

**PENERAPAN SISTEM ADMINISTRASI KEPEGAWAIANN
DALAM MENDUKUNG PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI AKSARI RESORT UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh:

Ni Putu Mayoya Priya Loka Rasita

NIM 2215713044

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

**PENERAPAN SISTEM ADMINISTRASI KEPEGAWAIANN
DALAM MENDUKUNG PENGELOLAAN SUMBER DAYA
MANUSIA DI AKSARI RESORT UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh:

Ni Putu Mayoya Priya Loka Rasita

NIM 2215713044

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

ABSTRAK

PENERAPAN SISTEM ADMINISTRASI KEPEGAWAIANN DALAM MENDUKUNG PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI AKSARI RESORT UBUD

Oleh:

Ni Putu Mayoya Priya Loka Rasita

NIM 2215713044

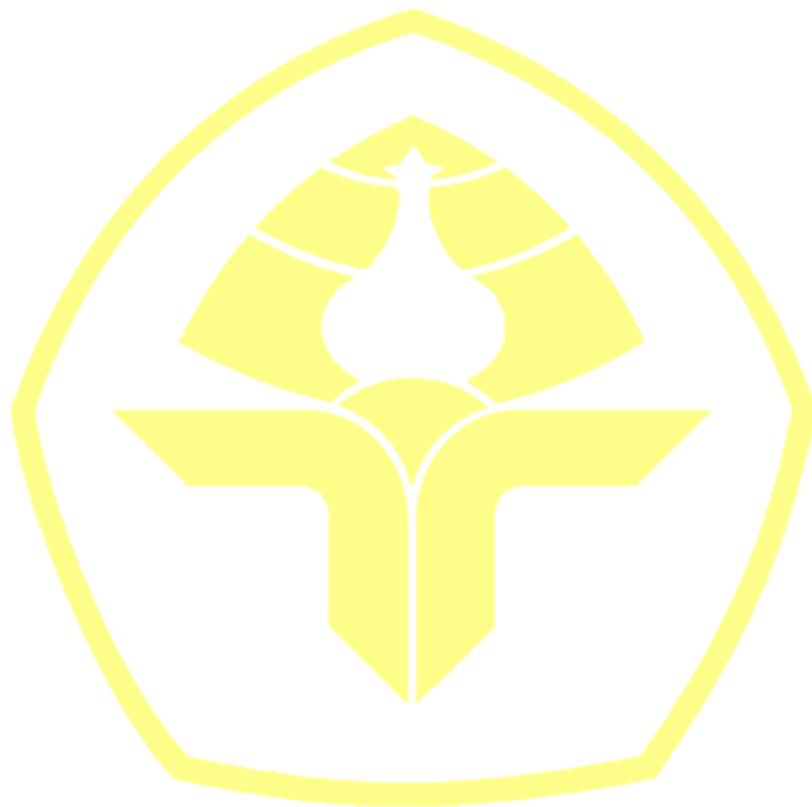
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem administrasi kepegawaian berbasis Human Resource Information System (HRIS) Talenta di Aksari Resort Ubud, serta perannya dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara lebih efektif dan efisien. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan HRIS Talenta memberikan kontribusi signifikan terhadap percepatan, kerapihan, dan transparansi proses administrasi, terutama dalam pengelolaan absensi, cuti, penggajian, serta penyimpanan data karyawan. Sistem ini mendukung pengambilan keputusan berbasis data, meningkatkan efisiensi kerja administratif, dan memperkuat hubungan kepercayaan antara karyawan dengan manajemen. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala seperti keterbatasan fitur yang dimanfaatkan, kesalahan teknis GPS, keterlambatan approval, serta minimnya pelatihan formal bagi pengguna.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem administrasi kepegawaian berbasis HRIS Talenta di Aksari Resort Ubud telah berjalan efektif dalam mendukung manajemen SDM, namun masih memerlukan

optimalisasi lebih lanjut agar dapat berfungsi secara maksimal dan berkelanjutan.

Kata kunci: Administrasi Kepegawaian, HRIS, Talenta, Manajemen SDM, Aksari Resort Ubud.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

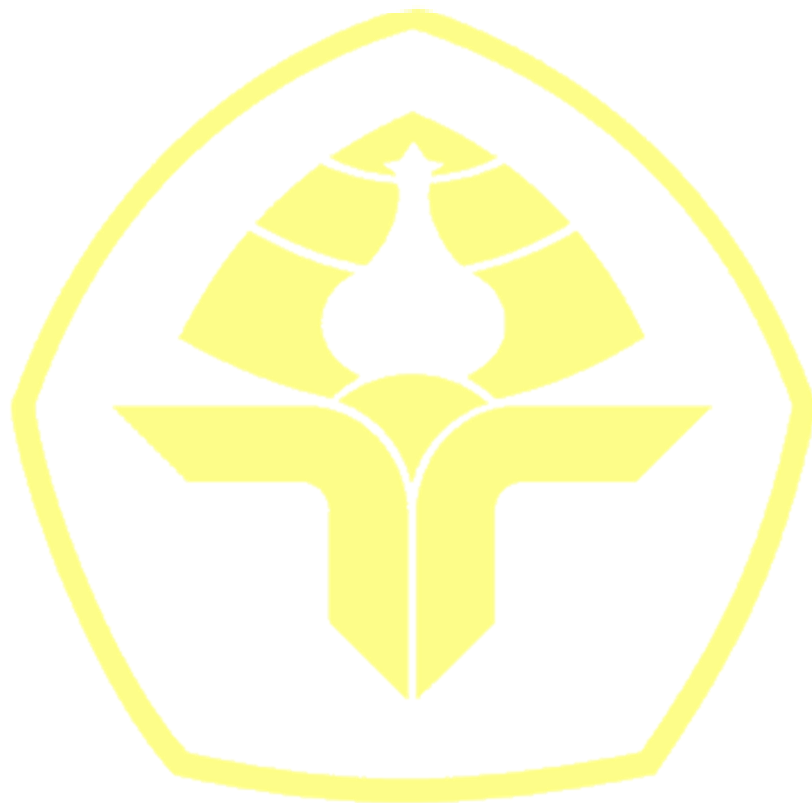
DAFTAR ISI

PRAKATA	I
ABSTRAK.....	III
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR GAMBAR	X
DAFTAR TABEL	XI
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Metode penelitian	6
1. Lokasi Penelitian	6
2. Objek Penelitian	7
3. Data Penelitian	8
a. Jenis Data	8
b. Sumber Data.....	8
c. Metode Pengumpulan Data.....	9
4. Metode Analisis Data	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Pengertian Administrasi Kepegawaiann.....	12
1. Tujuan Administrasi Kepegawaiann	13
2. Fungsi Administrasi Kepegawaiann	13
3. Pentingnya Administrasi dalam Mendukung Pengelolaan SDM	14
4. Contoh Praktik Administrasi Kepegawaiann di Organisasi Modern	14
B. Pengertian Sumber Daya Manusia	16
1. Tujuan dan Pentingnya Pengelolaan SDM di Organisasi	17

2.	Fungsi-fungsi Manajemen SDM.....	17
3.	Keterkaitan SDM dengan Produktivitas dan Kinerja Perusahaan 19	
4.	Hubungan SDM dan Administrasi Kepegawaiann.....	19
C.	Pengertian Sistem Informasi Kepegawaiann (Human Resource Information System – HRIS)	21
1.	Tujuan dan Fungsi HRIS.....	22
2.	Komponen Utama HRIS	22
3.	Kelebihan dan Kelemahan Penggunaan HRIS	23
4.	Tantangan Implementasi HRIS di Perusahaan	24
D.	Penerapan Sistem Informasi dalam Organisasi	25
E.	Hubungan Administrasi Kepegawaiann dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia	27
1.	Kaitan Langsung Administrasi dan Tujuan Pengelolaan SDM....	27
2.	Dukungan Data Administrasi dalam Perencanaan SDM	28
3.	Peran Administrasi dalam Keputusan Strategis SDM	29
BAB III	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	32
A.	Sejarah Aksari Resort Ubud.....	32
B.	Bidang Usaha.....	34
C.	Struktur Organisasi.....	44
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A.	Kebijakan Aksari Resort Ubud	53
B.	Analisis dan Interpretasi Data.....	55
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	80
A.	Simpulan.....	80
B.	Saran.....	81
DAFTAR	PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN		85

DAFTAR GAMBAR

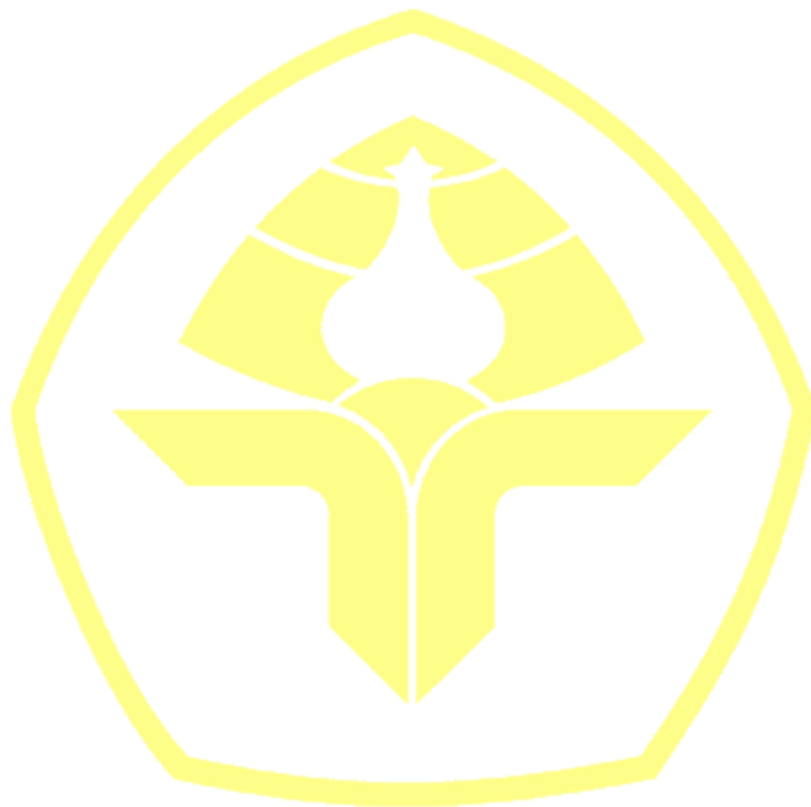
Gambar 3. 1 Logo Aksari Luxury Resort and SPA.....	34
--	----



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Diagram Alir Pengajuan Cuti.....	60
Tabel 4. 2 Diagram Alir Absensi	64
Tabel 4. 3 Pemrosesan Data Karyawan Baru.....	67



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi, baik dalam sektor pemerintahan maupun swasta. Dalam industri perhotelan yang sangat kompetitif dan dinamis, kualitas pengelolaan SDM menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Hotel tidak hanya menjual produk, tetapi juga layanan dan pengalaman, yang semuanya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, terstruktur, dan efisien menjadi kebutuhan yang mendesak bagi setiap perusahaan perhotelan, termasuk Aksari Resort Ubud.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah administrasi Kepegawaiann. Administrasi Kepegawaiann meliputi berbagai kegiatan seperti pencatatan data karyawan, proses perekrutan, pengelolaan absensi, cuti, lembur, penggajian, penilaian

kinerja, hingga pengarsipan dokumen Kepegawaiann. Kegiatan-kegiatan ini membutuhkan ketelitian, keakuratan, serta efisiensi tinggi agar tidak mengganggu operasional perusahaan secara keseluruhan. Pada masa lalu, sebagian besar proses administrasi Kepegawaiann dilakukan secara manual, yang sering kali menimbulkan berbagai kendala seperti keterlambatan pengolahan data, kesalahan pencatatan, duplikasi dokumen, dan ketidakteraturan dalam penyimpanan arsip.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, berbagai perusahaan mulai beralih ke sistem digital untuk mendukung proses administrasi Kepegawaiann mereka. Sistem digital tersebut dikenal dengan sebutan *Human Resource Information System (HRIS)*, yaitu sistem informasi berbasis teknologi yang dirancang untuk mengelola seluruh proses administrasi dan informasi Kepegawaiann secara otomatis dan terintegrasi. Penggunaan sistem ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam manajemen Kepegawaiann serta mendukung pengambilan keputusan strategis di bidang SDM.

Aksari Resort Ubud sebagai salah satu hotel berbintang yang berada di bawah manajemen INI ViE Hospitality, telah mengadopsi sistem administrasi Kepegawaiann berbasis digital yaitu *HRIS Talenta by Mekari*. Sistem ini memungkinkan pengelolaan absensi karyawan, cuti, penggajian, dan data Kepegawaiann lainnya

dilakukan secara lebih cepat, real time, dan mudah diakses. Penerapan *HRIS* Talenta menjadi salah satu langkah strategis perusahaan dalam mendukung pengelolaan SDM yang lebih *modern* dan efisien.

Namun demikian, meskipun penerapan sistem ini memberikan banyak manfaat, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala dan tantangan yang perlu diperhatikan. Beberapa di antaranya adalah penggunaan sistem yang belum menyeluruh, di mana hanya fitur-fitur dasar seperti absensi, *payroll* dan cuti yang digunakan, sementara fitur strategis seperti pelatihan, penilaian kinerja, hingga manajemen pengembangan karier belum dimanfaatkan secara maksimal. Padahal fitur-fitur tersebut sangat berpotensi membantu manajemen dalam merencanakan pengembangan SDM secara jangka panjang. Selain itu, masih ditemukan kegiatan administratif yang dilakukan secara manual, seperti pencatatan laporan mingguan dan bulanan yang masih menggunakan excel, karena Fitur absen *selfie*, *GPS*, atau pengajuan cuti tidak berfungsi optimal, Kesalahan input data Seperti salah memilih jenis cuti, jam lembur, atau lupa *clock in/out*, Persetujuan (*approval*) yang lambat, *HRD* atau atasan kadang telat menyetujui cuti/lembur karena tidak membuka sistem secara rutin, dan data tidak Diperbarui,

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan sistem administrasi Kepegawaiann tidak hanya ditentukan oleh keberadaan teknologinya, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengelola dan memanfaatkannya secara optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam bagaimana penerapan sistem administrasi Kepegawaiann di Aksari *Resort* Ubud, bagaimana peran sistem tersebut dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia, serta sejauh mana kontribusinya terhadap peningkatan kualitas manajemen SDM di lingkungan kerja. Melalui pendekatan kualitatif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik administrasi Kepegawaiann berbasis sistem digital serta memberikan masukan yang berguna bagi pihak manajemen dalam menyempurnakan implementasi sistem tersebut ke depannya.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan selama kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Aksari *Resort* Ubud, maka pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah penerapan sistem administrasi Kepegawaiann di Aksari *Resort* Ubud?

2. Bagaimanakah peran sistem administrasi Kepegawaiann dalam mendukung fungsi manajemen SDM?
3. Apa kontribusi sistem administrasi Kepegawaiann terhadap peningkatan kualitas pengelolaan SDM?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui penerapan sistem administrasi Kepegawaiann di Aksari Resort Ubud.
2. Menganalisis peran sistem administrasi Kepegawaiann dalam mendukung manajemen SDM.
3. Mengidentifikasi kontribusi sistem administrasi Kepegawaiann terhadap pengelolaan SDM.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain

1. Bagi Perusahaan (Aksari Resort Ubud)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai penerapan sistem administrasi Kepegawaiann dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia di Aksari Resort Ubud. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu perusahaan mengidentifikasi hambatan yang dihadapi serta memberikan masukan strategis guna meningkatkan efektivitas sistem yang digunakan, khususnya *HRIS* Talenta.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi akademik yang relevan bagi sivitas akademika Politeknik Negeri Bali, khususnya Program Studi Administrasi Bisnis. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan contoh studi kasus nyata terkait penerapan administrasi Kepegawaian digital di industri perhotelan, serta mendukung pengembangan materi ajar dan kurikulum berbasis praktik lapangan.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memahami secara langsung proses penerapan sistem administrasi Kepegawaian di dunia kerja, serta perannya dalam mendukung pengelolaan SDM. Mahasiswa juga dapat meningkatkan keterampilan analisis, berpikir kritis, dan kemampuan menyusun laporan ilmiah berbasis data lapangan, terutama dalam konteks penggunaan sistem *HRIS* di sektor perhotelan.

E. Metode penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Aksari *Resort* Ubud, yang beralamat di Jalan Raya Desa Kenderan No. 88x, Ubud, Kabupaten Gianyar,

Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas pertimbangan bahwa Aksari *Resort* Ubud merupakan salah satu *Resort* berbintang yang telah menggunakan sistem administrasi Kepegawaiann berbasis digital, yaitu *HRIS Talenta by Mekari*. *Resort* ini memiliki struktur organisasi yang aktif, dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, serta alur kerja administrasi yang mengikuti *standar operasional prosedur (SOP)* yang disampaikan melalui memo internal. Hal ini menjadikan Aksari *Resort* Ubud sebagai lokasi yang tepat untuk meneliti efektivitas pelaksanaan administrasi Kepegawaiann dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara profesional.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah sistem administrasi Kepegawaiann yang diterapkan di Aksari *Resort* Ubud, dengan penekanan pada peran dan kontribusinya dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini secara khusus menyoroti:

a. Penerapan sistem administrasi Kepegawaiann, termasuk alur, prosedur, dan penggunaan teknologi (seperti *HRIS Talenta*) dalam pengelolaan data Kepegawaiann.

b. Peran sistem administrasi Kepegawaiann dalam mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti perekrutan, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan.

- c. Kontribusi sistem administrasi Kepegawaiann terhadap peningkatan kualitas pengelolaan SDM, baik dari segi efisiensi kerja, ketepatan data, maupun kemudahan akses informasi Kepegawaiann.

Penelitian ini difokuskan pada bagian Human Resources Department dan keterlibatan langsung karyawan pengguna sistem, untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai bagaimana sistem administrasi Kepegawaiann mendukung pengelolaan SDM di lingkungan Aksari *Resort* Ubud.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data ini berupa informasi deskriptif yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, serta dokumentasi yang menggambarkan penerapan sistem administrasi Kepegawaiann, peran sistem tersebut dalam mendukung fungsi manajemen SDM, dan kontribusinya terhadap peningkatan kualitas pengelolaan SDM di Aksari *Resort* Ubud.

b. Sumber Data

- 1) Data Primer: Diperoleh dari wawancara langsung dengan staf HRD dan beberapa staff yang terlibat dalam proses system Administrasi Kepegawaiann.

2) Data Sekunder: Diperoleh dari dokumen internal perusahaan, seperti:

- a) Memo internal administrasi Kepegawaiann
- b) Manual penggunaan *HRIS* Talenta
- c) Rekap absensi, dan cuti.
- d) Referensi ilmiah, literatur, jurnal, dan buku yang relevan dengan administrasi Kepegawaiann dan manajemen SDM.

c. Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian, yaitu Aksari *Resort* Ubud, untuk melihat situasi kerja, interaksi antar karyawan, serta bagaimana sistem administrasi Kepegawaiann dijalankan sehari-hari. Observasi ini mendukung data hasil wawancara dengan melihat penerapan sistem secara aktual.

2) Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari informan, yaitu staf Human Resources Department (HRD) dan beberapa karyawan dari berbagai departemen di Aksari *Resort* Ubud.

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali data lebih mendalam terkait:

- a) Proses penerapan sistem administrasi Kepegawaiann, khususnya yang berbasis digital melalui *HRIS* Talenta.
- b) Peran sistem administrasi tersebut dalam mendukung fungsi manajemen SDM.
- c) Kontribusi sistem administrasi Kepegawaiann terhadap kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

3) Dokumentasi

Pengumpulan data juga dilakukan melalui dokumen-dokumen resmi perusahaan, seperti:

- a) Memo Internal Sistem Administrasi Kepegawaian *HRIS* Talenta
- b) Tampilan sistem *HRIS* Talenta
- c) Laporan absensi dan kehadiran

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis tematik sebagai teknik analisis data. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pola atau tema dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan proses pemilihan, penyederhanaan, dan pemfokusan data hasil wawancara dari narasumber. Reduksi dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan terkait Penerapan sistem administrasi

Kepegawaiann, Peran sistem terhadap fungsi manajemen SDM, dan Kontribusinya terhadap kualitas pengelolaan SDM.

b. Penyajian Data

Data yang telah direduksi disusun secara sistematis dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel/kutipan wawancara, sehingga memudahkan penarikan kesimpulan.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan ditarik berdasarkan pola-pola, kecenderungan, atau hubungan antara penerapan sistem administrasi Kepegawaiann dengan pengelolaan SDM. Verifikasi dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai narasumber dan data sekunder sebagai bentuk triangulasi.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan sistem administrasi Kepegawaiann melalui penggunaan *HRIS* Talenta di Aksari *Resort* Ubud, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Penerapan sistem administrasi Kepegawaiann berbasis *HRIS* Talenta telah berjalan secara efektif dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia. Sistem ini memungkinkan proses administrasi menjadi lebih terstruktur, efisien, dan terdokumentasi dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam teori efisiensi dan pengelolaan SDM.
2. Fitur-fitur utama dalam *HRIS* Talenta, seperti absensi, cuti, slip gaji, dan pengumuman internal, dinilai sangat membantu operasional harian. Karyawan merasa sistem ini meningkatkan transparansi, mempercepat proses administratif, dan memberikan akses informasi secara real-time.

3. Namun, sistem masih belum sepenuhnya optimal karena adanya hambatan teknis dan keterbatasan dalam implementasi. Beberapa kendala seperti gangguan sistem, deteksi lokasi yang tidak akurat, serta kurangnya pelatihan teknis bagi karyawan baru menunjukkan bahwa sistem masih bersifat hybrid dan memerlukan peningkatan dari sisi teknis maupun sumber daya manusia.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Manajemen Aksari *Resort* Ubud disarankan untuk mengoptimalkan penggunaan seluruh fitur dalam sistem *HRIS* Talenta, termasuk fitur lembur dan evaluasi kinerja yang hingga saat ini belum dimanfaatkan secara maksimal. Hal ini penting untuk meningkatkan kelengkapan data administrasi Kepegawaian secara keseluruhan.
2. Pelatihan penggunaan *HRIS* Talenta perlu dilakukan secara rutin, khususnya bagi karyawan baru, agar seluruh staf memiliki pemahaman yang baik terhadap sistem. Pelatihan ini juga dapat menjadi sarana untuk menyosialisasikan fitur-fitur terbaru dan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur administrasi digital.

Dengan melaksanakan saran-saran tersebut, diharapkan sistem administrasi kepegawaian di Aksari *Resort* Ubud dapat terus berkembang secara berkelanjutan dan mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, efisien, dan berbasis teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksari *Resort* Ubud. (2024). Company Profile. Diakses dari:
<https://www.aksariubud.com>
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasali, R. (2017). *Disruption: Menghadapi Lawan-lawan Tak Kelihatan dalam Perubahan Dunia yang Cepat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2015). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). Human Resource Management (15th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). Fundamentals of Human Resource Management (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- O'Fallon, M. J., & Rutherford, D. G. (2016). Hotel Management and Operations (5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sedarmayanti. (2017). Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (cet. 1). Bandung: Mandar Maju.
- Sullivan, J. (2019). Transforming HR with digital technology. *Journal of Human Resource Technology*, 5(2), 45-60.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik di Indonesia (ed. revisi). Jakarta: Kencana.
- Talenta by Mekari. (2023). Fitur dan Manfaat *HRIS* Talenta untuk Industri Perhotelan. Diakses dari: <https://www.talenta.co>
- Talenta by Mekari. (2024). Panduan Fitur *HRIS* Talenta untuk *HR* dan Karyawan. Diakses dari: <https://www.talenta.co>

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). Human resource development (6th ed.). Cengage Learning.

Wijayanto, H. (2023). Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 12(1), 23-34.

Yulianto, E. (2020). Pemanfaatan *HRIS* dalam Meningkatkan Efisiensi Administrasi SDM. *Jurnal Manajemen dan Teknologi Informasi*, 18(2), 135–142. <https://doi.org/10.12345/jmti.v18i2.4567>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI