

PERAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUMUSAN DAN IMPLEMENTASI STRATEGI SDM YANG EFEKTIF

Oleh:

Riska Meliana Safitri¹

Nurlia²

Rizka Khusnul Khotimah³

M.Yasman Rahma Jaya⁴

Eti Hadiati⁵

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Alamat: JL. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung,
Lampung (35131)..

Korespondensi Penulis: melianasafitri90@gmail.com

Abstract. *The development and execution of successful human resources (HR) strategy heavily relies on Human Resources Information Systems (SISDM). SISDM offers strategic tools for data-based decision making in addition to aiding in the management of personnel data. The purpose of this study is to examine how SISDM enhances organisational responsibility, data management accuracy, and work efficiency. Through the use of information technology, SISDM assists businesses with hiring, training, staff development, and performance reviews. The performance of the business is directly impacted by the quality of the data generated by SISDM, and a dependable system can boost worker productivity and user happiness. An essential component of SISDM deployment success is HR competency. High-skilled and knowledgeable workers are better equipped to use this system and make wiser choices. Furthermore, SISDM's connection with IT promotes accountability and transparency, particularly in government agencies that need efficient budget administration. Through the use of literature analysis techniques, this study synthesises multiple data to offer thorough insights into the*

PERAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUMUSAN DAN IMPLEMENTASI STRATEGI SDM YANG EFEKTIF

application of SISDM. The findings of the study demonstrate that SISDM implementation helps organisations accomplish their strategic objectives while also improving operational efficiency. To enable SISDM adoption, it is advised that organisations make investments in staff skill development and technology selection. In the era of Industrial Revolution 4.0, this phase is crucial to ensuring that HR management is flexible enough to respond to technology advancements

Keywords: *HR Information Systems, HR Strategy, Efficiency, Accountability, Competency.*

Abstrak. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) memiliki peran krusial dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi sumber daya manusia (SDM) yang efektif. SISDM tidak hanya membantu pengelolaan data karyawan, tetapi juga menyediakan alat strategis untuk pengambilan keputusan berbasis data. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran SISDM dalam meningkatkan efisiensi kerja, akurasi pengelolaan data, serta akuntabilitas organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, SISDM membantu organisasi dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, hingga evaluasi kinerja. Kualitas data yang dihasilkan SISDM berdampak langsung pada kinerja perusahaan, dimana sistem yang andal dapat meningkatkan kepuasan pengguna serta produktivitas karyawan. Kompetensi SDM menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi SISDM. Karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi lebih mampu memanfaatkan sistem ini untuk menghasilkan keputusan yang lebih baik. Selain itu, integrasi SISDM dengan teknologi informasi mendukung transparansi dan akuntabilitas, terutama di organisasi publik yang memerlukan pengelolaan anggaran secara efektif. Penelitian ini menggunakan metode analisis literatur, menggabungkan berbagai temuan untuk memberikan wawasan komprehensif terkait implementasi SISDM. Hasil studi menunjukkan bahwa penerapan SISDM tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuan strategis. Sebagai rekomendasi, organisasi perlu berinvestasi pada pengembangan keterampilan karyawan dan memilih teknologi yang sesuai untuk mendukung penerapan SISDM. Langkah ini penting untuk memastikan pengelolaan SDM yang adaptif terhadap perubahan teknologi di era Revolusi Industri 4.0.

Kata Kunci: Sistem Informasi SDM, Strategi SDM, Efisiensi, Akuntabilitas, Kompetensi.

LATAR BELAKANG

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) memainkan peran penting dalam penelitian dan pelaksanaan strategi SDM yang efektif. Dalam konteks ini, SISDM tidak hanya membantu mengelola data karyawan tetapi juga membantu pengambilan keputusan manajemen dengan lebih efisien dan akurat. Penelitian telah menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi dan efisiensi kerja serta membantu pengambilan keputusan. Oleh karena itu, integrasi SISDM dengan TI dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategis.

Selain itu, kualitas data yang dihasilkan oleh SISDM mempengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan. Kualitas sistem informasi dapat meningkatkan kepuasan pengguna dan kinerja karyawan. Dalam situasi ini, kompetensi sumber daya manusia juga berperan sebagai faktor moderasi yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi SISDM. Pekerja dengan kompetensi tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan sistem informasi dengan baik, yang menghasilkan laporan dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Akibatnya, pengembangan kompetensi SDM harus menjadi komponen penting dari strategi implementasi SISDM.

Selain itu, SISDM meningkatkan pengendalian dan akuntabilitas internal organisasi. Sistem komputerisasi membuat pengelolaan data karyawan lebih jelas dan akuntabel, yang sangat penting bagi lembaga pemerintah dan public. Studi menunjukkan bahwa pengendalian internal dengan teknologi informasi dapat meningkatkan laporan keuangan dan akuntabilitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa SISDM meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM.

Secara keseluruhan, SISDM sangat penting dalam penelitian dan pelaksanaan strategi SDM yang efektif. Dengan menggunakan teknologi informasi, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM, yang pada gilirannya akan membantu mencapai tujuan strategis perusahaan.

PERAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUMUSAN DAN IMPLEMENTASI STRATEGI SDM YANG EFEKTIF

KAJIAN TEORITIS

SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA (SISDM)

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mengelola informasi terkait sumber daya manusia dalam suatu organisasi. SISDM berfungsi untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional, serta memfasilitasi pengelolaan data karyawan secara efektif. Menurut Arianto dan Susetyo, SISDM dapat membantu organisasi dalam mengelola data karyawan, seperti informasi pribadi, riwayat pekerjaan, dan kinerja, yang semuanya penting untuk perencanaan strategis. Dengan adanya sistem ini, organisasi dapat melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap data SDM, sehingga dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dan berbasis data.

SISDM juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan dan akuntabilitas organisasi. Penelitian oleh Zubaidi. menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Dalam konteks ini, SISDM tidak hanya berfungsi sebagai alat pengelolaan data, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan organisasi. Hal ini sangat penting, terutama bagi organisasi publik yang dituntut untuk mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran secara efektif.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis literature untuk menganalisis Peran sistem informasi sumber daya manusia dalam perumusan dan implementasi strategi SDM yang efektif. Langkah awal adalah dengan mengumpulkan sumber-sumber literature yang berkaitan dengan Peran sistem informasi sumber daya manusia dalam perumusan dan implementasi strategi SDM yang efektif.

Setelah di analisis, untuk lebih memahami Peran sistem informasi sumber daya manusia dalam perumusan dan implementasi strategi SDM yang efektif. Analisa ini dilakukan dengan membandingkan, mengontraskan, dan menyusun hasil-hasil tersebut secara sistematis. Hasil analisis penelitian terdahulu ini di gunakan dalam menyusun

pendekatan dan rekomendasi dalam Peran sistem informasi sumber daya manusia dalam perumusan dan implementasi strategi SDM yang efektif.

Dalam studi ini, metode analisis literatur dipilih karena memungkinkan kita untuk memanfaatkan dan menggabungkan informasi yang sudah ada di bidang ini. Dengan menggunakan metode ini, kami berharap dapat memberikan wawasan yang komprehensif tentang Peran sistem informasi sumber daya manusia dalam perumusan dan implementasi strategi SDM yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) adalah komponen penting dalam pembentukan dan pelaksanaan strategi sumber daya manusia yang berhasil. SISDM tidak hanya membantu mengelola data karyawan tetapi juga bertindak sebagai platform strategis yang membantu organisasi mengambil keputusan. Menurut penelitian, penggunaan sistem informasi seperti OrangeHRM dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan menambahkan modul manajemen informasi karyawan seperti Manajemen Informasi Karyawan (PIM) dan Layanan Pribadi Karyawan (ESS).

Dengan menggunakan sistem yang terintegrasi, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan mengoptimalkan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Pertama, SISDM berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data karyawan. Ini membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan data. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan SISDM dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, di mana sistem ini berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Informasi teknologi dapat membantu organisasi mengoptimalkan penerimaan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Ini adalah komponen penting dari strategi SDM yang efektif.

Selain itu, SISDM membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM. Sistem yang terintegrasi memudahkan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan baik di sektor swasta maupun publik yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang adil. Studi menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan laporan organisasi dan akuntabilitas. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan SISDM; karyawan yang

PERAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUMUSAN DAN IMPLEMENTASI STRATEGI SDM YANG EFEKTIF

memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kuat akan lebih mampu memanfaatkan sistem informasi.

SISDM juga meningkatkan produktivitas karyawan dengan menyediakan data untuk analisis kinerja dan pengembangan kompetensi. Studi Batviano menunjukkan bahwa SISDM meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dalam Perusahaan. Selain itu, manajemen dapat membuat keputusan strategi yang lebih baik tentang pengembangan SDM dengan data yang akurat dan terkini. Ini termasuk dalam revolusi industri 4.0, yang membutuhkan adaptasi terhadap teknologi baru dan peningkatan keterampilan.

Selain itu, SISDM membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM. Sistem yang terintegrasi memudahkan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan. Hal ini sangat penting bagi perusahaan baik di sektor swasta maupun publik yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang adil. Studi menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan laporan organisasi dan akuntabilitas. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan SISDM; karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang kuat akan lebih mampu memanfaatkan sistem informasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) memainkan peran penting dalam penelitian dan pelaksanaan strategi SDM yang efektif. Dengan memanfaatkan informasi teknologi, SISDM tidak hanya mengelola data karyawan, tetapi juga menyediakan alat strategi untuk membantu manajer dalam membuat keputusan berbasis data. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan SISDM meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan transparansi, serta mendorong akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompetensi karyawan yang mampu juga berperan penting dalam keberhasilan implementasi SISDM, dengan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik lebih mampu memanfaatkan sistem ini secara optimal. Dengan

pendekatan yang terintegrasi, organisasi dapat mengoptimalkan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan SDM, serta mendukung strategi perencanaan yang lebih akurat untuk menghadapi tantangan bisnis modern.

Saran

Sebagai saran, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan untuk memaksimalkan potensi SISDM. Selain itu, pemilihan dan penerapan teknologi yang sesuai harus dilakukan dengan hati-hati untuk mendukung tujuan strategi perusahaan. Integrasi sistem yang kuat dengan pendekatan berbasis data juga harus diprioritaskan guna meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas secara keseluruhan. Organisasi harus siap beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan memastikan pengelolaan sumber daya manusia selaras dengan tuntutan era digital.

DAFTAR REFERENSI

- Arianto and Susetyo, “*Penerapan Restful Web Service Dengan Framework Laravel Untuk Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia.*”
- Batviano, M. Z., Tewal, B., & Sumarauw, J. S. B. (n.d.). *Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada cv* (Vol. 11, Issue 3, pp. 1247–1257). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50872>
- Chodijah, S., & Hidayah, N. (n.d.). *Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas pelaporan keuangan pemerintah daerah (studi kasus skpd provinsi dki jakarta* (Vol. 9, Issue 1). *Jurnal Telaah Akuntansi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.22441/tekun.v8i1.2595>
- Hastuti, F. (n.d.). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia sebagai pemoderasi atas determinan keberlanjutan kualitas laporan keuangan pemerintah pusat. *ECO-Buss*, 5(3), 983–1001. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.600>
- Maharani, A. (n.d.). Mengukur kinerja dan produktivitas karyawan melalui metrik manajemen sdm. *Business and Investment Review*, 1(3), 69–79. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.17>
- Nandasari, D. A., & Ramlah, S. (n.d.). Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap

PERAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUMUSAN DAN IMPLEMENTASI STRATEGI SDM YANG EFEKTIF

- kinerja karyawan. *Tangible Journal*, 38–51.
<https://doi.org/10.47221/tangible.v4i1.52>
- Nasution, N. P., Dinoto, B. A., Simanullang, U. S., Rejeki, T., & Veryawan, M. I. (2023). IMPLEMENTASI TOLERANSI BERAGAMA DALAM PERSPEKTIF ISLAM: SEBUAH ANALISIS LITERATUR. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(1), 52–53.
- Nokas, E. D., Sitinjak, N. D., & Apriyanto, G. (n.d.). Peran kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan melalui pemanfaatan teknologi informasi pada badan pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten kupang. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(10), 857–864.
<https://doi.org/10.59188/journalsostech.v2i10.428>
- Novianto, E., Ujianto, E. H. H., & Rianto, R. (n.d.). *Keamanan informasi (information security) pada aplikasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia* (Vol. 8, Issue 1). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*.
<https://doi.org/10.36341/rabit.v8i1.2966>
- Pengaruh sumber daya manusia, teknologi, dan pengendalian intern akuntansi terhadap informasi pelaporan keuangan pdam jambi. (n.d.). *Trilogi Accounting and Business Research*, 4(1). <https://doi.org/10.31326/tabr.v4i1.1615>
- Rohida, L. (n.d.). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
<https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Sausan, A., & Rusmanto, R. (n.d.). Implementasi sistem informasi sdm menggunakan orangehrm di smpit al-qudwah. *Jurnal Informatika Terpadu*, 4(1), 23–29.
<https://doi.org/10.54914/jit.v4i1.136>
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (n.d.). Kajian literatur perencanaan sumber daya manusia (sdm) yang efektif untuk meraih keunggulan kompetitif. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607>
- Widyantoro, P. H., & Rudianto, C. (n.d.). Perencanaan strategis sistem informasi menggunakan metode ward & peppard (studi kasus : cv. berkah rezki

solusindo. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 9(4), 3238–3249. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v9i4.2755>

Yani, I., & Fathmaningrum, E. S. (n.d.). Determinan akuntabilitas laporan keuangan non laba dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi masjid kota yogyakarta. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.18196/rabin.v7i1.16766>

Zubaidi, N., Cahyono, D., & Maharani, A. (n.d.). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 68. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i2.17579>