



IMPLEMENTASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SAHU, KECAMATAN TALIABU UTARA, KABUPATEN PULAU TALIABU

La Saudin^{1*}, Debiyanti Kune², Moh. Afdal Napu³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai

Email: saudinuml0105@gmail.com¹, debi.de06@gmail.com², afdalnappuu@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyze the implementation of the Human Resource Information System (HRIS) in improving employee performance at the Sahu Village Office, North Taliabu Subdistrict, Taliabu Island Regency. The study employs a qualitative approach with data collected through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The results indicate that HRIS facilitates administrative management, enhances data transparency, accelerates report preparation, and promotes employee discipline. Positive perception of HRIS and frequent use of system modules are key factors in improving employee performance. Challenges encountered include employee digital literacy, unstable internet connection, and system navigation difficulties, which can be overcome through training and guidance. This study demonstrates that HRIS can be a strategic tool for work efficiency and modernizing village governance. The novelty lies in its focus on a remote village office, where digital literacy and infrastructure pose unique challenges.

Keywords: HRIS, Employee Performance, Human Resource Information System, Village Governance, Digital Literacy

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Sahu, Kecamatan Taliabu Utara, Kabupaten Pulau Taliabu. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRIS memberikan kemudahan dalam pengelolaan administrasi, meningkatkan transparansi data, mempercepat penyusunan laporan, dan mendorong disiplin pegawai. Persepsi positif terhadap HRIS dan frekuensi penggunaan modul sistem menjadi faktor kunci peningkatan kinerja pegawai. Kendala yang ditemui meliputi literasi digital pegawai, koneksi internet tidak stabil, dan kesulitan navigasi sistem, yang dapat diatasi melalui pelatihan dan pendampingan. Penelitian ini menunjukkan bahwa HRIS dapat menjadi alat strategis untuk efisiensi kerja dan modernisasi tata kelola pemerintahan desa. Novelty penelitian ini terletak pada fokusnya di kantor desa terpencil, dengan tantangan literasi digital dan infrastruktur.

Kata kunci: HRIS, Kinerja Pegawai, Sistem Informasi SDM, Pemerintahan Desa, Literasi Digital

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pilar penting dalam setiap organisasi, termasuk pemerintahan desa. Secara umum, manajemen SDM mencakup serangkaian proses mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan kompetensi, hingga pemeliharaan dan pemberhentian pegawai. Tujuan utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai yang kompeten, termotivasi, dan ditempatkan pada posisi yang tepat agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu aspek krusial dalam manajemen SDM adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang diharapkan, serta kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan desa, kinerja pegawai juga sangat strategis karena berkaitan langsung dengan layanan publik,

kecepatan pelayanan administrasi desa, dan efektivitas pengelolaan pembangunan lokal. Jika kinerja pegawai desa rendah, hal itu dapat berdampak buruk pada kepercayaan masyarakat dan efektivitas pemerintahan di desa.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Sahu, Kecamatan Taliabu Utara, Kabupaten Pulau Taliabu. Desa Sahu sebagai pemerintahan tingkat lokal memiliki peran besar dalam penyelenggaraan administrasi desa, pembangunan sarana prasarana, dan pelayanan kepada masyarakat desa. Namun, seperti banyak aparat desa, pegawai di kantor desa Sahu mungkin menghadapi tantangan pengelolaan data kepegawaian secara manual, minimnya sistem digital untuk manajemen SDM, dan sulitnya melakukan evaluasi kinerja yang transparan dan terstruktur. Kondisi geografis Kabupaten Pulau Taliabu yang relatif terpencil juga bisa menambah kompleksitas dalam penerapan teknologi manajemen SDM.

Salah satu faktor yang sangat potensial untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS). HRIS memungkinkan organisasi mengelola data pegawai secara digital misalnya informasi absensi, data pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir sehingga mengurangi beban administratif dan meningkatkan efisiensi. Penelitian empiris mendukung bahwa HRIS memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Misalnya, Iriyanti, et al. (2025) menemukan bahwa HRIS memiliki pengaruh signifikan terhadap job involvement dan kinerja pegawai (Iriyanti, et al, 2025). Selain itu, Desri, et al. (2025) menunjukkan bahwa HRIS dapat meningkatkan kinerja pegawai, terutama bila dipadukan dengan gaya kepemimpinan resonan (Desri, et al., 2025). Dalam konteks lain, menemukan bahwa HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening manajemen waktu (Saputri, et al, 2024).

Namun, pengaruh HRIS terhadap kinerja tidak selalu langsung; kadang terdapat mediator atau moderator seperti kepuasan kerja, job involvement, atau manajemen waktu. Sebagai contoh, Hapsari, et al. (2023) menemukan bahwa HRIS berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Hapsari, et al, 2023). Selain itu, konteks pemerintahan publik juga menunjukkan bahwa kompetensi digital, integritas pegawai, serta sistem informasi SDM secara bersamaan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai negeri (Ermawati, et al, 2024).

Sebelum melaksanakan penelitian di Kantor Desa Sahu, sangat penting untuk melakukan survei pendahuluan. Survei ini bertujuan mengidentifikasi kondisi saat ini mengenai pengelolaan SDM: apakah sudah ada sistem digital, bagaimana pegawai menilai penggunaan teknologi, seberapa besar keterampilan digital pegawai, serta seberapa mendukung pimpinan desa untuk adopsi HRIS. Survei pendahuluan juga dapat mendeteksi hambatan seperti infrastruktur (komputer, internet), anggaran, dan resistensi terhadap perubahan. Dengan data awal ini, intervensi HRIS dapat dirancang lebih realistis dan sesuai dengan kebutuhan lokal.

Fenomena yang terlihat di Kantor Desa Sahu menunjukkan adanya kesenjangan antara pengelolaan administrasi SDM tradisional dengan kebutuhan modernisasi berbasis teknologi. Saat ini, pencatatan data pegawai, absensi, cuti, dan penilaian kinerja masih dilakukan secara manual atau menggunakan dokumen terpisah, sehingga rawan kesalahan, duplikasi data, dan kurangnya transparansi. Observasi awal menunjukkan bahwa beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam mengakses informasi kepegawaian, sedangkan pimpinan desa membutuhkan waktu lebih lama untuk memperoleh laporan kinerja pegawai secara komprehensif. Fenomena ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pegawai yang masih bergantung pada sistem manual cenderung mengalami penurunan efisiensi dan produktivitas (Iriyanti, et al, 2025). Kondisi ini menjadi bukti bahwa implementasi sistem informasi SDM memiliki urgensi tinggi untuk meningkatkan akurasi, kecepatan pengolahan data, dan transparansi dalam manajemen pegawai desa.

Berdasarkan fenomena di atas, muncul beberapa masalah utama yang perlu ditangani. Pertama, minimnya pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan SDM menyebabkan proses administrasi pegawai lambat dan rentan kesalahan. Kedua, kurangnya transparansi dan konsistensi dalam penilaian kinerja mengakibatkan ketidakpuasan pegawai dan kesulitan dalam pengambilan keputusan manajerial. Ketiga, literasi digital pegawai yang bervariasi menjadi hambatan dalam penerapan sistem informasi SDM secara optimal. Keempat, dukungan infrastruktur, seperti komputer dan koneksi internet, masih terbatas di Kantor Desa Sahu. Masalah-masalah ini mengindikasikan perlunya penelitian yang fokus pada implementasi HRIS sebagai solusi strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai desa melalui pengelolaan data yang lebih efisien, transparan, dan akurat (Desri, et al., 2025; Saputri, Setyorini, & Darmaputra, 2024).

Penelitian sebelumnya mendukung pentingnya implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) untuk meningkatkan kinerja pegawai. Iriyanti, et al. (2025) menemukan bahwa HRIS meningkatkan keterlibatan kerja pegawai dan berdampak positif signifikan terhadap kinerja, khususnya pada lembaga pemerintahan daerah. Desri et al. (2025) menekankan bahwa sistem informasi SDM lebih efektif bila didukung gaya kepemimpinan yang responsif dan suportif. Penelitian oleh Saputri, et al. (2024) menunjukkan HRIS membantu pegawai mengelola waktu kerja sehingga produktivitas meningkat, sedangkan Hapsari, et al. (2023) menekankan pentingnya kepuasan kerja sebagai mediator antara HRIS dan kinerja pegawai. Ermawati, et al. (2024) menambahkan bahwa kompetensi digital dan integritas pegawai dapat memaksimalkan pengaruh HRIS terhadap kinerja, sehingga penggunaan sistem informasi yang tepat mampu meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik di instansi pemerintahan.

Meskipun penelitian-penelitian memberikan bukti positif mengenai HRIS, terdapat gap yang perlu diatasi, terutama dalam konteks pemerintahan desa di wilayah terpencil seperti Kantor Desa Sahu. Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintahan kota atau perusahaan swasta, sehingga pengaruh implementasi HRIS terhadap kinerja pegawai desa dengan variasi literasi

digital belum banyak dieksplorasi. Selain itu, studi terdahulu kurang memperhatikan faktor-faktor lokal seperti kesiapan infrastruktur, dukungan pimpinan, dan kondisi geografis yang memengaruhi efektivitas HRIS. Penelitian ini mencoba mengisi gap tersebut dengan meneliti implementasi HRIS secara komprehensif, mengaitkan penggunaan sistem informasi dengan peningkatan kinerja pegawai desa, serta mempertimbangkan konteks lokal yang unik, sehingga temuan diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan manajemen SDM di pemerintahan desa sekaligus memperkuat literatur akademik terkait HRIS di sektor publik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan: Bagaimana implementasi sistem informasi SDM (HRIS) di Kantor Desa Sahu dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan faktor apa saja yang menjadi pendukung maupun penghambat? Temuan dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam literatur manajemen SDM dan teknologi publik, serta implikasi praktis bagi pemerintah desa dalam mengadopsi sistem digital untuk pengelolaan pegawai dan peningkatan pelayanan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Human Resource Information System (HRIS)

Human Resource Information System (HRIS) merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola data pegawai, administrasi kepegawaian, absensi, dan penilaian kinerja secara digital. HRIS memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan administrasi, dan memberikan informasi yang cepat dan akurat untuk pengambilan keputusan manajerial. Implementasi HRIS juga dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kepuasan pegawai, yang berdampak langsung pada kinerja (Iriyanti, et al., 2025). Desri et al. (2025) menekankan bahwa efektivitas HRIS lebih optimal jika didukung oleh gaya kepemimpinan yang responsif dan suportif.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan desa, kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan administrasi dan pelayanan publik. Penelitian Saputri, et al. (2024) menunjukkan bahwa penggunaan HRIS dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui manajemen waktu yang lebih baik. Hapsari, et al. (2023) menambahkan bahwa kepuasan kerja yang meningkat melalui HRIS juga menjadi faktor penting yang memperkuat pengaruh sistem informasi terhadap kinerja.

Pemerintahan Desa

Pengelolaan SDM di pemerintahan desa memiliki karakteristik unik, terutama di daerah terpencil dengan keterbatasan infrastruktur dan variasi literasi digital pegawai. Ermawati, et al. (2024)

menekankan bahwa kompetensi digital dan integritas pegawai merupakan faktor penting dalam memaksimalkan manfaat HRIS. Implementasi HRIS di desa tidak hanya menyederhanakan administrasi tetapi juga mendukung transparansi, efisiensi, dan kualitas layanan publik. HRIS yang diterapkan sesuai konteks lokal akan meningkatkan efektivitas manajemen SDM serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa (Desri et al., 2025).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami implementasi Human Resource Information System (HRIS) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Sahu, Kecamatan Taliabu Utara, Kabupaten Pulau Taliabu. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menangkap persepsi, pengalaman, dan praktik pegawai secara mendalam, termasuk kendala dan strategi adaptasi dalam menggunakan HRIS (Sugiyono, 2021). Metode ini sesuai untuk penelitian yang menekankan pemahaman konteks lokal, interaksi antarpegawai, dan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas sistem informasi SDM (Nazir, 2021; Moleong, 2022).

Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian berada di Kantor Desa Sahu, Kecamatan Taliabu Utara, Kabupaten Pulau Taliabu, yang memiliki karakteristik geografis terpencil dan variasi literasi digital pegawai. Subjek penelitian terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, dan staf administrasi yang terlibat langsung dalam pengelolaan data SDM dan penggunaan HRIS. Pemilihan informan dilakukan dengan *purposive sampling*, yaitu memilih pegawai yang memiliki pengalaman dan keterlibatan langsung dengan HRIS agar dapat memberikan informasi yang relevan dan mendalam (Arikunto, 2022; Sugiyono, 2021).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman, persepsi, kendala, dan manfaat penggunaan HRIS oleh pegawai. Observasi partisipatif dilakukan dengan mengikuti aktivitas administrasi sehari-hari, termasuk penginputan data, penggunaan sistem HRIS, dan interaksi antarpegawai. Studi dokumen meliputi arsip, laporan kinerja, absensi, dan dokumen HRIS yang tersedia. Kombinasi teknik ini memungkinkan *triangulasi data*, yang meningkatkan validitas dan kredibilitas temuan penelitian (Moleong, 2022; Nazir, 2021).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif, melalui tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, merangkum,

dan menyortir informasi yang relevan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi tematik dan tabel, yang mempermudah pemahaman hubungan antara HRIS dan kinerja pegawai. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan sebab-akibat dari data lapangan. Proses analisis bersifat iteratif, di mana peneliti terus membandingkan dan memverifikasi temuan untuk memastikan akurasi interpretasi (Sugiyono, 2021; Arikunto, 2022).

Validitas dan Keabsahan Data

Keabsahan data dijaga melalui strategi triangulasi sumber, triangulasi metode, dan member checking. Triangulasi sumber membandingkan informasi dari berbagai informan, triangulasi metode membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen, sedangkan member checking dilakukan dengan meminta verifikasi partisipan terhadap temuan sementara. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas, keandalan, dan ketergantungan temuan penelitian kualitatif (Nazir, 2021; Moleong, 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sahu, Kecamatan Taliabu Utara. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumen sistem HRIS. Hasil penelitian difokuskan pada empat tema: persepsi pegawai, kemudahan penggunaan, pengaruh HRIS terhadap produktivitas, dan kendala implementasi.

Tabel 1. Persepsi Pegawai terhadap HRIS

Pegawai	Persepsi Terhadap Manfaat	Persepsi Terhadap Transparansi	Persepsi Terhadap Dukungan Pimpinan
Kepala Desa	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju
Sekretaris Desa	Setuju	Setuju	Cukup Setuju
Staf Administrasi	Sangat Setuju	Setuju	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian di Lapangan, 2025

Tabel di atas, menunjukkan mayoritas pegawai menilai HRIS memberikan manfaat nyata bagi pekerjaan administratif. Kepala desa dan staf administrasi menekankan kemudahan pengelolaan data dan penyusunan laporan. Transparansi data dianggap baik, sementara dukungan pimpinan masih bisa ditingkatkan. Persepsi positif ini sejalan dengan Iriyanti, et al. (2025) yang menyatakan bahwa persepsi pengguna terhadap sistem informasi berpengaruh langsung terhadap keterlibatan dan efektivitas kerja pegawai.

Tabel 2. Frekuensi Penggunaan Fitur HRIS

Fitur Sistem	Selalu Digunakan	Kadang Digunakan	Jarang Digunakan
Absensi dan Kehadiran	Tinggi	Sedang	Rendah
Pengajuan Cuti / Izin	Sedang	Tinggi	Rendah
Penilaian Kinerja & Laporan	Sedang	Sedang	Rendah

Sumber: Hasil Penelitian di Lapangan, 2025

Tabel di atas, menunjukkan bahwa fitur absensi menjadi bagian rutin pekerjaan pegawai, sedangkan pengajuan cuti dan penilaian kinerja digunakan lebih fleksibel. Tingkat penggunaan menunjukkan bahwa HRIS sudah menjadi alat utama bagi administrasi kantor desa. Penemuan ini sejalan dengan Pradipta, Purwadisastra & Puspita (2025) yang menemukan bahwa frekuensi penggunaan HRIS berkorelasi positif dengan disiplin dan efektivitas pegawai.

Tabel 3. Dampak HRIS terhadap Produktivitas

Aspek Produktivitas	Sebelum HRIS	Sesudah HRIS
Waktu Penyelesaian Administrasi	Lama	Cepat
Akurasi Penginputan Data	Kurang	Tinggi
Penyusunan Laporan Kinerja	Panjang	Singkat

Sumber: Hasil Penelitian di Lapangan, 2025

Tabel di atas, menunjukkan HRIS meningkatkan produktivitas pegawai. Waktu penyelesaian administrasi menjadi lebih cepat, akurasi penginputan data meningkat, dan penyusunan laporan lebih singkat. Hal ini mendukung penelitian Abdullah & Shaddiq (2024) yang menunjukkan HRIS mempercepat alur kerja dan mengurangi kesalahan input data. HRIS berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi di lingkungan kantor desa.

Tabel 4. Hambatan Implementasi HRIS

Jenis Hambatan	Tingkat Hambatan	Prioritas Penanganan
Literasi Digital Pegawai	Tinggi	Utama
Koneksi Internet Tidak Stabil	Sedang	Menengah
Kesulitan Navigasi Sistem	Rendah	Rendah

Sumber: Hasil Penelitian di Lapangan, 2025

Hambatan utama adalah literasi digital pegawai dan koneksi internet yang tidak stabil. Pegawai yang belum terbiasa membutuhkan adaptasi dan pendampingan. Penelitian Ermawati, et al. (2024) menunjukkan kompetensi digital pegawai menjadi faktor penting keberhasilan HRIS. Kendala yang muncul bersifat sementara dan bisa diminimalkan melalui pelatihan rutin dan supervisi.

Pembahasan

Pembahasan ini menekankan pengaruh implementasi HRIS terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Sahu melalui empat aspek utama: persepsi pegawai, frekuensi penggunaan fitur, dampak pada produktivitas, dan hambatan implementasi. Analisis ini dihubungkan dengan penelitian sebelumnya agar temuan menjadi lebih kontekstual dan mendalam.

Persepsi Pegawai terhadap HRIS

Persepsi pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi HRIS. Pegawai menilai HRIS sangat membantu pengelolaan administrasi, mempercepat penyusunan laporan, dan meningkatkan transparansi data. Kepala desa dan staf administrasi menyatakan bahwa sistem ini meminimalkan kesalahan manual serta memberikan informasi secara lebih cepat. Persepsi positif

mendorong pegawai untuk rutin menggunakan sistem dan menumbuhkan sikap proaktif. Iriyanti, et al. (2025) menemukan bahwa persepsi positif terhadap HRIS meningkatkan *job involvement*, yang berdampak langsung pada kinerja pegawai. Di Kantor Desa Sahu, pegawai yang menerima sistem dengan baik menunjukkan kesiapan untuk mengadopsi modul HRIS, yang menjadi prasyarat penting agar teknologi dapat memberikan hasil optimal.

Frekuensi Penggunaan Fitur HRIS

Frekuensi penggunaan fitur HRIS mencerminkan tingkat adaptasi pegawai terhadap sistem. Fitur absensi digunakan secara rutin, sementara pengajuan cuti dan penilaian kinerja lebih fleksibel. Hal ini menunjukkan pegawai mulai terbiasa memanfaatkan HRIS dalam berbagai aspek administrasi. Pradipta, et al. (2025) menekankan bahwa penggunaan rutin HRIS meningkatkan disiplin dan efektivitas pegawai. Di Desa Sahu, penggunaan sistem secara konsisten membantu pegawai menyelesaikan tugas administratif lebih cepat, meminimalkan kesalahan input, dan meningkatkan kualitas laporan. Selain itu, frekuensi penggunaan modul HRIS memperkuat penerimaan sistem dan menunjukkan kesiapan pegawai untuk bekerja dalam lingkungan digital yang lebih modern dan efisien.

Dampak HRIS terhadap Produktivitas

Implementasi HRIS terbukti meningkatkan produktivitas pegawai. Waktu penyelesaian administrasi berkurang, akurasi data meningkat, dan laporan kinerja dapat disusun lebih cepat. Pegawai menyatakan bahwa pekerjaan rutin kini lebih efisien, sehingga fokus dapat dialihkan pada tugas strategis atau pelayanan masyarakat. Abdullah & Shaddiq (2024) menemukan bahwa HRIS menyederhanakan proses administrasi, mempercepat akses data, dan mengurangi kesalahan input, yang berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi. Temuan di Desa Sahu konsisten dengan penelitian tersebut. Pegawai yang memanfaatkan HRIS secara optimal mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan akurat, menunjukkan bahwa HRIS tidak hanya sebagai alat digital, tetapi juga sarana strategis untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja di kantor desa.

Hambatan Implementasi HRIS

Hambatan utama adalah literasi digital pegawai dan koneksi internet yang tidak stabil. Pegawai yang belum terbiasa memerlukan pendampingan agar dapat memanfaatkan sistem dengan optimal. Ermawati, et al. (2024) menegaskan bahwa kompetensi digital merupakan faktor penting keberhasilan HRIS. Kesulitan navigasi sistem juga muncul meski lebih rendah, menunjukkan perlunya user interface yang ramah pengguna atau bimbingan tambahan. Hambatan ini bersifat dapat diatasi dengan pelatihan dan supervisi, sehingga HRIS tetap dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Dengan dukungan manajerial dan pelatihan rutin, kendala literasi digital dan infrastruktur tidak

menjadi penghalang, memungkinkan HRIS berfungsi secara maksimal sebagai alat strategis meningkatkan produktivitas pegawai di Kantor Desa Sahu.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) di Kantor Desa Sahu, Kecamatan Taliabu Utara, berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai menilai HRIS mempermudah pengelolaan administrasi, meningkatkan transparansi data, dan mempercepat penyusunan laporan. Persepsi positif ini mendorong keterlibatan pegawai dan penerimaan sistem secara berkelanjutan. Frekuensi penggunaan fitur HRIS, seperti absensi, pengajuan cuti, dan penilaian kinerja, menunjukkan adaptasi pegawai terhadap sistem, yang kemudian meningkatkan disiplin dan efektivitas kerja.

Dampak HRIS terhadap produktivitas juga terbukti signifikan. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan administratif lebih cepat, mengurangi kesalahan input data, dan mempercepat proses pembuatan laporan kinerja. Kendala yang muncul, seperti literasi digital pegawai, koneksi internet yang tidak stabil, dan kesulitan navigasi sistem, dapat diatasi melalui pelatihan, pendampingan, dan supervisi manajerial. Novelty penelitian ini terletak pada fokus terhadap implementasi HRIS di lingkungan kantor desa terpencil, dengan tantangan literasi digital dan infrastruktur, yang jarang dibahas dalam studi sebelumnya.

Berdasarkan temuan tersebut, saran yang dapat diberikan adalah: pertama, meningkatkan kapasitas digital pegawai melalui pelatihan dan pendampingan rutin; kedua, memperkuat dukungan manajerial untuk memastikan pemanfaatan HRIS optimal; dan ketiga, meningkatkan infrastruktur teknologi, terutama koneksi internet, agar sistem berjalan lancar. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa HRIS dapat menjadi alat strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai, efisiensi administrasi, dan transparansi pemerintahan desa, sehingga mendukung modernisasi tata kelola pemerintahan di tingkat lokal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi selama penelitian ini. Terima kasih kepada Kepala Desa Sahu, pegawai kantor desa, serta keluarga yang selalu memberikan semangat. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan sistem informasi sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. S., Shaddiq, S., & Sudirman. (2024). Pengaruh dan tantangan dalam penggunaan aplikasi Human Resource Information (HRIS) terhadap produktivitas pegawai. *Journal of Management Branding*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.71326/jmb.v1i1.5>
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desri, S., STAI, M., Politeknik, C., Dewi, Y. A., & Lestari, F. D. (2025). The influence of Human Resource Information System on employee performance: Resonant leadership style as a moderating variable. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(1), 104–110. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v4i1.804>
- Ermawati, N. M., Widnyani, I. A. P. S., & Kartika, I. M. (2024). Pengaruh kompetensi digital, sistem informasi sumber daya manusia, dan integritas terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 2050–2056. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.3330>
- Hakim, M., Hidayat, H., & Fanani, M. R. (2022). Peranan penerapan HRIS dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pisma Putra Textile. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 32–43. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5367>
- Hapsari, I. G., Fatmawati, R., & Prihatiningtyas, S. (2023). Strategi pengaruh Human Resource Information System terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada divisi HRD & GA PT. Sumi Rubber Indonesia. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 26(1), 64–79. <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i1.147>
- Iriyanti, N., Setyorini, N., & Putri, N. K. (2025). Pengaruh penggunaan Human Resource Information System (HRIS) terhadap kinerja pegawai dengan job involvement sebagai variabel mediasi (Studi kasus Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang). *Journal of Indonesian Management*, 5(2), 1–9. <https://doi.org/10.53697/jim.v5i2.2439>
- Moleong, L. J. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2021). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pradipta, A., Purwadisastra, E., & Puspita, R. (2025). Pengaruh Human Resource Information System (HRIS) terhadap disiplin dan kinerja pegawai. *In Search of Innovation Journal*, 4(1), 50–60. <https://doi.org/10.32832/isi.v4i1.1299>
- Pradipta, A. R., Purwadisastra, D., & Puspita, M. (2025). Pengaruh Human Resource Information System (HRIS) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Project Deployment Center PT Len Industri (Persero). *In Search*, 24(1), 31–44. <https://doi.org/10.37278/insearch.v24i1.1299>
- Saputri, I. D., Setyorini, N., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Human Resource Information System terhadap kinerja karyawan dengan time management sebagai variabel intervening di CV Laksana Karoseri. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5), 9766–9779. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i5.15909>
- Sugiyono. (2020). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ubaidillah, H. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia: Dampak sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(2), 23–32. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.248>