



## Penerapan *Human Resources Information System* (Hris) Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Bank Sumut)

Raisya Aulia Lubis<sup>1</sup>, Hafiza Adlina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 20 Maret 2025

Revised: 27 Maret 2025

Accepted: 04 April 2025

### Abstrak

*Human resources information system* (HRIS) merupakan sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, menganalisis, dan membagikan informasi yang relevan kepada sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Melalui penggunaan HRIS, perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas karyawan, dan pada akhirnya, mendukung pencapaian tujuan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana HRIS yang diterapkan oleh PT Bank Sumut dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mengeksplorasi fenomena di lapangan. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Adapun metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan HRIS di PT Bank Sumut telah membawa dampak positif dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, khususnya terkait dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. HRIS memungkinkan perusahaan untuk memiliki akses yang lebih baik terhadap informasi penting terkait dengan sumber daya manusia. Akan tetapi, masih terdapat beberapa permasalahan yang muncul dari penerapan HRIS, seperti berkembangnya ketentuan dan peraturan, keterbatasan *programmer*, perkembangan teknologi, serta ketergantungan terhadap jaringan internal perusahaan sehingga belum dapat diakses secara *mobile*. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi dan pengembangan pada sistem HRIS pada PT Bank Sumut.

**Kata Kunci:** *Human Resources Information System*, Efektivitas, Efisiensi

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Lubis, R., & Adlina, H. (2025). Penerapan Human Resources Information System (Hris)

Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Wahana*

*Pendidikan*, 11(4.D), 135-143. Retrieved from

<https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10216>

## PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan tentunya dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Penggunaan sistem informasi merupakan salah satu faktor penting yang membantu dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Sistem informasi membantu dalam pengelolaan, analisis, dan penghasilan data atau informasi yang cepat, relevan, dan tepat.

Penggunaan sistem informasi menjadi faktor penting karena memberikan nilai tambah pada informasi yang sistematis, membantu dalam pengambilan keputusan, hingga memacu efisiensi dan daya saing perusahaan. Ketika sebuah organisasi mengubah sistem

informasinya, hal itu dapat membuat besar pada proses yang mereka lakukan dalam bisnis (Pakpahan & Siregar, 2023). Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan untuk mampu mengelola sumber daya manusia atau karyawannya yang salah satunya adalah melalui penggunaan sistem informasi dengan baik agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien untuk dapat memberikan kinerja yang optimal.

Efektif adalah kesesuaian antara tujuan yang ingin dicapai dengan hasil yang didapat, sedangkan efisien adalah usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan dengan tidak membuang tenaga, waktu, dan biaya. Dengan kata lain, efektivitas sumber daya manusia terkait dengan kemampuan sumber daya manusia pada suatu perusahaan untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi sumber daya manusia terkait dengan penggunaan sumber daya yang digunakan oleh sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya. Menurut Rahma & Adlina (2023), efisiensi merupakan salah satu indikator terpenting untuk mengukur keberhasilan dan pertumbuhan sebuah perusahaan.

Teknologi adalah kunci untuk mempertahankan bisnis dalam jangka panjang, dengan terus berinovasi dalam jangka panjang (Nasution *et al*, 2023). Seiring berkembangnya teknologi, tidak dapat disangkal bahwa digitalisasi telah menjadi kebutuhan pokok, baik bagi masyarakat maupun perusahaan. Pada perbankan, transformasi digital merujuk pada pergeseran dari kegiatan operasional dan layanan yang masih bersifat manual menuju sistem yang lebih canggih dan berfokus pada teknologi digital. Maksud dari transformasi digital pada perbankan adalah mengadopsi inovasi dalam meningkatkan efisiensi, kualitas, dan keamanan layanan untuk meningkatkan pengalaman pelanggan (Bowyer, 2023).

Transformasi digital terkait penggunaan teknologi informasi pada layanan PT Bank Sumut dapat dilihat dari penggunaan aplikasi Sumut *Mobile*. Sumut *mobile* memfasilitasi penggunaannya untuk mengakses dan melakukan transaksi menggunakan *smartphone* sehingga dapat dilakukan di mana saja dengan cepat, mudah, dan praktis. Transformasi digital pada penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia PT Bank Sumut dapat dilihat dari penggunaan sistem absensi *online*. Pada sistem ini, karyawan dapat melakukan absensi melalui aplikasi yang ada pada *smartphone* masing-masing sesuai dengan batas waktu dan lokasi yang telah ditetapkan pada sistem sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, serta dapat diakses dengan lebih mudah dan praktis.

Dalam hal pengelolaan karyawan, masih terdapat beberapa masalah yang perlu diatasi. Sebagai contoh, pekerjaan, seperti penginputan cuti, dinas, absensi, gaji, dan bonus karyawan yang dilakukan secara manual rentan terhadap *human error*, pengerjaan laporan membutuhkan waktu yg lama, serta penyampaian informasi mengenai pelatihan dan program-program baru lebih lambat sehingga tidak efisien dan kurang akurat. Hal tersebut dapat diatasi melalui penerapan *Human Resources Information System* (HRIS) pada perusahaan.

HRIS merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, menyimpan, dan menyebarkan informasi terkait sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Sistem ini bertujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, menggantikan pekerjaan secara manual yang lebih lambat. Memanfaatkan transformasi digital dalam bidang *human resource* merupakan bentuk inovasi dari *practice-based approach* atau praktik berbasis pendekatan yang dinilai efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam *human*

*capital management* (Sardani & Adlina, 2023). Penggunaan HRIS membuat pengelolaan data dan informasi, seperti kepegawaian, penggajian, dan absensi pada suatu perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien. Hal tersebut mencerminkan situasi yang relevan dengan penelitian sebelumnya oleh Guslina (2022) yang berjudul “Dampak Efisiensi dan Efektivitas *Human Resources Information System* Pada *Human Resources Department* PT Karet Sabila”.

Penerapan HRIS pada PT. Bank Sumut dapat dilihat melalui penggunaan aplikasi I-BEST, yaitu *Information Bank Sumut Employee System*. I-BEST adalah aplikasi yang membantu mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan fitur-fitur, seperti absensi, bonus, pajak, penginputan perjalanan dinas, penunjukan penugasan sementara, penggajian, manajemen kinerja, pelatihan, dan sanksi. Melalui tersedianya fitur-fitur tersebut, I-BEST membantu meningkatkan transparansi, keakuratan data, dan efisiensi operasional sehingga mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya melalui tata kelola perusahaan yang baik.

Melalui pengembangan I-BEST, PT Bank Sumut terus berupaya memperkuat *database* kepegawaian dan meningkatkan kualitas sistem informasi kepegawaian. I-BEST merupakan aplikasi yang bertujuan untuk membantu dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Penggunaan I-BEST juga ditujukan untuk mengurangi penggunaan kertas dalam menyebarkan informasi sebagai upaya mewujudkan *green corporate*.

Penggunaan I-BEST pada PT Bank Sumut merupakan bentuk penggunaan teknologi informasi yang dinilai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun, ditemukannya fenomena pada pra penelitian, yaitu sistem yang masih bergantung pada jaringan perusahaan sehingga belum dapat diakses secara *mobile* dan apabila terdapat masalah pada jaringan, maka sistem tidak dapat berfungsi atau digunakan, serta dikarenakan pengembangan yang dilakukan secara bertahap dan terpisah oleh tim yang berbeda mengakibatkan masih adanya fitur- fitur yang belum terintegrasi dengan baik. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian untuk menganalisis secara langsung bagaimana penerapan HRIS pada PT Bank Sumut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian melalui suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul “Penerapan *Human Resources Information System* dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Bank Sumut)”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mengeksplorasi fenomena di lapangan. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Penerapan HRIS Pada PT Bank Sumut***

Mengacu pada visi dan misi perusahaan, memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas membuat PT Bank Sumut menyadari bahwa karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan sehingga harus dijaga, dipertahankan, dan ditingkatkan. PT Bank Sumut juga menyadari bahwa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan dan produk di jasa keuangan, perusahaan tentunya sangat bergantung pada karyawan. Hal ini karena sumber daya manusia memiliki kontribusi sebagai penggerak perusahaan.

Namun, sebelumnya masih ada beberapa masalah yang harus diselesaikan terkait dalam hal pengelolaan karyawan, misalnya proses-proses seperti mencatat cuti, tugas dinas, absensi, pembayaran gaji, dan pemberian bonus yang dilakukan secara manual rentan terhadap kesalahan manusia, pembuatan laporan memakan waktu yang lama, serta penyebaran informasi terkait pelatihan dan program-program baru yang berjalan lambat sehingga tidak efisien dan kurang akurat.

Selain itu, ketika ingin melakukan pengecekan mengenai data karyawan, maka harus mengambil dan mencari dokumen tersebut ke gudang, lalu mengembalikan dokumen tersebut ke gudang kembali. Hal ini tentu tidak efisien dan memiliki resiko yang besar. Oleh karena itu, yang menjadi alasan utama penerapan HRIS melalui penggunaan aplikasi I-BEST pada PT Bank Sumut adalah untuk membantu perusahaan dalam mengelola karyawannya agar menjadi lebih terstruktur melalui adanya sistem sehingga lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas karyawan, mencapai tata kelola perusahaan yang baik, serta mendukung pencapaian tujuan dan kinerja keseluruhan perusahaan.

Memaksimalkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi fokus utama dari penerapan aplikasi I-BEST. I-BEST memungkinkan peningkatan produktivitas karyawan dan memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. I-BEST mengubah pekerjaan-pekerjaan yang sebelumnya masih bersifat manual menjadi tersistem sehingga membantu dalam mencapai peningkatan produktivitas karyawan dan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya melalui sistem yang lebih terstruktur.

Melalui adanya I-BEST, proses-proses dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih efisien dan terotomatisasi, contohnya pengajuan surat perjalanan dinas atau cuti yang kini dapat dilakukan melalui sistem sehingga memungkinkan para karyawan untuk mengajukan permintaan dengan lebih cepat dan mudah, serta memungkinkan manajemen untuk dengan cepat merespon permintaan tersebut. Secara keseluruhan, I-BEST telah membantu mengubah banyak aspek operasional yang sebelumnya bersifat manual menjadi lebih terstruktur dan efisien melalui sistem.

Adapun fitur-fitur yang telah tersedia dalam aplikasi I-BEST saat ini dapat dikatakan kurang memuaskan karena belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan yang sebenarnya, terutama jika dilihat dari sudut pandang pengembangan *human capital*. Meskipun demikian, jika dilihat dari sudut pandang *human resources* atau manajemen sumber daya manusia, dapat dikatakan bahwa fitur-fitur yang tersedia pada I-BEST saat ini dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar. Namun, masih banyak fitur yang dapat dikembangkan lebih lanjut untuk meningkatkan pengalaman pengguna dan memenuhi kebutuhan yang lebih luas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun telah memberikan kontribusi yang cukup dalam manajemen sumber daya manusia, masih diperlukannya perbaikan dan pengembangan lebih lanjut terkait aplikasi I-BEST saat ini. Berikut adalah beberapa fitur utama yang terdapat pada aplikasi I-BEST pada PT Bank Sumut:

1. Absensi: Fitur ini memungkinkan karyawan untuk merekam kehadiran dan absensi mereka. Fitur mencatat kehadiran dan absensi karyawan, termasuk jam masuk dan jam pulang, cuti, izin, dan ketidakhadiran lainnya secara *online*. I-BEST menyediakan pengawasan yang lebih baik terhadap pola kehadiran karyawan dan memudahkan pengelolaan absensi. Informasi ini membantu manajer dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan karyawan dan peningkatan produktivitas.
2. Bonus: Fitur ini mengelola pemberian bonus kepada karyawan berdasarkan kriteria tertentu, seperti pencapaian target atau kinerja yang sangat baik. I-BEST memfasilitasi perhitungan dan pemberian bonus secara otomatis, serta memudahkan pelacakan bonus yang telah diberikan kepada karyawan. Melalui sistem yang terintegrasi, proses pemberian bonus menjadi lebih transparan. Karyawan dapat melihat bagaimana bonus mereka dihitung, meningkatkan kepercayaan terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.
3. Pajak: Fitur ini mengelola perhitungan dan pemotongan pajak karyawan secara otomatis sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku. Fitur ini membantu mengotomatisasikan proses perhitungan pajak penghasilan karyawan berdasarkan gaji, tunjangan, bonus, dan potongan lainnya sehingga mengurangi risiko kesalahan yang bisa terjadi pada perhitungan manual. I-BEST menyederhanakan proses perpajakan dan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perpajakan.
4. Penginputan Perjalanan Dinas: Fitur ini memungkinkan karyawan untuk mengajukan permintaan perjalanan dinas melalui I-BEST. Manajer dapat menyetujui atau menolak permintaan tersebut dan proses administrasi terkait, seperti pengajuan anggaran perjalanan dan pengelolaan rencana perjalanan dapat dilakukan secara tersistem. Fitur ini memudahkan perencanaan dan penjadwalan perjalanan dinas, termasuk pemesanan tiket, pengaturan akomodasi, dan koordinasi dengan tim yang terkait. Hal ini membantu dalam memastikan bahwa perjalanan dinas berlangsung lancar dan sesuai rencana.
5. Penunjukan Penugasan Sementara: Fitur ini memungkinkan manajer untuk menugaskan karyawan pada proyek atau tugas sementara melalui I-BEST. Fitur ini membantu manajer mendistribusikan beban kerja secara efektif dengan menunjuk karyawan yang tepat untuk mengambil alih tugas sementara. Fitur ini menyediakan informasi detail penugasan, meningkatkan akuntabilitas, serta pemahaman mengenai peran dan tanggung jawab sementara. Melalui fitur ini, pengelolaan penugasan sementara dapat dilakukan dengan cepat dan efisien, termasuk pemantauan progres dan penilaian kinerja.
6. Penggajian: Fitur ini mengelola proses penggajian karyawan, termasuk perhitungan gaji, potongan, dan tunjangan. I-BEST secara otomatis menghasilkan slip gaji dan melacak riwayat pembayaran karyawan. Manajer dapat menggunakan informasi yang tersedia pada I-BEST untuk membuat keputusan strategis terkait anggaran, biaya tenaga kerja, dan kebijakan kompensasi. Fitur penggajian ini sangat penting untuk memastikan bahwa proses penggajian berjalan dengan efisien, akurat, dan sesuai dengan regulasi.
7. Manajemen Kinerja: Fitur ini mencakup proses untuk mengelola kinerja karyawan, termasuk evaluasi kinerja, target kinerja, dan pengembangan karyawan. Fitur ini membantu manajemen dalam mempersiapkan karyawan untuk promosi atau rotasi kerja. Fitur membantu manajemen dalam melakukan penilaian dan pengukuran

kinerja karyawan, menentukan kebutuhan pelatihan, memberikan umpan balik, dan membuat keputusan terkait kinerja. I-BEST memungkinkan karyawan untuk dapat mengakses kinerja mereka secara langsung dan membantu manajer dalam memberikan evaluasi yang tepat dan cepat.

8. Pelatihan: Fitur ini mencakup perencanaan, pengelolaan, dan pelaporan pelatihan karyawan. I-BEST memungkinkan manajer untuk melacak kebutuhan pelatihan, mengatur sesi pelatihan, dan mengevaluasi efektivitas pelatihan. Fitur ini mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Hal ini membantu manajemen dalam merancang program pelatihan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, serta mengurangi subjektivitas dalam penilaian kinerja.
9. Sanksi: Fitur ini mengelola proses pemberian sanksi terhadap karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan. I-BEST menyediakan rekam jejak sanksi, memudahkan manajemen untuk memberikan sanksi yang sesuai. Fitur sanksi memungkinkan perusahaan untuk menegakkan kebijakan internal, aturan, dan prosedur yang telah ditetapkan. Ini termasuk peraturan terkait etika kerja, penggunaan aset perusahaan, keamanan informasi, dan perilaku profesional.

#### ***Keamanan dan Privasi Karyawan Melalui Penerapan HRIS Pada PT Bank Sumut***

I-BEST menerapkan batasan hak akses yang berbeda-beda untuk setiap pengguna, di mana karyawan pada divisi sumber daya manusia memiliki hak akses yang berbeda dengan karyawan di unit kerja lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap karyawan memiliki level akses yang berbeda terhadap sistem atau informasi tertentu, tergantung pada tanggung jawab dan wewenang mereka dalam perusahaan.

Perbedaan dalam hak akses juga dapat terlihat antara karyawan dan pimpinan. Pimpinan memiliki akses yang lebih luas atau hak istimewa tertentu yang tidak dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki akses yang lebih terbatas daripada atasan atau pimpinannya yang memiliki wewenang untuk mengakses dan mengelola data lebih banyak. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip hierarki dalam banyak organisasi, di mana tingkat tanggung jawab dan otoritas berbeda-beda.

Perlunya kata sandi yang disebutkan juga menekankan pentingnya keamanan informasi dalam sistem. Setiap pengguna memiliki kata sandi yang bersifat rahasia untuk memastikan bahwa hanya orang yang sah yang memiliki akses ke informasi yang disimpan dalam sistem tersebut. Hal ini adalah langkah yang diambil untuk mencegah akses yang tidak sah dan menjaga keamanan data dalam perusahaan.

#### ***Budaya dan Sikap Karyawan Pasca Penerapan HRIS Pada PT Bank Sumut***

Karyawan tidak lagi harus melaporkan perjalanan dinas mereka secara langsung ke staf administrasi atau seksi operasional. Karyawan dapat dengan mudah menginput rincian perjalanan dinas mereka langsung ke dalam I-BEST. Melalui cara ini, proses pelaporan dan pengelolaan perjalanan dinas menjadi lebih efisien dan efektif, serta tidak ada lagi kebutuhan untuk mencetak berbagai dokumen fisik karena semua informasi telah tercatat dan terdokumentasi secara sistem.

#### ***Kendala Pasca Penerapan HRIS Pada PT Bank Sumut***

Setiap perusahaan pasti mengalami kendala, tantangan dan masalah, tidak terkecuali PT Bank Sumut. Berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh informan utama, kendala yang dihadapi dalam menerapkan I-BEST pada PT Bank Sumut saat ini adalah karena berkembangnya ketentuan dan peraturan yang harus diikuti oleh I-BEST, keterbatasan *progammer* untuk membuat sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang

disebabkan oleh keterbatasan kemampuan atau pengalaman. Selain itu, waktu juga menjadi faktor yang mempengaruhi pengembangan I-BEST. Dapat dilihat dari semakin cepatnya perkembangan teknologi sehingga menyebabkan semakin banyaknya tuntutan, seperti adanya tren *machine learning* yang tentunya membutuhkan proses untuk mencapainya.

Kendala lain dalam menerapkan I-BEST adalah sistem yang hanya dapat diakses melalui intranet atau jaringan internal perusahaan sehingga belum dapat diakses secara *mobile*. Sistem yang masih bergantung pada jaringan sehingga apabila terjadi masalah pada jaringan, sistem tersebut tidak dapat berfungsi. Selain itu, masih terdapat beberapa modul atau fitur yang belum saling terhubung satu sama lain dari sistem yang diterapkan saat ini, artinya data atau informasi yang ada pada satu fitur tidak dapat secara otomatis dibagikan atau digunakan oleh fitur lain, misalnya informasi dari fitur penilaian yang tidak dapat diakses secara langsung atau digunakan pada fitur kepegawaian untuk memperbarui data karyawan atau mengambil keputusan bisnis.

Contoh lainnya adalah meskipun ada fitur yang menangani mutasi atau rotasi karyawan, fitur ini tidak terhubung langsung dengan *core banking system* atau sistem utama perbankan. Oleh karena itu, untuk memperbarui informasi pegawai dalam *core banking system* setelah terjadi mutasi atau rotasi, diperlukan pengajuan manual ke divisi IT. Kemudian, divisi IT akan memperbarui data karyawan dalam *core banking system* secara manual. Hal ini tentunya dapat menyebabkan duplikasi data, yaitu karyawan atau manajer perlu memasukkan data yang sama beberapa kali dalam fitur yang berbeda. Selain itu, masih diperlukannya proses manual yang membutuhkan waktu dan sumber daya, serta lebih rentan terhadap kesalahan manusia sehingga kurang efisien.

#### ***Rencana Pengembangan HRIS Pada PT Bank Sumut***

Terdapat beberapa bagian yang perlu dikembangkan dalam aplikasi I-BEST yang telah diterapkan. Pertama, misalnya penambahan fitur terkait pinjaman agar karyawan dapat memiliki gambaran tentang jenis pinjaman yang dapat mereka ajukan berdasarkan posisi dan gaji mereka. Kedua, pentingnya memiliki fitur terkait jalur karier sehingga karyawan dapat mengetahui posisi dan jenjang karier yang tersedia bagi mereka. Ketiga, diperlukan fitur yang dapat memberikan informasi tentang kesesuaian karyawan dengan posisi yang tersedia saat ada lowongan pekerjaan. Fitur ini akan membantu karyawan untuk melihat posisi yang sesuai dengan pengalaman kerja mereka dan membantu mereka menentukan langkah karier selanjutnya. Dengan demikian, pengembangan fitur-fitur ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi karyawan dalam mengelola karier dan kebutuhan keuangan mereka.

#### ***Efektivitas Sumber Daya Manusia Pasca Penerapan HRIS Pada PT Bank Sumut***

Saat I-BEST diterapkan, fokus utamanya adalah untuk mengubah proses kerja yang awalnya manual menjadi sistematis, yang akan mengoptimalkan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Sebelum adanya I-BEST, diperlukan dua orang di bagian penggajian untuk menangani tugas-tugas yang berhubungan dengan gaji karyawan. Namun, setelah adanya I-BEST, hanya diperlukan satu orang untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Bahkan, orang tersebut juga dapat melakukan pekerjaan tambahan selain mengurus gaji karena pekerjaan rutin terkait penggajian sudah diotomatisasi oleh I-BEST.

#### ***Efisiensi Sumber Daya Manusia Pasca Penerapan HRIS Pada PT Bank Sumut***

Terdapat tiga keuntungan utama yang diidentifikasi terkait penerapan I-BEST. Pertama, dari segi waktu, penerapan I-BEST telah mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk proses administrasi karena prosesnya menjadi lebih singkat. Kedua, dari segi kinerja, penggunaan I-BEST telah membantu pekerjaan menjadi lebih efisien dan mudah

dilakukan karena proses administrasi menjadi lebih terstruktur dan terotomatisasi. Ketiga, dari segi biaya, penerapan I-BEST tidak memerlukan biaya tambahan karena sistem ini dikembangkan secara internal oleh perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. PT Bank Sumut telah menerapkan HRIS melalui penggunaan aplikasi I-BEST dengan baik. I-BEST dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan dengan mengotomatisasikan proses kerja yang awalnya manual menjadi tersistem. Hal ini mengoptimalkan pekerjaan karyawan dan mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja. Penerapan I-BEST membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan menangani tugas-tugas administratif seperti pengelolaan cuti, pelaporan absensi, dan penggajian. Proses-proses ini menjadi lebih efektif dan efisien, yang memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis.
2. Efektivitas sumber daya manusia melalui penggunaan I-BEST terbukti dengan fungsinya sebagai sumber informasi strategis yang membantu perusahaan dalam merencanakan langkah-langkah yang lebih baik dan terarah ke depannya. I-BEST menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan analisis sumber daya manusia yang lebih mendalam sehingga perusahaan dapat melakukan perencanaan strategis sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Sebagai contoh, I-BEST menyediakan data tentang kinerja karyawan hingga kebutuhan pelatihan, yang merupakan informasi penting bagi manajemen dalam merencanakan strategi sumber daya manusia.
3. Efisiensi sumber daya manusia melalui penggunaan I-BEST terbukti dengan penghematan waktu dan biaya, serta pengurangan jumlah staf yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas administratif. Melalui otomatisasi proses administratif seperti manajemen absensi, penggajian, dan evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya manusia mereka secara lebih efisien. Penggunaan I-BEST membantu menyusun proses sumber daya manusia menjadi lebih terstruktur, terotomatisasi, dan terukur sehingga meningkatkan efisiensi keseluruhan dalam manajemen sumber daya manusia.

## **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

## **ACKNOWLEDGEMENT**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Hafiza Adlina, S.AB., M.AB., Bapak Nicholas Marpaung, S.AB., M.Si., dan Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Bowyer, Charlotte. (2023, Februari 20). Transformasi Digital di Perbankan: Contoh, Manfaat dan Tren. Diakses pada September 22, 2023, from <https://onfido.com/blog/digital-transformation-in-banking/>
- Guslina, I. (2022). Dampak Efisiensi dan Efektivitas Human Resources Information System Pada Human Resources Department PT Karetas Sabila. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(1), 511-515.
- Nasution, M. M., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2023). Analysis of service business growth and marketing strategies used in the digital technology ERA during the COVID-19 pandemic:(Case Study on PT. Sucofindo Medan). *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 2(2), 525-534.
- Pakpahan, B. H., & Siregar, O. M. (2022). The Impact Of Organization Culture Due to Digital Transformation on Employee Engagement for Library Officers in Universitas Negeri Medan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*.
- Rahma, N. A., & Adlina, H. (2024). EFEKTIVITAS PENERAPAN DIGITAL MARKETING DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENDAPATAN UKM KULINER DI LUBUK PAKAM. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 2(4), 420-430.
- Sardani, A. M., & Adlina, H. (2023). Human Capital Management Analysis using a Practice-Based Approach for Business Development at PT. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(4), 517-533.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.