistem informasi kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan SIMPEG sebagai HRIS dalam Evaluasi Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) sebagai Human Resource Information System (HRIS) di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala telah menjadi bagian penting dalam proses digitalisasi pengelolaan kinerja pegawai. SIMPEG digunakan sebagai pusat data utama yang mengintegrasikan berbagai komponen administrasi kepegawaian, mulai dari kehadiran pegawai, riwayat jabatan, penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), hingga pengunggahan bukti dukung aktivitas kerja. Integrasi ini memberikan kemampuan bagi instansi untuk mengelola informasi

secara lebih terstruktur dan memungkinkan seluruh proses evaluasi kinerja terlaksana dalam satu ekosistem digital yang saling terhubung.

Berdasarkan hasil wawancara, pejabat penilai dan pengelola kepegawaian menjelaskan bahwa SIMPEG membantu menciptakan pola kerja yang lebih tertib karena sistem menyediakan alur yang jelas dalam setiap tahap evaluasi. Informasi kinerja yang sebelumnya tersebar dalam berbagai dokumen fisik kini terdokumentasi secara elektronik, sehingga proses pelacakan, pemeriksaan, dan verifikasi data dapat dilakukan secara lebih cepat (Pramuja et al., 2025). Seluruh bukti kegiatan, mulai dari dokumentasi kerja harian hingga laporan kegiatan bulanan, tercatat dalam sistem dan dapat diakses kembali setiap saat tanpa harus mencari arsip fisik. Kondisi ini memberikan rasa aman bagi pegawai karena data mereka tersimpan secara permanen dan tidak mudah hilang.

Selain penyimpanan data, SIMPEG juga menjadi instrumen kontrol administratif yang mengatur urutan input, validasi, dan penilaian. Setiap pegawai diwajibkan mengunggah data kinerja sesuai ketentuan waktu, dan sistem menunjukkan status lengkap atau tidaknya unggahan tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa fitur ini membantu pejabat penilai memantau perkembangan pengisian SKP secara real time, sehingga keterlambatan dapat segera diketahui. Pegawai yang belum melengkapi dokumen dapat langsung menerima pemberitahuan dari operator. Dengan demikian, alur kerja yang sebelumnya bergantung pada komunikasi manual kini berpindah ke sistem yang lebih otomatis.

Penelitian juga menunjukkan bahwa penggunaan SIMPEG meningkatkan kecepatan proses administrasi kinerja. Pegawai dapat mengunggah laporan harian, catatan aktivitas, serta bukti kegiatan tanpa harus melakukan pertemuan langsung dengan atasan atau petugas administrasi. Kondisi ini mempersingkat waktu dan mengurangi antrean berkas yang sebelumnya menumpuk di meja operator. Proses pemeriksaan data juga menjadi lebih cepat karena pejabat penilai dapat memeriksa unggahan tanpa harus membuka banyak dokumen fisik. Dalam beberapa kasus, proses penilaian yang sebelumnya membutuhkan beberapa hari kini dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat karena data yang dibutuhkan telah tersedia dalam satu sistem.

Namun demikian, hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa pemanfaatan SIMPEG belum sepenuhnya merata. Beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam memahami alur dan fitur-fitur yang tersedia dalam sistem. Pegawai yang sudah terbiasa menggunakan metode manual cenderung lebih lambat dalam melakukan penyesuaian. Kendala ini terlihat dari adanya perbedaan kecepatan pengisian data antarpegawai, terutama antara pegawai yang familiar dengan teknologi dan pegawai yang jarang menggunakan perangkat digital. Dalam beberapa kasus, pegawai mengungkapkan bahwa mereka masih membutuhkan bantuan operator untuk mengunggah dokumen tertentu karena belum memahami cara mengubah format file atau mengompres ukuran foto.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa unit kerja yang tidak memiliki operator khusus cenderung menghadapi lebih banyak hambatan. Unit-unit tersebut harus saling bergantung pada pegawai lain yang lebih memahami sistem, sehingga proses input sering kali tertunda. Pada beberapa kesempatan, pegawai memilih menunda pengunggahan laporan harian dengan alasan tidak ingin melakukan kesalahan pada saat pengisian. Hal ini menunjukkan bahwa proses adaptasi belum sepenuhnya matang dan masih memerlukan pendampingan.

Kendala teknis juga ditemukan sebagai faktor yang memperlambat optimalisasi SIMPEG. Akses internet yang tidak stabil menyebabkan proses unggah dokumen sering terhenti di tengah jalan. Dalam beberapa wawancara, pegawai menyampaikan bahwa mereka harus mengulang pengunggahan berkas

berkali-kali hingga sistem berhasil menyimpannya. Kondisi ini menimbulkan rasa frustrasi dan menyebabkan pegawai kembali mencatat aktivitas secara manual terlebih dahulu, kemudian memasukkannya saat jaringan kembali normal. Selain itu, keterbatasan perangkat komputer juga memengaruhi efektivitas penggunaan sistem. Beberapa ruangan hanya memiliki satu atau dua perangkat komputer yang harus digunakan secara bergantian oleh seluruh pegawai, sehingga proses input menjadi lambat dan tidak dapat dilakukan secara fleksibel.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan kebijakan internal sangat memengaruhi pemanfaatan SIMPEG. Pada unit kerja dengan pemimpin yang aktif mendorong penggunaan sistem, tingkat ketertiban pengisian data lebih tinggi dibanding unit yang tidak memberikan arahan secara langsung. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka mengisi SIMPEG hanya ketika diberikan instruksi khusus atau ketika mendekati batas waktu penyusunan SKP. Tanpa adanya pengawasan dan arahan rutin, penggunaan SIMPEG cenderung menurun, terutama pada periode kerja yang padat kegiatan lapangan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIMPEG sebagai HRIS telah memberikan fondasi penting dalam modernisasi evaluasi kinerja pegawai. Sistem ini berhasil menyediakan platform yang terintegrasi, mempercepat akses data, dan meningkatkan keteraturan administrasi. Namun temuan lapangan juga menegaskan bahwa kualitas implementasi sangat dipengaruhi oleh tingkat pemahaman pegawai, kondisi infrastruktur, ketersediaan perangkat, serta pola dukungan dari pimpinan unit. Tanpa penyelarasan faktor-faktor tersebut, pemanfaatan SIMPEG belum dapat berjalan optimal di seluruh bagian organisasi.

Pengaruh SIMPEG terhadap Efisiensi dan Objektivitas Penilaian Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan SIMPEG memberikan dampak nyata terhadap peningkatan efisiensi proses evaluasi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala. SIMPEG mengintegrasikan berbagai komponen penilaian seperti data kehadiran, SKP, uraian tugas, hingga bukti dukung kinerja ke dalam satu sistem yang dapat menghasilkan rekapitulasi secara otomatis. Dengan adanya fitur otomatisasi ini, beban administrasi yang sebelumnya dikerjakan secara bertahap dan memerlukan pengecekan manual kini dapat dipangkas secara signifikan. Pegawai tidak lagi harus menyiapkan berkas fisik, mengumpulkan dokumen dari berbagai unit, atau menunggu proses verifikasi berlapis. Semua informasi disatukan dalam dashboard sistem sehingga pejabat penilai dapat memperoleh gambaran kinerja pegawai secara langsung tanpa harus menelusuri dokumen satu per satu.

Efisiensi ini juga terlihat dari kecepatan proses unggah dan verifikasi data. Pegawai dapat mengunggah bukti kegiatan harian maupun laporan bulanan secara mandiri dari komputer unit masing-masing, tanpa harus menyerahkan dokumen ke operator. Pejabat penilai kemudian dapat memeriksa kelengkapan, memberi catatan, atau melakukan verifikasi langsung melalui sistem. Proses yang sebelumnya membutuhkan waktu berhari-hari kini dapat dilakukan dalam hitungan menit apabila jaringan dan perangkat mendukung. Data yang tersimpan secara digital juga memudahkan proses penyusunan SKP tahunan, karena sistem telah merekap kegiatan pegawai sepanjang tahun secara otomatis.

Dari sisi objektivitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa SIMPEG berperan penting dalam mengurangi subjektivitas yang kerap muncul dalam penilaian manual. Setiap aktivitas yang diunggah pegawai tercatat dengan waktu dan kategori yang jelas, sehingga meminimalkan potensi manipulasi atau perubahan data di luar prosedur. Format isian yang baku memungkinkan seluruh pegawai mengikuti pola penilaian yang sama, sehingga standar evaluasi menjadi lebih seragam antar-unit kerja. Adanya jejak digital

(digital trail) memastikan setiap data kinerja dapat ditelusuri kembali jika diperlukan, baik untuk klarifikasi, audit internal, maupun perbaikan dokumen. Kondisi ini memperkecil peluang terjadinya bias penilaian, perlakuan tidak setara, atau kesalahan penilaian akibat dokumen yang tidak lengkap.

Transparansi juga meningkat seiring dengan kemampuan pegawai untuk melihat perkembangan penilaian mereka secara langsung melalui akun masing-masing. Pegawai dapat memantau apakah buktinya sudah diverifikasi, apakah ada catatan evaluasi dari atasan, atau apakah terdapat kekurangan yang harus diperbaiki. Informasi yang lebih terbuka ini menciptakan rasa keadilan yang lebih kuat di kalangan pegawai, karena mereka mengetahui proses penilaian berlangsung secara terukur dan terdokumentasi dengan baik.

Namun, penelitian juga menemukan bahwa efektivitas SIMPEG masih menghadapi sejumlah kendala teknis. Akses internet yang tidak stabil di beberapa unit kerja sering menjadi faktor penghambat utama. Proses unggah dokumen yang terputus atau gagal membuat pegawai harus mencoba berkali-kali hingga sistem menerima data tersebut. Hal ini menimbulkan keterlambatan terutama pada periode akhir tahun ketika seluruh pegawai melakukan pengisian SKP secara bersamaan. Selain itu, keterbatasan perangkat komputer menyebabkan pegawai harus antri untuk menggunakan perangkat yang tersedia. Dalam situasi tertentu, kegiatan input data terpaksa dilakukan di luar jam kerja atau dipindahkan ke unit lain yang memiliki fasilitas lebih memadai.

Keterbatasan fasilitas ini berdampak langsung pada meratanya penggunaan SIMPEG antar-unit. Unit yang memiliki perangkat dan jaringan lebih baik dapat mengunggah data tepat waktu, sementara unit lain mengalami penundaan hanya karena faktor teknis. Ketimpangan ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya menuntut kesiapan sistem, tetapi juga pemerataan sarana pendukung di seluruh lingkungan dinas. Beberapa pegawai juga menyampaikan bahwa keterbatasan perangkat menghambat mereka untuk mengecek kembali evaluasi yang telah dilakukan atasan, sehingga mengurangi kesempatan untuk memperbaiki atau memperbarui data sebelum batas waktu penilaian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa SIMPEG memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap efisiensi dan objektivitas proses penilaian kinerja pegawai. Sistem ini meningkatkan kecepatan, keteraturan, dan keterbukaan data kinerja, serta meminimalkan hambatan administratif yang sebelumnya membebani pegawai maupun pejabat penilai. Meskipun demikian, keberhasilan implementasinya masih sangat bergantung pada dukungan infrastruktur teknologi, ketersediaan perangkat, dan pemerataan fasilitas digital di seluruh unit kerja. Tanpa penguatan elemen-elemen tersebut, manfaat SIMPEG berpotensi tidak dapat dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai.

Kendala Implementasi HRIS

Penelitian menemukan tiga kelompok kendala utama yang memengaruhi efektivitas pemanfaatan SIMPEG di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala. Kendala ini muncul baik dari faktor sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, maupun kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan sistem kerja. Ketiga temuan ini menjelaskan bahwa implementasi HRIS tidak hanya bergantung pada keberadaan sistem, tetapi juga pada kemampuan pengguna serta dukungan lingkungan kerja.

Kendala pertama terkait keterbatasan literasi digital pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, masih banyak pegawai yang belum sepenuhnya memahami alur penggunaan SIMPEG, meskipun sistem tersebut telah dirancang dengan tampilan dan fitur yang relatif sederhana. Kesulitan yang paling sering muncul meliputi navigasi menu, pengunggahan dokumen dalam format yang sesuai, pengelolaan file

bukti dukung, serta memahami indikator yang harus diisi dalam penilaian kinerja. Pegawai yang kurang percaya diri menggunakan perangkat digital cenderung kembali menggunakan metode manual dengan mencatat kegiatan harian secara tulisan tangan dan mengumpulkan laporan dalam bentuk fisik. Kembalinya pola kerja manual ini mengakibatkan ketidakteraturan waktu input, keterlambatan unggahan, hingga kesalahan data yang berulang. Temuan ini memperlihatkan bahwa literasi digital yang rendah berdampak langsung pada kualitas data yang masuk ke sistem dan memperbesar beban kerja operator dalam melakukan perbaikan data.

Kendala kedua adalah infrastruktur teknologi yang belum optimal dan tidak merata di seluruh unit kerja. Beberapa unit memiliki akses internet yang stabil, namun sebagian unit lainnya mengalami gangguan jaringan yang cukup sering. Ketika jaringan tidak stabil, proses pengunggahan dokumen menjadi terhambat atau gagal di tengah proses, sehingga pegawai harus mengulang unggahan beberapa kali. Kondisi ini memakan waktu dan menurunkan motivasi pegawai untuk menginput data secara mandiri. Selain itu, keterbatasan jumlah perangkat komputer juga menjadi masalah yang cukup menonjol. Beberapa unit hanya memiliki satu perangkat yang harus digunakan secara bergantian oleh banyak pegawai. Akibatnya, antrean penggunaan perangkat tidak dapat dihindari, terutama pada masa pengisian SKP atau penyusunan laporan akhir tahun. Kurangnya perangkat juga membuat beberapa pegawai terpaksa menunda input hingga jam kerja berikutnya atau mencari perangkat dari unit lain, yang pada akhirnya memperlambat keseluruhan proses evaluasi kinerja.

Kendala ketiga adalah resistensi terhadap perubahan budaya kerja yang masih ditemukan pada beberapa pegawai dan unit kerja. Transformasi dari sistem manual ke sistem digital memerlukan perubahan kebiasaan, namun sebagian pegawai memandang penggunaan SIMPEG sebagai tambahan beban kerja dibandingkan sebagai alat bantu. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa mereka merasa lebih nyaman dengan metode manual karena sudah terbiasa dan tidak memerlukan adaptasi. Di beberapa unit, resistensi ini menyebabkan penerapan metode campuran antara manual dan digital. Misalnya, pegawai mencatat kegiatan harian secara manual terlebih dahulu, kemudian menginput data ke SIMPEG hanya ketika diminta atau menjelang batas waktu. Pola kerja campuran ini menghasilkan inkonsistensi data, munculnya duplikasi kerja, dan keterlambatan integrasi informasi dalam sistem. Temuan lapangan menunjukkan bahwa resistensi tersebut muncul bukan hanya dari individu, tetapi juga dari unit kerja yang belum menjadikan penggunaan SIMPEG sebagai budaya rutin.

Secara keseluruhan, ketiga kelompok kendala tersebut menegaskan bahwa pemanfaatan SIMPEG sebagai HRIS sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, pemerataan fasilitas teknologi, dan budaya organisasi. Sistem telah tersedia dan berfungsi, namun tingkat keberhasilannya masih sangat bergantung pada kemampuan adaptasi pengguna, ketersediaan perangkat serta jaringan, dan kesediaan organisasi untuk sepenuhnya beralih dari budaya kerja manual menuju digital. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya digitalisasi tidak dapat berjalan optimal apabila faktor pendukung di lingkungan kerja belum sepenuhnya siap.

Pembahasan

Penerapan SIMPEG sebagai HRIS dalam Evaluasi Kinerja Pegawai

Penerapan SIMPEG sebagai Human Resource Information System (HRIS) di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala memberikan kontribusi signifikan dalam proses evaluasi kinerja pegawai. SIMPEG berfungsi sebagai pusat data terintegrasi yang mengelola berbagai komponen administrasi, mulai

dari kehadiran pegawai, riwayat jabatan, penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), hingga pengunggahan bukti dukung aktivitas kerja. Integrasi ini memungkinkan seluruh proses evaluasi kinerja berjalan dalam satu ekosistem digital yang saling terhubung, sehingga meningkatkan keteraturan administrasi dan kecepatan akses data. Temuan ini sejalan dengan pandangan Kavanagh dan Thite (2018), yang menekankan bahwa HRIS mampu mengintegrasikan fungsi SDM dengan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengelolaan sumber daya manusia (INDONESIA, n.d.).

Lebih lanjut, penelitian ini mendukung temuan (Imaduddin et al., 2025) yang menunjukkan bahwa HRIS berbasis web dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan kinerja pegawai serta transparansi data. SIMPEG tidak hanya berfungsi sebagai media penyimpanan data, tetapi juga sebagai instrumen kontrol administratif (Pratiwi, 2018). Sistem ini memungkinkan pejabat penilai untuk memantau unggahan SKP secara real time, memberikan notifikasi kepada pegawai yang belum melengkapi dokumen, dan mempermudah proses validasi data (WINDIA ISJAYANTI, 2024). Fungsi ini mencerminkan prinsip Society 5.0 yang menekankan integrasi antara teknologi dan nilai kemanusiaan (Nasti & Lubis, 2025), di mana teknologi digunakan untuk mendukung human-centered management yang menyeimbangkan efisiensi sistem dengan kepentingan pegawai sebagai manusia (Nasti & Lubis, 2025).

Di sisi lain, penelitian ini mengidentifikasi hambatan signifikan berupa variasi literasi digital pegawai. Pegawai yang lebih terbiasa dengan metode manual cenderung lambat beradaptasi dan membutuhkan bantuan operator, sedangkan pegawai yang memiliki kemampuan digital lebih cepat menyesuaikan diri. Hal ini sejalan dengan temuan (Rajagukguk et al., 2025) bahwa keterbatasan literasi digital menjadi hambatan utama dalam implementasi HRIS di instansi pemerintah. Selain itu, kendala teknis seperti akses internet yang tidak stabil dan keterbatasan perangkat komputer juga mempengaruhi efektivitas sistem. Kondisi ini menguatkan penelitian (Susanto & Parmenas, 2021) yang menunjukkan bahwa infrastruktur teknologi merupakan faktor penting dalam kesuksesan implementasi HRIS.

Pembahasan lebih lanjut dapat dikaitkan dengan teori manajemen sumber daya manusia berbasis digital. Dessler (2020) menyatakan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi (Albar, 2025), sedangkan Mediana & Hwihanus (2024) menekankan pentingnya penguatan budaya organisasi dan pengawasan untuk memastikan efektivitas sistem penilaian (Lediyaniti et al., 2025). Dalam konteks SIMPEG, kombinasi antara sistem digital dan kebijakan internal yang mendorong disiplin pengisian data terbukti mempengaruhi kualitas implementasi (Putra Widiyanto, 2023). Unit kerja yang dipimpin oleh pimpinan aktif menunjukkan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi, sedangkan unit tanpa arahan rutin cenderung mengalami penurunan penggunaan HRIS (Febriana, 2025). Temuan ini menggarisbawahi bahwa keberhasilan implementasi HRIS tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada faktor manusia dan kebijakan organisasi.

Selain aspek administrasi dan kontrol, SIMPEG juga berperan dalam meningkatkan efisiensi proses evaluasi kinerja. Pegawai dapat mengunggah laporan harian, catatan aktivitas, dan bukti kegiatan tanpa harus melakukan pertemuan langsung dengan atasan atau petugas administrasi. Kondisi ini mempersingkat waktu proses penilaian, mengurangi antrean berkas, dan meminimalkan risiko kesalahan input data, sebagaimana diungkapkan oleh Jonni & Husein (2019) dalam penelitian mereka tentang aplikasi HRIS berbasis website (Muhammad Irfan, 2023). Dengan demikian, SIMPEG memberikan kontribusi nyata terhadap percepatan proses administrasi sekaligus mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan SIMPEG sebagai HRIS merupakan langkah strategis menuju modernisasi sistem evaluasi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala. Sistem ini menyediakan platform yang terintegrasi, mempercepat proses administrasi, dan meningkatkan keteraturan dokumentasi. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada literasi digital pegawai, kesiapan infrastruktur teknologi, ketersediaan perangkat, serta dukungan pimpinan unit kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, SIMPEG dapat berfungsi sebagai instrumen evaluasi kinerja yang efisien, objektif, dan transparan, selaras dengan prinsip Society 5.0 dan praktik manajemen SDM modern berbasis teknologi. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa implementasi HRIS memerlukan keseimbangan antara teknologi, sumber daya manusia, dan kebijakan organisasi untuk mencapai efektivitas (Anisa et al., n.d.).

Pengaruh HRIS terhadap Efisiensi dan Objektivitas Penilaian Kinerja

Implementasi SIMPEG sebagai HRIS membawa perubahan signifikan pada efisiensi dan objektivitas evaluasi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala. Sistem ini mengintegrasikan berbagai komponen penilaian mulai dari data kehadiran, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), uraian tugas, hingga bukti dukung kinerja ke dalam satu platform digital. Hal ini sejalan dengan konsep HRIS yang menurut Kavanagh dan Thite (2018) berfungsi sebagai sistem terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM, mempercepat alur administrasi, dan mempermudah pengambilan keputusan berbasis data (EIS, 2025). Dalam penelitian (Dessler, 2020) Integrasi ini memungkinkan pejabat penilai memperoleh gambaran kinerja pegawai secara langsung tanpa harus menelusuri dokumen fisik, sehingga mengurangi beban administratif dan potensi kesalahan manusia.

Dari sisi efisiensi, SIMPEG mempersingkat waktu unggah, verifikasi, dan rekapitulasi data kinerja. Pegawai dapat mengunggah laporan harian atau bulanan secara mandiri, sementara pejabat penilai memeriksa kelengkapan dan melakukan verifikasi melalui sistem. Kondisi ini mendukung temuan Fariz et al. (2024) yang menegaskan bahwa HRIS berbasis digital dapat mempercepat proses administrasi dan mengurangi penumpukan dokumen fisik (Purwantono, 2025). Dengan adanya rekap otomatis, penyusunan SKP tahunan menjadi lebih cepat karena sistem telah merekam seluruh aktivitas pegawai sepanjang tahun, sehingga evaluasi kinerja dapat dilakukan lebih efektif dan sistematis.

Dalam hal objektivitas, SIMPEG berperan penting dalam mengurangi subjektivitas penilaian manual. Setiap unggahan pegawai tercatat secara digital dengan waktu dan kategori yang jelas, sehingga meminimalkan risiko manipulasi data. Format isian yang baku menciptakan standar evaluasi yang seragam antar-unit kerja, sementara jejak digital (digital trail) memungkinkan setiap aktivitas dapat ditelusuri kembali, baik untuk klarifikasi, audit, maupun perbaikan dokumen. Temuan ini sejalan dengan prinsip manajemen kinerja berbasis digital yang menekankan transparansi, akuntabilitas, dan konsistensi penilaian (Laia et al., 2025; Nasti & Lubis, 2025).

Selain itu, SIMPEG meningkatkan transparansi dan partisipasi pegawai dalam proses evaluasi. Pegawai dapat memantau perkembangan penilaian mereka, mengecek apakah dokumen telah diverifikasi, atau melihat catatan evaluasi dari atasan. Hal ini menciptakan rasa keadilan dan keterbukaan, sesuai dengan prinsip human-centered management dalam Society 5.0 yang menekankan keseimbangan antara efisiensi teknologi dan nilai kemanusiaan dalam organisasi (Sinthia, Solihat, & Suharyat, 2024). Meski demikian, efektivitas SIMPEG masih menghadapi kendala teknis dan infrastruktur. Akses internet yang tidak stabil dan keterbatasan perangkat komputer menghambat pengunggahan dokumen secara tepat waktu. Situasi ini

menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya menuntut sistem yang canggih, tetapi juga pemerataan sarana pendukung di seluruh unit kerja, sejalan dengan penelitian Jonni & Husein (2019) yang menekankan pentingnya kesiapan infrastruktur dalam implementasi HRIS. Tanpa dukungan teknologi yang memadai, manfaat efisiensi dan objektivitas yang ditawarkan sistem tidak dapat dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa SIMPEG memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap efisiensi dan objektivitas penilaian kinerja pegawai. Sistem ini meningkatkan kecepatan proses, keteraturan administrasi, dan transparansi evaluasi, sekaligus meminimalkan hambatan administratif dan risiko subjektivitas. Namun, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada dukungan infrastruktur, literasi digital pegawai, dan pemerataan fasilitas di seluruh unit kerja. Hal ini menunjukkan bahwa HRIS, termasuk SIMPEG, harus dipandang bukan sekadar alat teknologi, tetapi sebagai komponen strategis dalam manajemen SDM modern yang terintegrasi dengan prinsip Society 5.0.

Kendala Implementasi HRIS

Efektivitas implementasi HRIS di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala sangat dipengaruhi oleh interaksi antara kapabilitas pegawai, kesiapan infrastruktur teknologi, dan dinamika budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa adopsi teknologi dalam birokrasi publik bukan sekadar menghadirkan aplikasi digital, tetapi juga memerlukan kesiapan sumber daya manusia, dukungan teknis, serta adaptasi terhadap perubahan organisasi secara menyeluruh.

Pertama, keterbatasan literasi digital menjadi hambatan utama dalam penggunaan HRIS. Meskipun sistem dirancang untuk menyederhanakan proses administrasi, sebagian pegawai masih mengalami kesulitan memahami fitur-fitur inti, mulai dari pengunggahan dokumen, navigasi menu evaluasi, hingga interpretasi data kinerja di dasbor. Hal ini konsisten dengan konsep digital literacy menurut Gilster (1997), yang menekankan kemampuan untuk memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi dari teknologi secara efektif. Dalam konteks organisasi publik, rendahnya kompetensi digital berpotensi memperlambat proses kerja, meningkatkan ketergantungan pada metode manual, dan menimbulkan ketidakmerataan pemanfaatan sistem. Fenomena ini juga sejalan dengan Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) dari Venkatesh et al. (2003), yang menyatakan bahwa kemampuan dan pengalaman pengguna merupakan prediktor utama penerimaan teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan perlunya program pelatihan berkelanjutan, pendampingan teknis, dan pengembangan literasi digital yang terstruktur agar HRIS dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kedua, infrastruktur teknologi yang belum memadai terbukti menjadi faktor pembatas signifikan. Koneksi internet yang tidak stabil dan keterbatasan perangkat komputer menghambat input data secara real-time, memaksa pegawai melakukan pencatatan manual sementara. Hal ini menegaskan pentingnya kesiapan infrastruktur sebagai determinan utama dalam penerapan sistem digital. Perspektif TOE Framework (Technology–Organization–Environment) dari Tornatzky & Fleischer (1990) menekankan bahwa keberhasilan adopsi teknologi tidak hanya bergantung pada kualitas sistem itu sendiri, tetapi juga pada kesiapan organisasi dan kondisi lingkungan teknologi. Dengan kata lain, bahkan sistem canggih pun tidak akan efektif tanpa dukungan infrastruktur memadai dan prosedur operasional yang memastikan pemerataan akses bagi seluruh unit kerja.

Ketiga, resistensi terhadap perubahan menunjukkan bahwa faktor psikologis dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam implementasi HRIS. Beberapa pegawai lebih nyaman dengan metode

manual yang sudah familiar, sehingga sistem digital awalnya dipandang sebagai beban tambahan. Fenomena ini relevan dengan Lewin's Change Management Model (Lewin, 1951), yang menekankan pentingnya tahap unfreezing untuk mempersiapkan individu menghadapi perubahan, diikuti oleh change dan refreezing untuk memastikan adopsi baru berkelanjutan. Resistensi yang muncul menandakan bahwa transformasi digital bukan sekadar masalah teknis, tetapi juga memerlukan strategi manajemen perubahan, penguatan komitmen pimpinan, dan pendekatan motivasional yang mendorong pegawai terbuka terhadap inovasi. Tanpa langkah-langkah tersebut, integrasi HRIS dapat berjalan tidak konsisten, menghasilkan data yang tidak sinkron, dan membatasi efektivitas sistem secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, ketiga hambatan ini menegaskan bahwa keberhasilan HRIS bergantung pada keselarasan antara kompetensi manusia, kesiapan infrastruktur, dan budaya organisasi yang mendukung inovasi. Implementasi sistem informasi di sektor publik tidak cukup hanya menghadirkan teknologi; diperlukan investasi pada pengembangan kapasitas pegawai, peningkatan kualitas perangkat dan jaringan, serta strategi perubahan organisasi yang terencana. Pendekatan ini konsisten dengan prinsip socio-technical systems theory (Bostrom & Heinen, 1977), yang menekankan pentingnya keselarasan antara sistem teknis dan konteks sosial agar teknologi dapat berfungsi optimal. Dengan demikian, penguatan literasi digital, penyediaan infrastruktur yang memadai, dan strategi manajemen perubahan menjadi prasyarat utama agar HRIS dapat mendukung evaluasi kinerja berbasis data yang akurat, transparan, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penerapan Human Resource Information System (HRIS) melalui SIMPEG di Dinas Pertanian Kabupaten Barito Kuala telah meningkatkan efisiensi, keteraturan, dan objektivitas evaluasi kinerja pegawai dengan mengintegrasikan data kehadiran, SKP, uraian tugas, dan bukti kegiatan ke dalam satu ekosistem digital yang transparan dan terukur. Sistem ini mempermudah proses administrasi, mempercepat verifikasi data, serta meminimalkan subjektivitas penilaian, sejalan dengan prinsip Society 5.0 yang menekankan integrasi teknologi dan nilai kemanusiaan. Namun, efektivitas HRIS masih dipengaruhi oleh keterbatasan literasi digital pegawai, infrastruktur teknologi yang belum merata, dan resistensi terhadap perubahan budaya kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi HRIS tidak hanya bergantung pada sistem itu sendiri, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia, dukungan infrastruktur, dan adaptasi organisasi terhadap transformasi digital. Oleh karena itu, penguatan kapasitas pegawai, peningkatan kualitas perangkat dan jaringan, serta strategi manajemen perubahan menjadi prasyarat utama agar HRIS dapat mendukung evaluasi kinerja yang efisien, objektif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, Hardani, And Dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cv. Pustaka Ilmu.
- Albar, D. (2025). Peran Evaluasi Kinerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan Bank Nagari. *Impact Journal-Management Business And Finance*, 2(2), 235–243.
- Anisa, D. N. L., Sh, M. H., & Erlyn Rosalina, S. (N.D.). *Peranan Aplikasi Human Resource Information System (Hris) Pada Rumah Sakit Hermina Depok*.
- Dessler, A. E. (2020). Potential Problems Measuring Climate Sensitivity From The Historical Record. *Journal Of Climate*, 33(6), 2237–2248.

- Eis, D. (2025). Manajemen Bab. *Sistem Informasi Manajemen*, 32.
- Fariz, F. M. A. N., Ikhwan, A., & Nasution, A. B. (2024). Analisis Sistem Informasi Kinerja Pegawai Dengan Metode Human Resources Information System Berbasis Website di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara. *Jtik (Jurnal Teknik Informatika Kaputama)*, 8(1), 32–38.
- Febriana, H. R. (2025). *Analisis Digitalisasi Hris (Human Resource Information Systems) Dalam Pengupayaan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Imaduddin, M. F., Afdal, M., & Aprilliantoni, A. (2025). The Role Of Technology in Enhancing Educational Management and Efficiency: A Literature Review. *El-Idare: Journal Of Islamic Education Management*, 11(1), 161–170.
- Indonesia, C. V. B. P. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Digital*.
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2025). Transformasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 250–262.
- Jonni, M., & Husein, S. M. (2019). Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (Hris) Berbasis Website Pada Pt. Super Tata Raya Steel. *Jurnal Teknik*, 5(2).
- Kinasih, P. A., & Azhar, R. M. (2025). Implementasi Human Resource Information System (Hris) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Swabina Gatra. *Economics And Digital Business Review*, 6(1), 617–625.
- Laia, V., Lase, D., Waruwu, S., & Waruwu, R. M. P. (2025). Peran Pengorganisasian dan Pengendalian Dalam Optimalisasi Sumber Daya Manusia di Kantor Camat Ulususua Kabupaten Nias Selatan. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(3), 203–213.
- Lediyanti, D., Nugroho, G. W., & Sudarma, A. (2025). Audit Manajemen Dalam Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Dp2kbp3a Kota Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, 6(2), 304–318.
- Mediana, A. M., & Hwihanus, H. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karier, dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pt. Lintah Mas Indonesia (Lmi) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193–212.
- Muhammad Irfan, F. (2023). *Penerapan Aplikasi Website Human Resource Information System (Hris) Menggunakan Metode Scrum*. Sekolah Tinggi Informatika & Komputer Indonesia.
- Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Proses dan Transformasi Dalam Organisasi Modern*. Serasi Media Teknologi.
- Pramuja, A. D., Ishari, N., Arifin, Z., & Lubis, A. H. (2024). Sustainable Governance and The Future Of Islamic Boarding Schools: Strengthening Human Resources Based on Religious Values: Tata Kelola Berkelanjutan dan Masa Depan Pesantren: Penguatan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Keagamaan. *Qulubana: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 24–38.
- Pramuja, A. D., Ishari, N., & Wijayanti, B. (2025). Model Pembelajaran Berbasis Proyek dengan Nilai-Nilai Kearifan Lokal Sebagai Inovasi Dalam Meningkatkan Kognisi dan Karakter Islami Siswa. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 18(1), 49–64.
- Pratiwi, A. (2018). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Bidang Sumber Daya Manusia (Sdm) di Bkdiklatda Kota Salatiga. *Jman Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara*, 2(2), 148–156.

- Purwantono, R. A. (2025). Inovasi Transformasi Digital Holistik di Jasa Raharja: Integrasi Sistem Erp, Hris, dan Manajemen Data Untuk Optimalisasi Layanan Publik. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 1432–1446.
- Putra Widiyanto, D. N. (2023). *Optimalisasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) dan Layanan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Rajagukguk, H. O., Zulaikha, S., Mayasari, L. I., & Kamaludin, K. (2025). Data-Driven Needs Analysis For Developing Civil Servants' Competence: The Role Of Hris and Transformational Leadership. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 10(2), 274–296.
- Reska Rahmatullah, S. E. (2025). *Teknologi Hris: Mengoptimalkan Efisiensi Organisasi*. Takaza Innovatix Labs.
- Sukarno, R. F. H. R., & Murliasari, R. (2025). *Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik di Kantor Kecamatan Genteng Kota Surabaya*. Ipdn.
- Sulastri, S., & Methasari, M. (2025). Transformasi Digital Dalam Manajemen Sdm Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas dan Kepuasan Pegawai. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 4034–4038.
- Susanto, P. C., & Parmenas, N. H. (2021). Peluang dan Pengembangan Bisnis Software Human Resource Information System di Era Revolusi Industri 4.0. *Premium Insurance Business Journal*, 8(2).
- Windia Isjayanti, D. (2024). *Dinamika Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (E-PKP 360 Derajat) di Pemerintah Kota Yogyakarta*. Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa Stpmdd" Apmd".