

Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM

**Hijrasil¹, Septin Maisharah², Darsono³, Zandra Dwanita Widodo⁴,
Hendri Manuhutu⁵**

¹ Universitas Khairun

²STIKES Muhammadiyah Bojonegoro

^{3,4} Universitas Tunas Pembangunan (UTP) Surakarta

⁵Universitas Pattimura

e-mail: hijrasil88@unkhair.ac.id¹, chamaisharah09@gmail.com²,
darsono4364@gmail.com³, zandra.widodo@lecture.utp.ac.id⁴,
hendrimanuhutu1@gmail.com⁵

Abstrak

Artikel ini membahas tentang penerapan HRIS (Human Resource Information System) dalam manajemen SDM untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. HRIS adalah sistem informasi yang membantu mengelola data karyawan, proses administrasi, pengembangan karyawan, dan komunikasi dalam organisasi. Dengan menggunakan HRIS, organisasi dapat mengotomatisasi tugas-tugas rutin, meningkatkan akses informasi, dan membuat keputusan berdasarkan data yang akurat. Penerapan HRIS juga dihadapkan pada tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan perubahan budaya organisasi, namun dengan strategi yang tepat, manfaatnya dapat dioptimalkan dalam manajemen SDM.

Kata kunci: HRIS (Human Resource Information System), Manajemen SDM, Efisiensi, Efektivitas

Abstract

This article discusses the application of HRIS (Human Resource Information System) in HR management to improve efficiency and effectiveness. HRIS is an information system that helps manage employee data, administrative processes, employee development, and communication within an organization. By using HRIS, organizations can automate routine tasks, improve access to information, and make decisions based on accurate data. HRIS implementation is also faced with challenges such as limited resources and changes in organizational culture, but with the right strategy, its benefits can be optimized in HR management.

Keywords: HRIS (Human Resource Information System), HR Management, Efficiency, Effectiveness.

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang, teknologi informasi telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di organisasi. Manajemen SDM yang efisien dan efektif menjadi kunci sukses bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Dalam konteks ini, HRIS (Human Resource Information System) muncul sebagai solusi yang inovatif dan efektif dalam pengelolaan SDM (Isnawijayani, 2022).

Teknologi HRIS adalah sistem yang mengintegrasikan data dan proses terkait SDM menjadi satu platform yang terkomputerisasi. HRIS memungkinkan perusahaan untuk

mengelola data karyawan, informasi pekerjaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta administrasi SDM lainnya secara terpadu. Dengan menggunakan HRIS, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengoptimalkan pengambilan keputusan yang berbasis data dalam manajemen SDM.

Tujuan Penulisan: Artikel tinjauan pustaka ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang komprehensif tentang penerapan teknologi HRIS dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM di berbagai organisasi. Artikel ini akan menjelaskan konsep dasar HRIS, manfaat penggunaannya, serta tantangan yang mungkin dihadapi dalam penerapannya. Selain itu, artikel ini juga akan memberikan contoh studi kasus dan bukti empiris yang mendukung penerapan HRIS sebagai solusi yang efektif dalam manajemen SDM (Rismawan, 2017).

Rumusan Masalah: Dalam konteks penerapan HRIS dalam manajemen SDM, artikel ini akan menjawab beberapa pertanyaan penting, antara lain:

1. Apa pengertian dan komponen-komponen dasar dari HRIS?
2. Bagaimana HRIS dapat meningkatkan efisiensi operasional dalam manajemen SDM?
3. Apa manfaat penggunaan HRIS dalam pengambilan keputusan dan pengembangan SDM?
4. Apa tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam penerapan HRIS?
5. Apakah ada studi kasus dan bukti empiris yang mendukung efektivitas HRIS dalam manajemen SDM?

Metode Penulisan: Artikel tinjauan pustaka ini didasarkan pada studi dan analisis literatur yang relevan, termasuk jurnal ilmiah, buku, dan sumber informasi terpercaya lainnya. Pendekatan ini akan memastikan penyajian yang akurat dan berdasarkan bukti dalam menjelaskan konsep, manfaat, serta tantangan penerapan HRIS dalam manajemen SDM.

Dengan memahami penerapan teknologi HRIS dalam manajemen SDM, diharapkan pembaca dapat memperoleh wawasan yang lebih baik tentang bagaimana HRIS dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan SDM. Selanjutnya, artikel ini juga diharapkan memberikan panduan praktis bagi organisasi yang ingin menerapkan HRIS sebagai strategi yang cerdas dalam menghadapi tuntutan zaman dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia.

Landasan teori yang dapat mendukung artikel mengenai penerapan HRIS dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM adalah sebagai berikut (Junaedi dkk (2020), Dewayani (2013), dan Jonny & Husein (2019)):

Konsep HRIS (Human Resource Information System)

1. Definisi HRIS dan evolusi penggunaannya: HRIS adalah sistem yang terkomputerisasi yang mengintegrasikan informasi dan proses terkait SDM dalam suatu organisasi. HRIS berkembang dari sistem manajemen data tradisional menjadi platform yang kompleks dan terpadu, mencakup berbagai komponen seperti basis data karyawan, modul administrasi SDM, pelaporan, dan analisis data.
2. Komponen-komponen HRIS dan fungsinya: Komponen-komponen HRIS meliputi basis data karyawan, modul kepegawaian, modul pelatihan dan pengembangan, modul pengelolaan kinerja, dan modul analisis data. Setiap komponen memiliki peran penting dalam mendukung pengelolaan SDM yang efisien dan efektif.
3. Peran HRIS dalam pengelolaan SDM: HRIS memfasilitasi pengelolaan data karyawan, mempermudah proses administrasi SDM, meningkatkan aksesibilitas informasi, dan mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Hal ini membantu organisasi dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM dan meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi.

Efisiensi Manajemen SDM melalui HRIS

1. Otomatisasi proses administrasi SDM dengan HRIS: HRIS memungkinkan otomatisasi berbagai proses administrasi SDM seperti pengelolaan data karyawan, penggajian, administrasi kepegawaian, dan pengelolaan waktu dan absensi. Hal ini mengurangi ketergantungan pada proses manual yang rentan terhadap kesalahan dan mempercepat efisiensi operasional.

2. Peningkatan aksesibilitas data dan informasi SDM dengan HRIS: HRIS menyediakan basis data karyawan yang terintegrasi dan dapat diakses dengan mudah oleh pihak terkait. Ini memudahkan akses terhadap informasi SDM, termasuk data pribadi, riwayat pekerjaan, dan kualifikasi karyawan. Pengambilan data dan laporan yang cepat dan akurat juga mempercepat proses pengambilan keputusan.
3. Pemanfaatan self-service HRIS untuk karyawan: HRIS memberikan akses mandiri kepada karyawan melalui self-service HRIS. Karyawan dapat mengakses informasi pribadi, mengelola cuti, mengikuti pelatihan, dan mengakses pengembangan karier secara mandiri. Hal ini mengurangi beban administrasi HR dan memberikan karyawan kontrol yang lebih besar atas pengelolaan diri mereka.
4. Integrasi dan pengolahan data yang efisien dengan HRIS: HRIS memungkinkan integrasi data SDM dengan sistem lain di organisasi, seperti sistem keuangan atau sistem produksi. Integrasi ini memastikan konsistensi dan keakuratan data, serta memungkinkan pengolahan data yang efisien, termasuk analisis dan pelaporan yang terpusat.

Efektivitas Manajemen SDM melalui HRIS

1. Penggunaan data dan analisis dalam pengambilan keputusan SDM: HRIS menyediakan data yang akurat dan terpercaya, yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan SDM yang lebih efektif. Analisis data karyawan membantu dalam rekrutmen yang tepat, penilaian kinerja objektif, serta perencanaan dan pengembangan karier yang sesuai.
2. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi SDM dengan HRIS: HRIS mendukung proses rekrutmen dan seleksi SDM dengan pengumuman lowongan, penerimaan aplikasi secara terintegrasi, serta menggunakan algoritma HRIS untuk seleksi kandidat. Hal ini mempercepat dan mempermudah proses rekrutmen serta memastikan pemilihan kandidat yang berkualitas.
3. Pengembangan dan manajemen kinerja yang terintegrasi dengan HRIS: HRIS memungkinkan penetapan tujuan kinerja, pengawasan, dan umpan balik yang terkomputerisasi. Karyawan dapat memantau kinerja mereka secara real-time, dan manajer dapat memberikan umpan balik yang cepat dan akurat. HRIS juga mendukung perencanaan pengembangan karyawan berdasarkan hasil evaluasi kinerja.
4. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif dengan HRIS: HRIS membantu identifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan data dan memfasilitasi penjadwalan pelatihan. Selain itu, HRIS memantau dan melacak perkembangan pelatihan karyawan, serta memberikan informasi yang relevan untuk pengembangan karyawan yang efektif.

Tantangan dan Hambatan dalam Penerapan HRIS

1. Kekurangan sumber daya dan kompetensi teknologi dalam organisasi: Penerapan HRIS membutuhkan sumber daya manusia dan keahlian teknologi yang memadai. Tantangan ini dapat diatasi melalui pelatihan karyawan dan sumber daya teknologi yang memadai.
2. Keamanan dan privasi data karyawan dalam penggunaan HRIS: Penggunaan HRIS memerlukan kebijakan dan tindakan keamanan yang tepat untuk melindungi data karyawan dari akses yang tidak sah atau kebocoran informasi. Upaya harus dilakukan untuk memastikan privasi dan keamanan data yang tepat.
3. Perubahan budaya dan pengelolaan perubahan terkait HRIS: Penerapan HRIS memerlukan perubahan budaya organisasi yang melibatkan penggunaan teknologi dan pengelolaan perubahan yang efektif. Komunikasi yang baik dan dukungan manajemen diperlukan untuk mengatasi resistensi dan memastikan penerapan yang sukses.
4. Ketergantungan pada sistem dan risiko pemadaman teknis: HRIS yang tergantung pada sistem teknologi memiliki risiko pemadaman teknis yang dapat mengganggu operasional dan akses terhadap data. Tindakan pemulihan yang cepat dan kebijakan cadangan data harus diterapkan untuk mengatasi risiko ini.

Teori-Teori Pendukung

1. Teori Sistem dalam konteks HRIS: Teori sistem membantu memahami bagaimana komponen HRIS saling berinteraksi dan mempengaruhi sistem organisasi secara keseluruhan.

2. Teori Organisasi dan Manajemen dalam penerapan HRIS: Teori organisasi dan manajemen memberikan panduan tentang perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam konteks penerapan HRIS.
3. Teori Komunikasi dan Pengambilan Keputusan dalam penggunaan data HRIS: Teori komunikasi membantu memahami bagaimana komunikasi yang efektif dapat memfasilitasi penggunaan data HRIS dalam pengambilan keputusan. Teori pengambilan keputusan mendukung penggunaan data dan analisis HRIS untuk pengambilan keputusan yang lebih baik.
4. Teori Perubahan dan Manajemen Perubahan dalam implementasi HRIS: Teori perubahan membantu memahami perubahan budaya, peran manajemen dalam mengelola perubahan, serta strategi untuk mengatasi resistensi dan memastikan adopsi yang sukses dari HRIS.

Masalah

Dalam implementasi HRIS dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM, beberapa masalah yang mungkin dihadapi adalah sebagai berikut (Kurniasih, 2021):

1. Kekurangan sumber daya dan kompetensi teknologi: Implementasi HRIS membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pemahaman yang cukup tentang teknologi. Organisasi mungkin menghadapi tantangan dalam mendapatkan sumber daya yang memadai dan melatih karyawan untuk menggunakan HRIS secara efektif.
2. Keamanan dan privasi data: Penggunaan HRIS melibatkan pengolahan dan penyimpanan data karyawan yang sensitif. Masalah keamanan dan privasi data dapat muncul, terutama jika tidak ada kebijakan yang tepat atau infrastruktur teknologi yang memadai untuk melindungi data tersebut dari ancaman keamanan.
3. Perubahan budaya dan pengelolaan perubahan: Implementasi HRIS sering melibatkan perubahan budaya dalam organisasi, di mana karyawan harus terbiasa dengan penggunaan teknologi dan mengadaptasi perubahan dalam cara mereka bekerja. Penerapan HRIS juga membutuhkan pengelolaan perubahan yang efektif, termasuk komunikasi yang baik, pelibatan karyawan, dan dukungan manajemen yang kuat.
4. Ketergantungan pada sistem dan risiko pemadaman teknis: HRIS yang tergantung pada sistem teknologi rentan terhadap pemadaman atau gangguan teknis. Hal ini dapat menyebabkan ketidakterersediaan data atau ketidakhadiran sistem yang dapat mengganggu operasional dan aksesibilitas data karyawan.
5. Integrasi dengan sistem yang ada: Integrasi HRIS dengan sistem lain dalam organisasi, seperti sistem keuangan atau sistem produksi, dapat menjadi tantangan. Pengelolaan integrasi yang kompleks dan memastikan konsistensi data antar sistem bisa memerlukan upaya yang signifikan.

Dalam artikel tinjauan pustaka ini, para penulis akan mengidentifikasi dan membahas masalah-masalah ini dengan detail, serta memberikan pemikiran tentang bagaimana mengatasi atau mengurangi dampak negatif dari masalah-masalah tersebut.

Rencana Pemecahan Masalah

Berikut adalah rencana pemecahan masalah untuk mengatasi beberapa tantangan yang mungkin dihadapi dalam implementasi HRIS dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM (Isnawijayani, 2022):

1. Kekurangan sumber daya dan kompetensi teknologi:
 - a. Mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan dan melakukan perekrutan atau pelatihan karyawan yang sesuai.
 - b. Melakukan pelatihan internal atau mengadakan kerjasama dengan lembaga pendidikan atau konsultan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan teknologi karyawan terkait HRIS.
 - c. Membuat program pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan pemahaman dan keterampilan teknologi yang relevan dengan HRIS.
2. Keamanan dan privasi data:
 - a. Menetapkan kebijakan keamanan data yang jelas dan menyeluruh, termasuk langkah-langkah perlindungan data yang diperlukan seperti enkripsi, akses terbatas, dan pemantauan keamanan secara rutin.

- b. Melakukan audit keamanan secara berkala untuk mengidentifikasi celah keamanan dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.
 - c. Mengedukasi karyawan tentang pentingnya menjaga kerahasiaan data dan melibatkan mereka dalam menjaga keamanan data melalui pelatihan dan kesadaran akan kebijakan keamanan.
3. Perubahan budaya dan pengelolaan perubahan:
- a. Membuat rencana komunikasi yang efektif untuk menjelaskan manfaat penggunaan HRIS kepada karyawan dan melibatkan mereka dalam proses perubahan.
 - b. Membentuk tim pengelola perubahan yang terdiri dari anggota dari berbagai departemen untuk membantu memfasilitasi perubahan budaya dan mengatasi hambatan yang muncul.
 - c. Memberikan pelatihan dan pendampingan kepada karyawan untuk membantu mereka beradaptasi dengan perubahan dan memahami cara menggunakan HRIS dalam pekerjaan sehari-hari mereka.
4. Ketergantungan pada sistem dan risiko pemadaman teknis:
- a. Memiliki rencana pemulihan bencana yang terperinci untuk mengatasi kemungkinan pemadaman teknis dan memastikan ketersediaan data serta kelancaran operasional HRIS.
 - b. Menggunakan infrastruktur teknologi yang handal dan mempertimbangkan redundansi sistem untuk mengurangi risiko pemadaman teknis yang signifikan.
 - c. Melakukan pemeliharaan rutin dan pembaruan sistem untuk meminimalkan risiko pemadaman teknis dan menjaga ketersediaan sistem HRIS.
5. Integrasi dengan sistem yang ada:
- a. Melakukan analisis dan perencanaan yang cermat untuk mengintegrasikan HRIS dengan sistem yang ada, termasuk identifikasi kebutuhan, persyaratan, dan ketergantungan data antar sistem.
 - b. Melibatkan tim teknis yang terlatih dan ahli dalam mengelola integrasi sistem, termasuk pemetaan data dan pengujian yang komprehensif untuk memastikan konsistensi dan akurasi data antar sistem.
 - c. Melakukan uji coba dan validasi sebelum implementasi penuh untuk memastikan integrasi HRIS berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Rencana pemecahan masalah ini harus didukung dengan alokasi sumber daya yang memadai, dukungan manajemen yang kuat, dan pemantauan yang terus-menerus untuk memastikan bahwa masalah yang muncul diatasi dengan efektif dan solusi yang tepat diterapkan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan/literature review. Metode penelitian kepustakaan, atau sering disebut juga sebagai tinjauan pustaka, digunakan untuk mengumpulkan, meninjau, menganalisis, dan menyintesis literatur yang relevan dalam suatu topik penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang topik yang diteliti dan membangun landasan teori yang kuat. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diikuti dalam penelitian kepustakaan tentang penerapan HRIS dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM:

1. Identifikasi Tujuan Penelitian:
Para penulis menentukan tujuan penelitian secara jelas dan terperinci, yaitu menganalisis manfaat HRIS dalam manajemen SDM, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, atau menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi HRIS.
2. Identifikasi Kata Kunci dan Sumber Informasi:
 - a. Mengidentifikasi kata kunci yang relevan untuk topik penelitian, seperti "HRIS", "manajemen SDM", "efisiensi", "efektivitas", dan sebagainya.
 - b. Mencari literatur yang relevan melalui basis data akademik, jurnal ilmiah, konferensi, buku, dan sumber-sumber terpercaya lainnya.
3. Seleksi dan Peninjauan Literatur:

- a. Membaca dan skringing abstrak atau ringkasan literatur yang ditemukan untuk memilih sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian.
 - b. Membaca secara menyeluruh literatur yang terpilih dan catat informasi yang relevan seperti penulis, tahun, tujuan penelitian, metode yang digunakan, temuan utama, dan kesimpulan.
4. Analisis dan Sintesis Literatur:
- a. Identifikasi temuan dan pola yang muncul dari literatur yang telah diulas.
 - b. Identifikasi kelemahan dan kelebihan studi-studi yang ada serta area penelitian yang belum tercakup dengan baik.
 - c. Buat sinopsis atau rangkuman dari masing-masing literatur yang telah ditinjau untuk membantu membangun landasan teori yang komprehensif.
5. Menulis Tinjauan Pustaka:
Susun tinjauan pustaka dengan struktur yang logis, mencakup pendahuluan, tujuan penelitian, metodologi yang digunakan dalam literatur, temuan utama, dan kesimpulan yang menghubungkan temuan dengan tujuan penelitian.
6. Referensi dan Pengutipan:
- a. Rujuk sumber-sumber yang digunakan dalam tinjauan pustaka sesuai dengan format penulisan akademik yang diikuti.
 - b. Berikan pengutipan yang tepat untuk mencegah plagiarisme dan memberikan penghargaan kepada penulis dan peneliti terdahulu.

Dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan, peneliti dapat mengumpulkan wawasan yang mendalam tentang penerapan HRIS dalam manajemen SDM dari berbagai sumber terpercaya. Tinjauan pustaka ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengidentifikasi celah penelitian, menyusun kerangka teoritis, dan membantu merancang penelitian lanjutan dalam topik tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengenalan HRIS

Pengenalan HRIS (Human Resource Information System) adalah langkah awal dalam memahami konsep dan fungsi sistem informasi sumber daya manusia dalam konteks manajemen SDM. HRIS merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk mengelola informasi terkait karyawan dan proses manajemen SDM secara efisien (Junaedi dkk, 2020).

Pengenalan HRIS melibatkan pemahaman tentang komponen utama, manfaat, dan tujuan penggunaan HRIS dalam organisasi. Berikut adalah beberapa poin yang perlu dipahami dalam pengenalan HRIS (Ambo & Ghufron, 2015):

1. Definisi HRIS: HRIS adalah sebuah sistem informasi yang dirancang khusus untuk mengelola data dan informasi terkait sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Sistem ini mencakup berbagai komponen seperti penggajian, manajemen data karyawan, manajemen kinerja, manajemen pelatihan dan pengembangan, dan lain sebagainya.
2. Komponen HRIS: HRIS terdiri dari beberapa komponen yang saling terhubung dan saling mendukung. Komponen utama HRIS meliputi basis data karyawan, aplikasi perangkat lunak, alat pelaporan, dan modul-modul khusus yang mengelola fungsi-fungsi SDM seperti penggajian, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja.
3. Manfaat HRIS: Penggunaan HRIS memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, antara lain:
 - a. Meningkatkan efisiensi administrasi SDM dengan mengurangi ketergantungan pada proses manual.
 - b. Meningkatkan akurasi dan integritas data karyawan.
 - c. Memungkinkan akses informasi yang cepat dan mudah terkait karyawan dan proses SDM.
 - d. Memperbaiki pengambilan keputusan dengan menyediakan data yang akurat dan terkini.
 - e. Memperkuat komunikasi dan kolaborasi antara departemen SDM dan karyawan.
 - f. Mendukung perencanaan strategis SDM dengan analisis data yang lebih baik.

4. Tujuan Penggunaan HRIS: HRIS digunakan untuk mencapai tujuan manajemen SDM yang lebih efisien dan efektif, seperti:
 - a. Meningkatkan pengelolaan dan penggunaan data karyawan.
 - b. Mengotomatiskan proses administrasi SDM untuk menghemat waktu dan sumber daya.
 - c. Mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik berdasarkan analisis data karyawan.
 - d. Meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan akses informasi yang lebih baik.
 - e. Memperbaiki koordinasi dan kolaborasi antara departemen SDM dan unit bisnis lainnya.

Pengenalan HRIS memberikan pemahaman dasar tentang pentingnya penggunaan sistem informasi yang efektif dalam manajemen SDM (Permata & Nurrahman, 2019). Hal ini membantu organisasi untuk memahami nilai tambah yang dapat diperoleh melalui implementasi HRIS dan membuka peluang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses SDM secara keseluruhan.

Efisiensi Manajemen SDM melalui HRIS

Efisiensi manajemen SDM melalui HRIS merujuk pada peningkatan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi dengan memanfaatkan sistem informasi sumber daya manusia. Penggunaan HRIS dapat membantu organisasi mengotomatiskan berbagai proses administratif SDM, mengoptimalkan penggunaan data karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Berikut ini adalah beberapa cara di mana HRIS dapat meningkatkan efisiensi manajemen SDM (Nurzakkiya & Pramularso (2013), Wibowo & Indiyati (2023):

1. Otomatisasi Administrasi: HRIS memungkinkan otomatisasi berbagai tugas administratif yang berhubungan dengan SDM seperti penggajian, manajemen cuti dan absensi, manajemen data karyawan, dan lain sebagainya. Dengan mengotomatiskan proses-proses ini, waktu dan upaya yang sebelumnya digunakan untuk tugas-tugas manual dapat dikurangi secara signifikan, memungkinkan staf SDM untuk fokus pada tugas yang lebih strategis dan nilai tambah.
2. Pengelolaan Data Karyawan yang Efisien: HRIS menyediakan basis data terpusat yang memungkinkan penyimpanan dan pengelolaan data karyawan dengan efisien. Data karyawan seperti riwayat pekerjaan, kualifikasi, pelatihan, dan penilaian kinerja dapat diakses dengan mudah dan diperbarui secara real-time. Hal ini mengurangi kebutuhan untuk mencari data secara manual atau menggunakan file fisik, sehingga menghemat waktu dan meningkatkan akurasi data.
3. Pemrosesan Penggajian yang Cepat dan Akurat: Penggunaan HRIS dalam pengelolaan penggajian memungkinkan perhitungan gaji dan tunjangan secara otomatis berdasarkan data karyawan yang terintegrasi. Hal ini mengurangi risiko kesalahan manusia dan mempercepat proses penggajian. Selain itu, laporan gaji dapat dihasilkan dengan mudah dan cepat, meminimalkan upaya manual yang memakan waktu.
4. Pelacakan dan Manajemen Pelatihan: HRIS dapat membantu dalam pelacakan pelatihan dan pengembangan karyawan dengan menyediakan catatan lengkap tentang pelatihan yang telah diikuti, sertifikasi yang diperoleh, dan rencana pengembangan karir. Dengan demikian, manajemen pelatihan menjadi lebih terorganisir dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi.
5. Self-Service Karyawan: HRIS dapat menyediakan akses self-service kepada karyawan, di mana mereka dapat mengelola informasi pribadi mereka sendiri, mengajukan cuti, mengakses informasi gaji, dan melakukan tugas-tugas administratif lainnya. Hal ini memberikan karyawan otonomi dalam mengelola data dan kebutuhan mereka sendiri, mengurangi beban administratif pada staf SDM, dan meningkatkan kepuasan karyawan.
6. Pelaporan dan Analisis yang Lebih Baik: HRIS menyediakan kemampuan untuk menghasilkan laporan dan analisis SDM yang lebih baik. Data yang terkumpul dalam

HRIS dapat digunakan untuk mengidentifikasi tren, mengukur kinerja karyawan, dan membuat keputusan yang didukung oleh data. Hal ini memungkinkan manajemen SDM untuk melakukan evaluasi yang lebih baik terhadap program-program SDM, merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, dan mengoptimalkan strategi manajemen SDM.

Dengan menggunakan HRIS dalam manajemen SDM, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi beban administratif, dan mengalokasikan sumber daya manusia dengan lebih efektif. HRIS membantu mengubah proses SDM menjadi lebih terstruktur, terotomatisasi, dan terukur, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi keseluruhan manajemen SDM.

Efektivitas Manajemen SDM melalui HRIS

Efektivitas manajemen SDM melalui HRIS merujuk pada kemampuan sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Dalam konteks ini, efektivitas mengacu pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategis dan operasional terkait dengan SDM. Berikut adalah beberapa cara di mana HRIS dapat meningkatkan efektivitas manajemen SDM (Sholehah (2015), Rismawan (2017), dan Novitasari (2018)):

1. **Pengelolaan Data yang Tepat dan Terpercaya:** HRIS memungkinkan organisasi untuk memiliki akses yang lebih baik dan lebih akurat terhadap data karyawan. Data yang terkumpul dan tersimpan dalam HRIS dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang berdasarkan fakta, seperti penilaian kinerja, pengembangan karir, dan rencana suksesi. Dengan data yang tepat dan terpercaya, keputusan manajemen SDM dapat dilakukan dengan lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. **Analisis dan Perencanaan Strategis:** HRIS menyediakan data dan informasi yang diperlukan untuk melakukan analisis SDM yang mendalam. Dengan adanya data tentang kompetensi karyawan, kinerja, tingkat kehadiran, dan sebagainya, organisasi dapat melakukan perencanaan strategis SDM yang lebih efektif. Misalnya, HRIS dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, mengidentifikasi kelemahan dalam kekuatan kerja, dan merencanakan rekrutmen yang tepat.
3. **Pengembangan Karyawan:** HRIS dapat mendukung pengembangan karyawan melalui manajemen pelatihan dan pengembangan. Data tentang pelatihan yang telah diikuti dan pencapaian karyawan dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan merencanakan program pengembangan yang sesuai. Dengan adanya HRIS, organisasi dapat secara proaktif mengelola karier dan pengembangan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. **Manajemen Kinerja yang Terukur:** HRIS memungkinkan organisasi untuk mengelola dan melacak kinerja karyawan dengan lebih terukur. Data kinerja yang terdokumentasi dalam HRIS dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan merencanakan pengembangan individu. Dengan manajemen kinerja yang efektif melalui HRIS, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan pengakuan yang tepat kepada karyawan yang berprestasi.
5. **Kolaborasi dan Komunikasi yang Ditingkatkan:** HRIS dapat memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik antara staf SDM, manajemen, dan karyawan. Misalnya, HRIS dapat memiliki modul self-service yang memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi pribadi mereka sendiri, mengajukan cuti, atau mengakses kebijakan perusahaan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memiliki akses yang mudah dan transparan terhadap informasi yang mereka butuhkan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi dalam organisasi.

Dengan menggunakan HRIS dalam manajemen SDM, organisasi dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dengan menggunakan data yang akurat, mendorong pengembangan karyawan yang tepat, dan meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara staf SDM dan karyawan. HRIS membantu organisasi mencapai efektivitas

SDM yang lebih tinggi dengan memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambil didasarkan pada informasi yang tepat, terukur, dan terintegrasi (Wibowo & Indiyati, 2023).

Tantangan dan Hambatan dalam Penerapan HRIS

Penerapan HRIS (Human Resource Information System) dalam suatu organisasi tidaklah tanpa tantangan dan hambatan (Novitasari, 2018). Beberapa tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam penerapan HRIS adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Sumber Daya: Implementasi HRIS membutuhkan sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi yang memadai. Tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya yang dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk membeli, mengimplementasikan, dan menjalankan HRIS secara efektif. Organisasi perlu mempertimbangkan alokasi anggaran, keahlian teknis yang diperlukan, dan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Kesesuaian dengan Kebutuhan Organisasi: HRIS yang dipilih harus sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi. Tantangan dalam hal ini adalah mengidentifikasi kebutuhan yang spesifik, melakukan analisis menyeluruh terhadap proses SDM yang ada, dan memilih HRIS yang paling sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Kesesuaian dan integrasi HRIS dengan sistem yang sudah ada juga dapat menjadi hambatan.
3. Perubahan Budaya Organisasi: Implementasi HRIS dapat melibatkan perubahan dalam cara kerja, proses, dan budaya organisasi. Tantangan yang dihadapi adalah mengatasi resistensi perubahan dari karyawan dan memastikan adopsi yang sukses. Perubahan budaya organisasi yang diperlukan untuk memanfaatkan sepenuhnya potensi HRIS membutuhkan komunikasi yang efektif, pelibatan karyawan, dan dukungan dari manajemen puncak.
4. Keamanan dan Privasi Data: HRIS mengelola data sensitif terkait karyawan, termasuk informasi pribadi, keuangan, dan kinerja. Tantangan dalam hal ini adalah memastikan keamanan data yang memadai untuk melindungi privasi karyawan dan mencegah akses yang tidak sah. Kebijakan keamanan data yang ketat, pelatihan karyawan tentang penggunaan yang aman, dan kepatuhan terhadap regulasi privasi data menjadi penting dalam mengatasi tantangan ini.
5. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Penggunaan HRIS yang efektif membutuhkan pemahaman dan keterampilan penggunaan sistem yang baik dari karyawan. Tantangan yang dihadapi adalah memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan agar mereka dapat memanfaatkan fitur-fitur HRIS dengan baik. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi penting agar mereka dapat mengoptimalkan penggunaan HRIS dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas SDM.
6. Pengelolaan Perubahan dan Dukungan Teknis: Perubahan dan pengelolaan sistem baru dapat menjadi tantangan yang kompleks. Organisasi perlu memiliki tim yang terlatih untuk mengelola perubahan, memberikan dukungan teknis, dan memastikan kelancaran operasional HRIS. Ketidakmampuan untuk mengelola perubahan dengan baik dan memberikan dukungan teknis yang memadai dapat menghambat keberhasilan implementasi HRIS.

Dengan mengakui tantangan dan hambatan yang mungkin terjadi, organisasi dapat merencanakan strategi yang tepat, mengalokasikan sumber daya yang memadai, melibatkan stakeholder yang relevan, dan memperhatikan faktor-faktor penting lainnya untuk meningkatkan peluang keberhasilan dalam penerapan HRIS.

Implementasi HRIS pada perusahaan/organisasi

Solehah (2015) menemukan bahwa penerapan sistem informasi manajemen SDM di PT PLN (Persero) khususnya dibagian HRD sudah baik karena output yang dihasilkan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena data dan informasi yang diperolehpun sudah memenuhi kualitas informasi. Dengan mengaplikasikan HRIS,

perusahaan dapat mengoptimalkan kerja dan tugas bagian kepegawaian dengan baik dan meminimalisir permasalahan yang sering terjadi sebelum menggunakan HRIS.

Lebih lanjut, Junaedi dkk (2020) membahas tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia yang sangat kompleks di perusahaan memaksa perusahaan membentuk area baru yaitu departemen sumber daya manusia atau departemen SDM. Tanpa adanya aplikasi tersebut, departemen SDM menghadapi beberapa kesulitan berupa pengelompokan data, menghitung absensi, menghitung pembayaran transportasi dan makan, dan terakhir mencetak gaji dan upah karyawan. Untuk mengatasi masalah tersebut, perlu menggunakan sistem informasi pribadi "HRIS". Modul penting dari sistem ini adalah akuntansi penggajian. PT Octagon Studio Ltd merupakan startup asal Bandung, salah satu perusahaan yang sering menghadapi masalah terkait pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik. Sampai saat ini, proses penggajian sistem yang ada masih tergolong tidak efisien. Oleh karena itu, upah dihitung secara individual untuk setiap karyawan. Oleh karena itu, akuntansi penggajian membutuhkan waktu yang lama. Pengajuan cuti masih dilakukan secara manual sehingga pengelolannya kurang optimal dan prosesnya cukup lambat. Selain itu, sulitnya mendapatkan informasi seperti informasi ketenagakerjaan dan jumlah cuti yang tersedia untuk setiap karyawan. Aplikasi HRIS ini dibangun dengan menggunakan model waterfall yang meliputi: Analisis, desain, pengkodean, dan pengujian framework Laravel PHP dan database MySQL. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka diperlukan suatu aplikasi HRIS yang akan membantu perusahaan sekaligus menghitung gaji karyawannya dan mengelola informasi pribadi.

Jonni dan Husein (2017) mengembangkan sistem HRIS untuk mendukung pengolahan data karyawan di PT. Baja Tata Raya. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, digunakan aplikasi "HRIS" sistem informasi personal. Hal ini dapat membantu bagian Human Resources/HRD dalam memenuhi tanggung jawabnya, mulai dari proses pengumpulan informasi pegawai, informasi klasifikasi pegawai, informasi pegawai, informasi pegawai, informasi kompensasi pegawai, informasi pegawai, informasi pelanggaran pegawai dan upah pegawai. Perusahaan harus melakukan pengadaan dan evaluasi kinerja karyawan serta menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan.

Terakhir, Fahmi dan Puspitasari (2018) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pendidikan tinggi dengan menggunakan program dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Tanpa bantuan aplikasi sistem informasi sumber daya manusia "HRIS", kinerja manajemen operasi tidak akan optimal. Informasi kepegawaian universitas tidak terpusat, sehingga ada kemungkinan terjadi redundansi data. Selain itu, pemrosesan dan tampilan data membutuhkan banyak waktu. Tujuan dari penelitian ini adalah pengembangan aplikasi SDM. Aplikasi akan diluncurkan di perguruan tinggi, HRIS akan dikembangkan berdasarkan studi kasus Universitas Islam Raden Rahmat (UNIRA) di Malang. Dengan adanya aplikasi ini diharapkan efisiensi pengelolaan fungsional HRIS menjadi optimal. Mereka menganggap sistem ini sangat bagus (45%) dalam hal kegunaan (65% mengatakan sangat bagus dan 35% mengatakan sangat bagus), dan 56% mengatakan sangat bagus untuk desain antarmuka pengguna. Keakuratan informasi yang diberikan dalam sistem dinilai sebesar 72%, bahasa yang digunakan dalam aplikasi 55% sangat baik dan 45% dan terakhir mengenai penanganan kesalahan, bahkan 32% mengatakan sangat baik, dan 68% mengatakan itu baik. Hal ini menegaskan bahwa HRIS sangat membantu manajemen Sumber Daya Manusia pada perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja manusia pada sebuah Lembaga.

SIMPULAN

Dalam kesimpulannya, penerapan HRIS (Human Resource Information System) dalam manajemen SDM dapat memberikan manfaat signifikan dalam hal efisiensi dan efektivitas. Melalui otomatisasi tugas administratif, pengelolaan data karyawan yang efisien, pemrosesan penggajian yang cepat, manajemen pelatihan yang terstruktur, self-service karyawan, dan kemampuan pelaporan dan analisis yang lebih baik, HRIS dapat meningkatkan efisiensi

operasional, mengoptimalkan penggunaan data karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Namun, penerapan HRIS juga dihadapkan pada tantangan dan hambatan, seperti keterbatasan sumber daya, kesesuaian dengan kebutuhan organisasi, perubahan budaya organisasi, keamanan dan privasi data, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta pengelolaan perubahan dan dukungan teknis. Organisasi perlu mengatasi tantangan ini dengan strategi yang tepat, pelibatan stakeholders yang relevan, dan pengelolaan perubahan yang efektif.

Dalam rangka memaksimalkan manfaat HRIS, organisasi harus mempertimbangkan pemilihan HRIS yang sesuai dengan kebutuhan, melibatkan karyawan dalam proses implementasi dan perubahan, dan memastikan keamanan dan privasi data yang memadai. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga penting untuk memastikan pemahaman yang baik tentang penggunaan HRIS.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa HRIS memiliki potensi besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM. Dengan pemahaman yang baik tentang tantangan yang mungkin dihadapi dan strategi yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan penerapan HRIS untuk mencapai tujuan strategis mereka dalam pengelolaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambo, S. N., & Ghufron, M. (2015). Rancang Bangun Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Menggunakan Metode Model View Controller (MVC). *Prosiding Semnastek*.
- Dewayani, E. K. U. (2013). Implikasi human Resource Information System Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Fahmi, M. H., & Puspitasari, N. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *JUPITER (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 3(2), 1-12.
- Isnawijayani, I. (2022). Optimalisasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Implementasi HRIS eUnite Employee Self Service di PT Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera. *Optimalisasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Implementasi HRIS eUnite Employee Self Service di PT Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera*.
- Jonni, M., & Husein, S. M. (2019). Perancangan Aplikasi Human Resource Information System (Hris) Berbasis Website Pada Pt. Super Tata Raya Steel. *Jurnal Teknik*, 5(2).
- Junaedi, M. M. R. H., Susanti, S., & Mubarak, A. (2020). Penerapan Framework Laravel Pada Aplikasi HRIS (Human Resource Information System). *Jurnal Responsif: Riset Sains dan Informatika*, 2(2), 176-183.
- Kurniasih, S. (2021). Audit Sistem Informasi Human Resource Information System (Hris) Pada Bagian Human Resource (Hr) Menggunakan Framework Cobit 5 Domain Dss01. *NUANSA INFORMATIKA*, 15(2), 53-63.
- Novitasari, F. (2018). Implementasi Human Resource Information System Dalam Aktivitas Sumberdaya Manusia (Studi Kasus Pada Pt. Pg. Kribet Baru, Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1).
- Nurzakiyya, E., & Pramularso, E. Y. (2013). KAUSALITAS ANTARA PENERAPAN HRIS TERHADAP EFISIENSI KERJA PT INDOSAT MEGA MEDIA JAKARTA. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi*, 1(1).
- Permata, R. E., & Nurahman, N. (2019). Human Resources Information System (Hris) Di Pt. Sarmiento Parakantja Timber Berbasis Web. *Jurnal Penelitian Dosen FIKOM (UNDA)*, 10(1).
- Rismawan, R. 2017. Penggunaan HRIS dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. https://www.academia.edu/download/55824878/Peran_HRIS_dalam_Meningkatkan_Keunggulan_Kompetitif_suatu_Perusahaan.pdf

- Sholehah, R. (2015). *Implementasi Sistem Informasi Manajemen SDM: Studi pada PT PLN (Persero) Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Tareamansyah, A., & Isnawijayani, I. (2021). Optimalisasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Implementasi HRIS eUnite Employee Self Service di PT Asphalt Bangun Sarana Regional Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(3), 172-192.
- Wibowo, B. A., & Indiyati, D. (2023). Peran Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vi Yogyakarta. *eProceedings of Management*, 10(2).