

## **Analisis SWOT terhadap Implementasi Sistem HRIS (Human Resource Information System) Talenta di PT. Hayyu Pratama Dealer**

**Nabila Yunika Azzahra<sup>1</sup>, Khairil Anwar<sup>2</sup>**

<sup>(1,2)</sup> Universitas mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

<sup>1</sup>Email : Biyabiyu9@gmail.com

### ***Abstract***

*This study aims to analyze the implementation of the Human Resource Information System (HRIS) Talenta at PT. Hayyu Pratama Dealer using a qualitative approach supported by a SWOT analysis. Data were collected through semi-structured interviews with the HRGA representative to explore the effectiveness of the system's features, operational challenges, and opportunities for future development. The findings indicate that Talenta significantly enhances HR operational efficiency, particularly in real-time attendance tracking, employee data administration, and integrated payroll processing. However, several weaknesses were identified, including technical disruptions and dependence on internet connectivity, which may affect system stability. Additionally, opportunities for further system integration and improvements coexist with threats related to data security and competition from other HRIS platforms. Overall, Talenta is considered effective in supporting the company's digital transformation and improving the quality of human resource management.*

***Keywords: Rice; HRIS, Talenta, Human Resource Management, SWOT Analysis, Digital Transformation***

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi Human Resource Information System (HRIS) Talenta di PT. Hayyu Pratama Dealer melalui pendekatan kualitatif dengan analisis SWOT. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan pihak HRGA sebagai narasumber utama untuk menggali pemahaman mengenai efektivitas fitur, tantangan operasional, serta peluang pengembangan dari sistem Talenta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Talenta memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi manajemen SDM, terutama dalam aspek absensi real time, pengelolaan administrasi karyawan, dan integrasi data untuk mendukung proses payroll. Meskipun demikian, ditemukan beberapa kelemahan seperti kendala teknis dan ketergantungan pada jaringan internet yang dapat memengaruhi stabilitas penggunaan. Selain itu, peluang pengembangan sistem dan ancaman terkait keamanan data serta persaingan dengan HRIS lain menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan. Secara keseluruhan, Talenta dinilai efektif dalam mendukung transformasi digital perusahaan dan meningkatkan kualitas pengelolaan SDM.

**Kata Kunci:** HRIS, Talenta, Manajemen SDM, Analisis SWOT, Digitalisasi HR

## A. Pendahuluan

Di era digital yang terus berkembang, organisasi modern menghadapi tantangan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama terkait efisiensi operasional dan transparansi data. Penggunaan Human Resource Information System (HRIS) telah menjadi solusi strategis yang mengintegrasikan fungsi SDM dengan teknologi informasi untuk mendukung transformasi digital dalam manajemen karyawan. HRIS memungkinkan otomatisasi proses administratif seperti absensi, penggajian, pengajuan cuti, hingga pelaporan kinerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan mengurangi beban kerja administratif (Thakur, 2023).

Pada tingkat operasional, HRIS memainkan peran penting dalam menyederhanakan tugas rutin dan mengurangi kesalahan manusia. HRIS menyediakan layanan operasional utama berupa pengumpulan, penyimpanan, dan pengolahan data karyawan, sekaligus mendukung pengambilan keputusan strategis oleh manajemen melalui analisis data (Barisic & Pejić Bach, 2018). Selain efisiensi operasional, adopsi HRIS juga menawarkan manfaat strategis bagi organisasi. Sistem ini memungkinkan penyusunan kebijakan SDM yang berbasis data (data-driven), evaluasi performa karyawan secara real-time, dan perencanaan tenaga kerja yang lebih tepat. Studi sistematis menunjukkan bahwa peran HRIS dalam manajemen kinerja karyawan sangat positif, meningkatkan akurasi penilaian, umpan balik, dan retensi karyawan (Savitri et al., 2024).

Menurut Suhati & Sulisty, (2020) di perusahaan Jawa Tengah dan Yogyakarta menemukan bahwa implementasi HRIS berdampak signifikan pada efisiensi waktu dan kepuasan manajerial, meskipun pengaruh pada efisiensi biaya dan kualitas informasi tidak selalu konsisten. Implementasi HRIS di perusahaan Indonesia juga tidak tanpa tantangan. Biaya awal yang tinggi, resistensi terhadap perubahan budaya kerja, serta kesenjangan literasi digital karyawan menjadi penghambat potensial (Cahyono, 2025). Dalam banyak kasus, tanpa strategi manajemen perubahan yang matang, adopsi HRIS bisa gagal mencapai manfaat maksimal yang diharapkan.

Aspek analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dari implementasi HRIS, khususnya Talenta dalam konteks perusahaan lokal, masih kurang dieksplorasi secara mendalam dalam literatur akademik. Padahal, analisis semacam ini penting untuk memahami secara holistik dampak jangka pendek dan jangka panjang dari sistem HRIS terhadap strategi manajemen SDM. Analisis SWOT memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi keunggulan operasional (misalnya efisiensi dan transparansi), kelemahan internal (seperti kerentanan sistem), peluang eksternal (misalnya integrasi dengan teknologi lain atau tren digitalisasi), dan ancaman eksternal (seperti risiko keamanan data dan persaingan sistem HRIS). Dengan melakukan analisis ini, organisasi dapat merumuskan strategi implementasi yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Lebih jauh, penggunaan HRIS tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional tetapi juga pada pengelolaan keragaman dan inklusi di dalam organisasi. Sistem berbasis data memungkinkan HR untuk melacak metrik keanekaragaman, seperti demografi karyawan, dan mendukung inisiatif inklusi dengan transparansi yang lebih tinggi. Hal ini sebagaimana dibahas dalam tinjauan literatur yang mengaitkan HRIS dengan manajemen keragaman (L.M.A, Shamila, 2025). Pada level manajerial, HRIS juga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas SDM. Sebuah penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa adopsi HRIS secara signifikan meningkatkan efisiensi manajemen data karyawan, proses rekrutmen, penggajian, dan pelaporan kinerja, sekaligus mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan transparansi manajemen (Siri, 2025).

Dalam perspektif organisasi yang lebih luas, investasi dalam HRIS dapat memperkuat kapabilitas strategi jangka panjang. Penelitian di sektor kesehatan di Kenya menegaskan bahwa HRIS yang dipersonalisasi secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi (Hildah et al., 2024) XXX. Hal ini menunjukkan bahwa HRIS bukan hanya alat administratif, tetapi juga pilar strategi manajemen SDM yang adaptif dan berorientasi masa depan.

Berdasarkan tinjauan literatur dan temuan empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis SWOT terhadap implementasi HRIS Talenta di PT. Hayyu Pratama Dealer. Melalui pendekatan kualitatif berbasis wawancara dengan narasumber di departemen HRGA, studi ini akan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari penggunaan Talenta dalam konteks organisasi, serta merumuskan rekomendasi strategis untuk optimalisasi penggunaan sistem HR digital. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik sekaligus praktis dalam literatur manajemen SDM dan sistem informasi.

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai implementasi Human Resource Information System (HRIS) Talenta di PT. Hayyu Pratama Dealer melalui analisis SWOT. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali fenomena secara holistik berdasarkan pengalaman, persepsi, dan konteks operasional perusahaan (Agustianti et al., 2022). Data primer dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan narasumber utama, yaitu HRGA perusahaan, untuk memperoleh informasi detail terkait kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam penerapan sistem Talenta. Data sekunder berasal dari dokumen perusahaan, literatur ilmiah, serta referensi terkait digitalisasi HR. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan, kemudian dipetakan ke dalam matriks SWOT untuk memperoleh gambaran strategis yang komprehensif. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan pengecekan ulang temuan kepada narasumber guna memastikan akurasi serta konsistensi interpretasi.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Gambaran Umum HRIS Talenta di PT. Hayyu Pratama Dealer**

PT. Hayyu Pratama Dealer mulai mengimplementasikan HRIS Talenta pada tahun 2023 sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan efisiensi administrasi dan modernisasi proses manajemen sumber daya manusia. Perusahaan memilih Talenta karena dianggap memiliki fitur yang praktis dan sesuai dengan kebutuhan operasional HR, terutama dalam hal absensi real time berbasis foto, pengelolaan cuti, serta pencatatan data administrasi yang dapat diakses dengan mudah oleh HR maupun karyawan. Fitur yang paling sering digunakan oleh perusahaan mencakup sistem absensi yang memungkinkan pencatatan kehadiran secara real time melalui perangkat mobile, fitur pengajuan dan persetujuan cuti, serta penyimpanan dan pengelolaan data administrasi karyawan seperti data BPJS, tanggal bergabung, dan dokumen penting lainnya. Selain itu, Talenta juga mendukung proses payroll dengan menyediakan data keterlambatan dan potongan secara otomatis, sehingga mempermudah HR dalam melakukan perhitungan gaji bulanan.

Pada tahap awal penerapan Talenta, karyawan diberikan arahan singkat terkait fitur-fitur esensial yang perlu digunakan, terutama mengenai sistem absensi. Implementasi berlangsung relatif lancar tanpa hambatan berarti karena fitur aplikasi dinilai mudah



Narasumber berharap lebih banyak fitur Talenta dapat dimanfaatkan di masa depan karena masih terdapat fungsi penting yang belum sepenuhnya digunakan oleh perusahaan. Adanya integrasi dengan aplikasi lain, seperti sistem keuangan atau rekrutmen digital, dinilai mampu meningkatkan efektivitas lintas-divisi dan memperluas manfaat digitalisasi HR. Perusahaan diharapkan terus memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya digitalisasi agar proses adopsi berlangsung lebih mulus dan karyawan dapat mengikuti perkembangan sistem secara optimal.

## 6. Analisis SWOT Implementasi HRIS Talenta

### a. Strengths (Kekuatan)

Talenta menawarkan serangkaian fitur yang dinilai sangat relevan dengan kebutuhan operasional HR PT. Hayyu Pratama Dealer. Fitur absensi berbasis real time dengan bukti foto memberikan akurasi tinggi dalam pencatatan kehadiran karyawan, sehingga meminimalkan kemungkinan manipulasi data. Selain itu, fitur pengajuan cuti, penyimpanan data administratif, dan akses dokumen penting di dalam aplikasi mempermudah HR dan karyawan dalam mengelola informasi secara cepat dan terstruktur. Kelebihan lain dari sistem Talenta terletak pada kemudahan aksesnya melalui perangkat mobile, sehingga karyawan dan HR dapat menggunakan aplikasi kapan saja dan di mana saja. Pengalaman pengguna yang intuitif membuat Talenta mudah dipahami tanpa memerlukan pelatihan mendalam. Kombinasi antara detail fitur dan kemudahan penggunaan menjadikan Talenta unggul dibandingkan metode manual maupun aplikasi serupa.

Penerapan Talenta terbukti meningkatkan efisiensi waktu karena berbagai proses seperti absensi, pengajuan cuti, dan pemrosesan payroll dapat dilakukan secara otomatis dan terintegrasi. Hal ini memungkinkan HR untuk fokus pada fungsi strategis lainnya daripada tugas administratif yang repetitif. Talenta memberikan tingkat transparansi data yang lebih tinggi dibandingkan sistem manual. Seluruh informasi karyawan, termasuk riwayat absensi, pengajuan cuti, hingga data BPJS, tersimpan dalam satu platform yang dapat diakses secara langsung dan akurat. Dengan demikian, HR dan karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai status dan data masing-masing. Transparansi ini tidak hanya meningkatkan kejelasan informasi, tetapi juga mengurangi potensi konflik terkait pencatatan kehadiran atau perhitungan cuti. Real time tracking membuat setiap aktivitas tercatat secara otomatis, memberikan keamanan dan kepastian bagi perusahaan maupun karyawan terhadap integritas data.

Melalui data absensi, keterlambatan, dan informasi administrasi yang tercatat dengan baik, Talenta mendukung pengambilan keputusan manajerial secara lebih cepat dan tepat. Data yang tersedia secara real time dapat digunakan HR untuk melakukan evaluasi kinerja, menentukan potongan payroll, serta menyusun kebijakan berbasis fakta yang dapat meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

### b. Weaknesses (Kelemahan)

Kendala teknis yang paling sering muncul adalah gangguan server atau aplikasi yang mengalami lag ketika jumlah pengguna yang mengakses Talenta cukup banyak dalam waktu bersamaan. Meskipun tidak berlangsung lama, gangguan ini dapat menghambat proses absensi atau akses data karyawan pada waktu tertentu. Talenta dinilai sudah sangat membantu operasional HR, namun dalam praktiknya belum semua fitur dapat dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan. Masih terdapat fitur-fitur pendukung yang

sebenarnya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi belum diimplementasikan karena fokus penggunaan masih pada kebutuhan dasar seperti absensi dan administrasi.

Selain itu, beberapa fitur yang tersedia mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan struktural perusahaan, sehingga perlu adanya penyesuaian atau pengaturan tambahan dari HR untuk memastikan fitur berjalan efektif. Hal ini bisa menjadi hambatan kecil dalam memaksimalkan penggunaan sistem secara menyeluruh. Karena Talenta merupakan aplikasi berbasis online, proses absensi, akses data, dan pengajuan cuti sangat bergantung pada stabilitas jaringan internet. Ketika koneksi internet melemah atau tidak stabil, karyawan dapat mengalami kesulitan dalam melakukan pencatatan kehadiran secara real time. Situasi ini juga berpotensi menunda akses HR terhadap data terbaru, terutama pada jam-jam sibuk. Di lingkungan kerja yang tidak memiliki infrastruktur internet optimal, ketergantungan ini dapat mengurangi efektivitas fitur-fitur Talenta meskipun aplikasi tersebut sudah dirancang untuk memberikan kinerja maksimal.

#### **c. Opportunities (Peluang)**

Talenta memiliki potensi besar untuk diintegrasikan dengan berbagai sistem digital lain seperti aplikasi keuangan, software akuntansi, dan platform rekrutmen, sehingga perusahaan dapat membangun ekosistem digital yang lebih terhubung. Integrasi ini akan memungkinkan aliran data yang lebih cepat, akurat, serta mengurangi pekerjaan manual lintas-divisi. Pesatnya perkembangan teknologi di bidang Human Resource Management membuka peluang bagi perusahaan untuk memanfaatkan fitur-fitur baru Talenta, seperti analitik SDM berbasis AI, otomatisasi penjadwalan, serta pengukuran produktivitas karyawan. Kemajuan ini memberi ruang bagi HR untuk bekerja lebih strategis daripada administratif. Pemanfaatan Talenta secara lebih komprehensif berpotensi meningkatkan efisiensi kerja antar-divisi, terutama jika seluruh data karyawan, absensi, dan pengajuan administrasi terhubung dalam satu sistem. Hal ini memungkinkan koordinasi yang lebih cepat antara HR, keuangan, dan operasional karena seluruh informasi dapat diakses secara real time. Adopsi Talenta menjadi langkah awal bagi PT. Hayyu Pratama Dealer untuk memperkuat kesiapan menuju transformasi digital yang lebih luas. Dengan karyawan dan HR yang telah terbiasa menggunakan sistem digital, perusahaan memiliki fondasi kuat untuk mengintegrasikan teknologi baru dan meningkatkan budaya kerja berbasis digital di masa mendatang.

#### **d. Threats (Ancaman)**

Talenta menyimpan berbagai informasi sensitif seperti data pribadi dan administrasi karyawan, sehingga terdapat risiko keamanan data jika terjadi kebocoran atau akses tidak sah. Perusahaan juga menyadari bahwa beberapa informasi yang sangat rahasia seperti nominal gaji dan dokumen tertentu tidak dapat dimasukkan ke dalam sistem untuk menjaga kerahasiaannya. Di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital, banyak aplikasi HRIS lain yang menawarkan fitur lebih lengkap atau harga lebih kompetitif. Hal ini dapat menjadi ancaman karena perusahaan mungkin harus terus mengevaluasi sistem yang digunakan agar tetap relevan dan efisien dibandingkan alternatif lain di pasar.

Meskipun sebagian besar karyawan dapat menerima sistem Talenta, masih ada potensi resistensi dari individu yang lebih nyaman dengan metode manual. Perubahan budaya kerja dari sistem konvensional ke digital dapat menimbulkan penolakan jika tidak disertai dengan edukasi dan pendampingan yang memadai. Sebagai aplikasi berbasis online, Talenta memiliki risiko mengalami downtime atau gangguan server, terutama saat digunakan oleh banyak karyawan secara bersamaan. Kondisi ini dapat menghambat proses

absensi dan akses data, sehingga perusahaan perlu memiliki data cadangan offline sebagai antisipasi.

## 7. Pembahasan

Implementasi HRIS Talenta di PT. Hayyu Pratama Dealer menunjukkan konsistensi dengan temuan literatur terkait manfaat operasional HRIS, khususnya dalam meningkatkan akurasi pencatatan absensi, efisiensi pengolahan payroll, dan keteraturan administrasi data karyawan. Data wawancara mengindikasikan bahwa fitur absensi real-time dengan bukti foto dan integrasi data keterlambatan ke modul payroll memperkecil kesalahan manusia dan mempercepat proses penggajian temuan ini sejalan dengan studi yang melaporkan pengaruh positif HRIS terhadap akurasi data dan peningkatan efisiensi tugas administrasi HR (Ben Moussa & El Arbi, 2020). Selain itu, pengalaman implementasi awal yang relatif lancar dan tingkat penerimaan karyawan yang baik menguatkan argumen bahwa faktor kesiapan organisasi (mis. dukungan manajemen dan literasi digital staf) merupakan determinan penting keberhasilan adopsi HRIS, sebagaimana dikemukakan dalam penelitian mengenai faktor keberhasilan implementasi HRIS (Yancis, 2025).

Meski demikian, temuan SWOT penelitian ini menegaskan adanya kelemahan dan ancaman yang memerlukan strategi mitigasi: kendala teknis berupa lag/server down serta ketergantungan pada konektivitas internet berisiko mengganggu kontinuitas operasional, sementara isu keamanan data dan adanya alternatif HRIS di pasar menuntut perusahaan untuk mempertimbangkan kebijakan keamanan dan evaluasi periodik terhadap kesesuaian fitur dan biaya (Dimiyati et al., 2025). Secara praktis, rekomendasi yang konsisten dengan literatur adalah (1) memperkuat infrastruktur TI dan kebijakan backup/offline untuk mengurangi dampak downtime, (2) mengimplementasikan kebijakan keamanan data dan pembatasan input untuk informasi sensitif, (3) mengeksplorasi integrasi Talenta dengan sistem keuangan/akuntansi untuk otomatisasi end-to-end proses payroll, serta (4) menyusun program pelatihan dan change management untuk menurunkan resistensi dan memaksimalkan pemanfaatan fitur. Rekomendasi-rekomendasi ini didukung oleh studi Tursunbayeva et al., (2020) kasus implementasi HRIS dan panduan integrasi platform Talenta yang menunjukkan manfaat integrasi dan kebutuhan manajerial untuk pembinaan kapasitas pengguna.

## D. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi HRIS Talenta di PT. Hayyu Pratama Dealer memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efisiensi operasional HR, terutama melalui akurasi absensi real time, pemrosesan payroll yang lebih cepat dan terintegrasi, serta pengelolaan administrasi data yang lebih terstruktur. Analisis SWOT menunjukkan bahwa Talenta memiliki kekuatan pada fitur-fitur yang praktis dan mudah digunakan, namun tetap menghadapi kelemahan berupa kendala teknis dan ketergantungan pada jaringan internet. Peluang pengembangan sistem masih terbuka luas, baik melalui integrasi lintas aplikasi maupun pemanfaatan teknologi HR yang berkembang, sementara ancaman terkait keamanan data dan persaingan dari HRIS lain memerlukan perhatian strategis. Secara keseluruhan, Talenta terbukti mendukung transformasi digital perusahaan dan meningkatkan efektivitas manajemen SDM, asalkan didukung oleh kesiapan organisasi serta pengelolaan risiko yang berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Agustianti, R., Nussifera, L., Wahyudi, Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A. ni, Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhrum, F. (2022). Metode penelitian kuantitatif & kualitatif. In *Tohar Media* (Issue Mi).
- Barisic, A. F., & Pejić Bach, M. (2018). Human Resources Information Systems: Transactional and Strategic Paradigm. *SSRN Electronic Journal, September*, 224–230. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3283100>
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Cahyono, N. D. (2025). The Impact of Implementing the HRIS (Human Resource Information System) System on the Efficiency of Human Resource Management in Indonesian Companies. *Journal of the American Institute*, 2(1), 32–39. <https://doi.org/10.71364/qrh3re24>
- Dimiyati, M., Kasemen, H., Febriantina, S., & Ikhwan, M. (2025). Analisis Sistem Absensi Digital ( Mekari Talenta ) Karyawan pada PT Hutama Marga Waskita Universitas Negeri Jakarta , Indonesia dalam subjek yang dipilih oleh peneliti , maka dari itu peneliti telah melakukan pra – riset Hasil pra – riset tersebut akan me. *Studi Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 2(3), 23–35.
- Hildah, C., Mise, D. J. K., & Aila, D. F. (2024). Leveraging on technology to achieve improved organizational performance: A focus on faith-based health organizations in western Kenya. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 6(1), 56–59. <https://doi.org/10.33545/26633213.2024.v6.i1a.171>
- L.M.A, Shamila. (2025). Managing Diversity through Human Resource Information System: A Review. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 19(4), 271–279. <https://doi.org/10.9734/ajarr/2025/v19i4982>
- Savitri, T. A., Buchori, I., & Supratikta, H. (2024). Exploring The Role of Human Resources Information System in Employee Performance Management: A Systematic Literature Review. *Indonesian Development of Economics and Administration Journal*, 3(1), 55–64. <https://doi.org/10.70001/idea.v3i1.211>
- Siri, A. (2025). Analysis of the Impact of Using Hris Technology in Improving the Efficiency of Human Resource Management. *International Journal of Society Reviews* , 3(1), 215–225. <https://injoser.joln.org/index.php/123/article/view/331>
- Suhati, L., & Sulistyono, P. R. (2020). The implementation of human resources information system and it's benefit for organizations. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 1–7. <http://ejournal2.undip.ac.id/index.php/ijb/index>
- Thakur, D. S. (2023). Human resource information system: An overview. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 5(1), 152–154. <https://doi.org/10.33545/26633213.2023.v5.i1b.165>
- Tursunbayeva, A., Bunduchi, R., & Pagliari, C. (2020). “Planned Benefits” Can Be Misleading in Digital Transformation Projects: Insights From a Case Study of Human Resource Information Systems Implementation in Healthcare. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020933881>
- Yancis. (2025). Digital Transformation in Educational Human Resource Management: A Study of HRIS System Implementation. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion (IJoASER)*, 8(3), 200–207. <https://ojs.staiaifurqan.ac.id/IJoASER/>