



PEMANFAATAN SOFTWARE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM (HRMS) SEBAGAI SOLUSI PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN

Oleh

Aslichah¹, Sugeng Karyadi², Musran Munizu³, Roy Setiawan⁴, Lasrida Sigalingging⁵

¹Universitas Darul Ulum, Indonesia

²Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

³Universitas Hasanuddin, Indonesia

⁴Universitas Kristen Petra, Indonesia

⁵AMIK Medicom, Indonesia

E-mail: ¹aslichah2000@gmail.com, ²sugeng.karyadi18@gmail.com,

³musran@fe.unhas.ac.id, ⁴roy@petra.ac.id, ⁵lasridamedicom@gmail.com

Article History:

Received: 19-09-2025

Revised: 15-10-2025

Accepted: 22-10-2025

Keywords:

Software Human
Resources
Management System
(HRMS),
Pengembangan,
Karier Karyawan

Abstract: Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan informasi mengenai pemanfaatan Software Human Resources Management System (HRMS) sebagai solusi pengembangan karier karyawan. Untuk memperlancar informasi mengenai pemanfaatan Software Human Resources Management System (HRMS) sebagai solusi pengembangan karier karyawan dilakukan maka dipakai metode sosialisasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Dalam membantu penyampaian informasi sosialisasi mengenai pemanfaatan Software Human Resources Management System (HRMS) sebagai solusi pengembangan karier karyawan didukung data sekunder seperti dari website dan literatur terkait mengenai human resources management. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa Software Human Resources Management System (HRMS) memberikan manfaat solusi pengembangan karier karyawan yang mana Software Human Resources Management System (HRMS) yang berkontribusi pada otomatisasi penggajian, rekrutmen dan orientasi, manajemen informasi karyawan, serta pelacakan kehadiran dan cuti.

PENDAHULUAN

Pengembangan karir karyawan adalah proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman seorang karyawan untuk mencapai tujuan karir jangka panjangnya, yang dapat difasilitasi melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, mutasi internal, atau promosi (Fathoni, 2006). Proses ini didasari identifikasi kekuatan, kelemahan, dan aspirasi karyawan untuk menyusun rencana pertumbuhan profesional yang dipersonalisasi, sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat saling berkembang (Hani, 2008).

Rencana pertumbuhan profesional adalah panduan strategis yang menetapkan tujuan karir dan menguraikan langkah-langkah spesifik yang diperlukan untuk mencapainya (Hasibuan, 2013). Rencana pertumbuhan profesional berfungsi sebagai peta jalan karir untuk mengembangkan keterampilan, meningkatkan kinerja, dan meraih kemajuan karir

seperti promosi. Rencana ini dapat dibuat sendiri oleh profesional atau dibuat dalam konteks perusahaan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan bisnis organisasi (Pandiangan et al., 2025; Tambunan et al., 2025).

Tujuan bisnis organisasi adalah untuk mencapai laba dan kelangsungan hidup perusahaan, serta memenuhi kebutuhan pelanggan dengan produk atau jasa yang ditawarkan. Selain itu, tujuannya juga mencakup peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat, pengembangan sumber daya manusia, dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan (Pandiangan, 2022).

Tujuan bisnis organisasi juga melakukan pengembangan karier karyawan melalui *Software Human Resources Management System* (HRMS). *Software Human Resources Management System* (HRMS) adalah solusi perangkat lunak yang mengintegrasikan berbagai fungsi sumber daya manusia, seperti penggajian, rekrutmen, tunjangan, dan manajemen waktu istirahat, ke dalam satu platform untuk mengotomatiskan dan menyederhanakan tugas-tugas administratif. Dengan memusatkan data karyawan dan menyederhanakan proses, *Software Human Resources Management System* (HRMS) membantu organisasi meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan, dan memberikan wawasan yang lebih baik untuk pengambilan keputusan. Contoh *software* tersebut adalah *BambooHR*, *Workday*, *SAP SuccessFactors*, *Oracle HCM Cloud*, *ADP*, *Zoho People*, and *Gusto*.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan informasi mengenai pemanfaatan *Software Human Resources Management System* (HRMS) sebagai solusi pengembangan karier karyawan.

METODE

Untuk memperlancar informasi mengenai pemanfaatan *Software Human Resources Management System* (HRMS) sebagai solusi pengembangan karier karyawan dilakukan maka dipakai metode sosialisasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Metode sosialisasi mencakup metode afektif, operan, observasi, dan kognitif yang membantu perkembangan individu (Pandiangan et al., 2023; Ratnawita et al., 2023). Metode-metode ini diterapkan dalam berbagai bentuk kegiatan, seperti pelatihan, seminar, dan demonstrasi, yang bertujuan mentransfer nilai, norma, dan kebiasaan kepada individu (Pandiangan, 2023; Sudirman et al., 2023).

Dalam membantu penyampaian informasi sosialisasi mengenai pemanfaatan *Software Human Resources Management System* (HRMS) sebagai solusi pengembangan karier karyawan didukung data sekunder seperti dari *website* dan literatur terkait mengenai *human resources management*. Data sekunder sendiri adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya dan digunakan kembali untuk keperluan baru (Fransisco et al., 2024; Lumbanraja et al., 2024; Marcella et al., 2024; Pandiangan et al., 2024). Data ini diperoleh tidak secara langsung oleh peneliti, melainkan melalui perantara seperti buku, jurnal, publikasi pemerintah, laporan, atau basis data yang sudah ada (Sihombing et al., 2024; Wijaya et al., 2024; Yoppy et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Human Resources Management System (HRMS)

Human resources management system (HRMS) adalah adalah sistem terintegrasi yang dirancang untuk mengelola seluruh fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, mulai dari rekrutmen, penggajian, hingga pengembangan karyawan, yang dapat berupa

platform perangkat lunak maupun serangkaian proses strategis. Sistem ini bertujuan untuk menyederhanakan tugas-tugas sumber daya manusia, meningkatkan efisiensi, mendukung pengambilan keputusan berbasis data, dan membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Komponen utama *human resources management system* (HRMS) adalah:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja dan perencanaan karier.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Proses mendapatkan kandidat terbaik dengan metode yang objektif dan transparan.

3. Pengembangan dan Pelatihan

Program untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar lebih adaptif.

4. Manajemen Kinerja

Mengevaluasi hasil kerja dan produktivitas karyawan secara teratur.

5. Penggajian dan Kompensasi

Mengelola pembayaran gaji, tunjangan, bonus, dan komisi.

6. Manajemen Data Karyawan

Menyimpan dan mengelola data pribadi, demografi, dan informasi penting lainnya karyawan.

Software Human Resources Management System (HRMS) dan Solusi Pengembangan Karier Karyawan

Software Human Resources Management System (HRMS) adalah solusi perangkat lunak yang mengintegrasikan berbagai fungsi sumber daya manusia, seperti penggajian, rekrutmen, tunjangan, dan manajemen waktu istirahat, ke dalam satu platform untuk mengotomatiskan dan menyederhanakan tugas-tugas administratif. Dengan memusatkan data karyawan dan menyederhanakan proses, *Software Human Resources Management System* (HRMS) membantu organisasi meningkatkan efisiensi, mengurangi kesalahan, dan memberikan wawasan yang lebih baik untuk pengambilan keputusan. Contoh *software* tersebut adalah *BambooHR*, *Workday*, *SAP SuccessFactors*, *Oracle HCM Cloud*, *ADP*, *Zoho People*, and *Gusto*.



Gambar 1. *Software Human Resources Management System (HRMS)*



Software Human Resources Management System (HRMS) memberikan manfaat solusi pengembangan karier karyawan yang mana *Software Human Resources Management System* (HRMS) yang berkontribusi pada:

1. Otomatisasi Penggajian

Otomatisasi penggajian adalah proses penggunaan perangkat lunak untuk menggantikan tugas manual dalam penggajian karyawan, yang mencakup perhitungan gaji kotor dan bersih, pemotongan pajak, pengeluaran pembayaran, hingga pembuatan laporan. Proses ini dapat meningkatkan efisiensi, meminimalkan kesalahan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan pajak yang berlaku.

2. Rekrutmen dan Orientasi

Rekrutmen adalah proses mencari, menarik, dan menyeleksi calon karyawan yang sesuai, sedangkan orientasi adalah proses memperkenalkan karyawan baru dengan budaya, aturan, dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Keduanya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang lebih besar, dengan rekrutmen berfokus pada mendapatkan talenta terbaik dan orientasi memastikan karyawan baru dapat beradaptasi serta produktif dalam jangka panjang (Gultom et al., 2024; Kurdhi et al., 2023; Mariani et al., 2023).

3. Manajemen Informasi Karyawan

Manajemen informasi karyawan adalah proses mengelola data karyawan secara sistematis, mulai dari pengumpulan, pengorganisasian, penyimpanan, hingga pemrosesan dan analisis data pribadi, pekerjaan, kinerja, dan data lainnya. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, dan membantu pengambilan keputusan strategis yang lebih baik (Tambunan et al., 2024; Tambunan dan Pandiangan, 2024).

4. Pelacakan Kehadiran dan Cuti

Pelacakan kehadiran dan cuti adalah proses memantau dan mencatat waktu kerja karyawan, serta mengelola berbagai jenis cuti seperti cuti tahunan, cuti sakit, dan izin. Sistem ini dapat menggunakan alat manual atau digital (seperti aplikasi seluler, perangkat *fingerprint*, atau sistem berbasis *cloud*) untuk mencatat jam masuk dan keluar, menghitung jam kerja, mengelola saldo cuti, dan membuat laporan secara otomatis, sehingga dapat meningkatkan akurasi penggajian dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan (Pandiangan, 2024).

KESIMPULAN

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa *Software Human Resources Management System* (HRMS) memberikan manfaat solusi pengembangan karier karyawan yang mana *Software Human Resources Management System* (HRMS) yang berkontribusi pada otomatisasi penggajian, rekrutmen dan orientasi, manajemen informasi karyawan, serta pelacakan kehadiran dan cuti.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Fransisco, F., Prasetyo, K., Surya, S., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Faktor-Faktor Fundamental Terhadap Earning Per Share Pada Perusahaan Perbankan BUMN. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5837-5844.



-
- [3] Gultom, J. A., Pandiangan, S. M. T., Silitonga, M., Sinurat, W., & Naibaho, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PRODUK. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(1), 14-18.
- [4] Gultom, J. A., Silitonga, M., Pandiangan, S. M. T., & Sinurat, W. (2024). ANALISIS SERVEQUAL DAN IMPORTANCE PERFORMANCE ANALYSIS (IPA) UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN PELANGGAN PADA BENGKEL SEPEDA MOTOR. *ATDS SAINTECH JOURNAL OF ENGINEERING*, 5(2), 56-68.
- [5] Hani, Handoko T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [6] Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Kurdhi, N. A., Sunarta, D. A., SH, M., Nur, N., Jenita, S. E., Hatta, I. H. R., ... & Rahman, A. (2023). *Statistika Ekonomi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [8] Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Covid-19 Pandemic: Is there any impact on the Agribusiness Index?. *Research of Finance and Banking*, 2(2), 87-96.
- [9] Marcella, V., Hutahaeen, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Determinant of Transfer Pricing Practices for Property and Real Estate Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange Period 2020-2022. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(6), 1986-1993.
- [10] Mariani Alimuddin, S. E., Jana Sandra, S. E., Sarce Babra Awom, S. E., Pandiangan, S. M. T., Solehudin, M. M., Ahmad, S. E., ... & SE, M. (2023). *Pengantar Ekonomika*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [11] Pandiangan, S. M. T. (2022). Analysis of Factors Affecting Interest in Buying a House. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2615-2620.
- [12] Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Packaging Design and E-Satisfaction on Repurchase Intention with Quality of Service as an Intervening Variable to the Politeknik Unggulan Cipta Mandiri Students Using E-Commerce Applications. *Journal of Production, Operations Management and Economics (JPOME)*, 3(4), 51-58.
- [13] Pandiangan, S. M. T. (2024). Effect of Income and Expenditure on Foreign Visitors at Indonesian Commercial Tourist Attractions. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(2), 1-7.
- [14] Pandiangan, S. M. T., Gultom, J. A., Ariani, D., Dharmawan, D., & Butar-Butar, R. S. (2023). Effect of Problem-Based Learning Model on Learning Outcomes in Microeconomic Course. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5572-5575.
- [15] Pandiangan, S. M. T., Pattiasina, V., Mawadah, B., & Dharmawan, D. Suratminingsih.(2023). Effectiveness of Problem-Based Learning Model on Critical Thinking Ability in Financial Management Course. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(2), 5576-5580.
- [16] Pandiangan, S. M. T., Tambunan, H. N., Gultom, J. A., & Hutahaeen, T. F. (2024). Analysis of Asset Management Ratio and Solvency Management Ratio. *Journal of Corporate Finance Management and Banking System (JCFMBS)*, 4(2), 25-36.
- [17] Pandiangan, S. M. T., Fachrurazi, I., & Kevin, N. Yulia, & Dharmawan, Donny.(2024). *Increasing Learning Achievement through the Application of Inquiry Methods in Entrepreneurship Courses*. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 2471-2476.
- [18] Pandiangan, S. M. T., Sintesa, N., MM, C. P., Tarmin Abdulghani, S. T., MT, C., Ayi Muhiban,

- S. E., ... & Ak, M. (2024). *PENGANTAR BISNIS DIGITAL*. Cendikia Mulia Mandiri.
- [19] Pandiangan, S. M. T., Lumbanraja, P. C., Lumbanraja, P. L., Gultom, J. A., & LC, M. A. (2024). Effect of Service Quality on Hotel Guest Loyalty with Hotel Guest Satisfaction as an Intervening Variable in Five-Star Hotel. *Journal of Social Responsibility, Tourism, and Hospitality (JSRTH)*, 4(3), 33-41.
- [20] Pandiangan, S. M. T., Sigalingging, L., Nafisa, L., Tasrim, T., & Santosa, S. (2025). PELATIHAN PENGGUNAAN FITUR SPSS KEPADA WIRAUSAHA SEBAGAI SARANA PROMOSI BISNIS. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(8), 1585-1592.
- [21] Pandiangan, S. M. T., Dharmawan, D., Hariyanto, M., Pujiastuti, E., & Zalogo, E. F. (2025). Resilience Management in Generation Z Entrepreneurs in Medan City. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(1), 19-26.
- [22] Ratnawita, P., Tua, S. M., Pratomo, A. B., Saputra, E. K., & Nuryanto, U. W. (2023). Analysis of the Experience of Teachers on Student Achievement in Economics at Private High School. *Edumaspul. Jurnal Pendidikan*, 7(1), 522-526.
- [23] Sihombing, R. S. Z., Tutik, D. W., Nathalie, N., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Analisis Rasio Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas, Pertumbuhan Dan Profitabilitas Terhadap Earning Per Share Terhadap PT. Bank BRI Tbk Pada Tahun 2018-2021. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8085-8093.
- [24] Sudirman, S., Taryana, T., Suprihartini, Y., Maulida, E., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Effect of Lecturer Service Quality and Infrastructure Quality on Student Satisfaction. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(9), 3577-3582.
- [25] Tambunan, H. N., Pandiangan, S. M. T., & Candra, S. Mei Veronika Sri Endang, & Hendarti, Ricca.(2024). Upaya Peningkatan Perekonomian dengan Memanfaatkan Potensi Ibu Rumah Tangga di Era Digital pada Kelurahan Durian, Kecamatan Medan Timur. *E-Amal: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 4 (1), 1-6.
- [26] Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650-658.
- [27] Tambunan, H. N., Haribowo, R., Akbar, A., Munizu, M., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Operational Management for Business Production Processes. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 5(1), 161-169.
- [28] Tambunan, H. N., Hutasoit, D. T. M., Julyarman, N., Nathaniel, R., Fakih, C., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Talent Management Strategy to Face the Challenges of the Industrial Revolution 5.0 Era. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 5(2), 1109-1120.
- [29] Wijaya, A., Hutahean, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2024). PENGARUH FEE AUDIT, AUDIT TENURE, REPUTASI AUDITOR, KOMITE AUDIT, DAN ROTASI AUDIT TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2019-2022. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 4426-4438.
- [30] Yoppy, I., Hartono, I. A., Hutahaeen, T. F., & Pandiangan, S. M. T. (2023). Influence Profitability, Policy debt, Policy Dividend, Investment Decision, And Firm Size to Company Value Manufacture Sub Sector Food And Drink Which Registered In the Indonesian Stock Exchange. *International Journal of Economics Social and Technology*, 2(3), 175-183.