

Implementasi Human Resource Information System (HRIS) dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan SDM

Moch Alfiansyah¹, Jenita², Zurman³, Entin Agustini Mistiawati⁴


^{1,4}Universitas Mandiri

²Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

³Universitas Awal Bros Pekanbaru

E-mail: alfinmochamad17@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6203>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 27 April 2026

Revised: 30 April 2026

Accepted: 9 Mei 2026

Kata Kunci

Human Resource Information System, efektivitas, pengelolaan SDM

Keywords

Human Resource Information System, effectiveness, human resource management



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi Human Resource Information System (HRIS) dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui metode studi literatur. Perkembangan teknologi informasi mendorong organisasi untuk melakukan transformasi digital dalam berbagai aspek manajemen, termasuk pengelolaan SDM. HRIS hadir sebagai sistem berbasis teknologi informasi yang mampu membantu organisasi dalam mengelola data pegawai, proses administrasi, rekrutmen, penggajian, penilaian kinerja, serta pengembangan SDM secara lebih efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai jurnal ilmiah serta penelitian terdahulu yang relevan dengan implementasi HRIS. Tahapan penelitian meliputi identifikasi topik, pengumpulan literatur, seleksi sumber, analisis data, sintesis hasil penelitian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HRIS memberikan dampak positif terhadap efektivitas pengelolaan SDM, seperti peningkatan efisiensi administrasi, kecepatan akses informasi, akurasi data, serta kualitas pengambilan keputusan organisasi. Selain itu, HRIS juga mendukung fungsi strategis manajemen SDM melalui pengelolaan data yang terintegrasi dan sistematis. Keberhasilan implementasi HRIS dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kesiapan teknologi, dukungan manajemen, kompetensi pengguna, dan infrastruktur organisasi. Meskipun demikian, implementasi HRIS masih menghadapi beberapa tantangan seperti resistensi pengguna, keterbatasan sumber daya, dan keamanan data. Oleh karena itu, organisasi perlu mempersiapkan strategi implementasi yang tepat agar penggunaan HRIS dapat berjalan secara optimal dan mendukung peningkatan kinerja organisasi di era digital.

This study aims to examine the implementation of Human Resource Information System (HRIS) in improving the effectiveness of human resource management through a literature review method. The development of information technology has encouraged organizations to carry out digital transformation in various management aspects, including human resource management. HRIS serves as an information technology-based system that assists organizations in managing employee data, administrative processes, recruitment, payroll, performance appraisal, and human resource development more effectively and efficiently. This study employed a literature review approach by collecting and analyzing various scientific journals and previous studies related to HRIS implementation. The research stages included topic identification, literature collection, source selection, data analysis, synthesis of findings, and conclusion drawing. The results indicate that HRIS implementation has a positive impact on the effectiveness of human resource management, such as improving administrative efficiency, speed of information access, data accuracy, and the quality of organizational decision-making. In addition, HRIS supports the strategic function of human resource management

through integrated and systematic data management. The success of HRIS implementation is influenced by several factors, including technological readiness, management support, user competence, and organizational infrastructure. However, HRIS implementation still faces several challenges, such as user resistance, limited resources, and data security issues. Therefore, organizations need to prepare appropriate implementation strategies so that HRIS can be utilized optimally and support organizational performance improvement in the digital era



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Moch Alfiansyah et al. (2026) Implementasi Human Resource Information System (HRIS) dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan SDM <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6203>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi pada era digital telah mendorong organisasi untuk melakukan transformasi dalam berbagai aspek manajemen, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor pendukung operasional organisasi, tetapi telah menjadi aset strategis yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi (Putra & Intiar, 2024). Dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mampu mengelola data dan informasi kepegawaian secara cepat, akurat, dan terintegrasi (Putra, Mahmudin, et al., 2024). Kondisi tersebut menyebabkan kebutuhan terhadap sistem informasi yang mampu mendukung fungsi manajemen SDM menjadi semakin penting. Salah satu bentuk pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM adalah Human Resource Information System (HRIS), yaitu sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mendukung aktivitas perencanaan, pengelolaan, pengembangan, hingga evaluasi SDM dalam organisasi (Kusuma et al., 2026).

HRIS berkembang sebagai solusi atas berbagai permasalahan administrasi dan pengelolaan SDM yang sebelumnya dilakukan secara manual. Pengelolaan data pegawai secara konvensional sering kali menimbulkan kendala berupa keterlambatan informasi, duplikasi data, rendahnya akurasi, serta tingginya biaya administrasi. Selain itu, sistem manual juga menyebabkan proses pengambilan keputusan menjadi kurang efektif karena informasi yang tersedia tidak diperoleh secara real time (PUTRA et al., 2026). Menurut Ngai dan Wat (2006), HRIS memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasional fungsi SDM melalui integrasi data dan otomatisasi proses administrasi kepegawaian. Sistem ini memungkinkan organisasi untuk mengelola berbagai aktivitas SDM seperti rekrutmen, penggajian, penilaian kinerja, pelatihan, hingga pengembangan karier secara lebih sistematis dan terstruktur. Dengan demikian, implementasi HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendukung efektivitas manajemen organisasi (Maria et al., 2025).

Penggunaan HRIS juga memberikan dampak signifikan terhadap perubahan peran departemen SDM dalam organisasi. Sebelumnya, fungsi SDM lebih banyak berfokus pada aktivitas administratif, namun dengan adanya HRIS, fungsi tersebut berkembang menjadi lebih strategis. Penelitian Hussain, Wallace, dan Cornelius (2007) menunjukkan bahwa implementasi HRIS mampu meningkatkan produktivitas profesional SDM melalui penyediaan informasi yang lebih cepat dan akurat dalam proses pengambilan keputusan. HRIS membantu manajer SDM untuk melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, pemantauan kinerja pegawai, serta perencanaan pengembangan SDM secara lebih efektif (Khasanah & Andari, 2025). Selain itu, sistem ini juga mendukung peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan data kepegawaian sehingga dapat meminimalkan kesalahan administratif dan meningkatkan kualitas pelayanan internal organisasi (Intiar & Putra, 2025).

Di sisi lain, implementasi HRIS tidak terlepas dari berbagai tantangan dan faktor yang memengaruhi keberhasilannya. Keberhasilan implementasi HRIS dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, dukungan manajemen, kompetensi pengguna, infrastruktur teknologi, serta budaya organisasi (Khasanah & Al Husein, 2022). Penelitian Kassim, Ramayah, dan Kurnia (2012) menjelaskan bahwa faktor organisasi dan teknologi memiliki pengaruh terhadap tingkat penggunaan HRIS dan hasil yang diperoleh organisasi. Selain itu, Nagendra dan Deshpande (2014) menyatakan bahwa HRIS mampu mendukung perencanaan dan pengembangan SDM, khususnya pada organisasi berskala menengah

hingga besar, karena sistem ini dapat menyediakan informasi yang diperlukan untuk proses strategis organisasi. Namun demikian, implementasi HRIS juga sering menghadapi hambatan seperti resistensi pengguna, keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan, serta kesulitan integrasi sistem dengan kebutuhan organisasi (Saptiany et al., 2025).

Dalam perkembangannya, HRIS tidak hanya diterapkan pada sektor bisnis, tetapi juga telah digunakan pada berbagai sektor layanan publik dan kesehatan. Penelitian Tursunbayeva et al. (2017) menunjukkan bahwa implementasi HRIS pada sektor kesehatan mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan tenaga kerja kesehatan, kualitas data SDM, serta efektivitas pengambilan keputusan organisasi. Selain itu, Alam et al. (2016) menemukan bahwa keputusan organisasi untuk mengadopsi HRIS dipengaruhi oleh faktor manfaat teknologi, dukungan organisasi, dan kesiapan sumber daya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa HRIS telah menjadi bagian penting dari transformasi digital organisasi modern. Di era digital saat ini, organisasi dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi dengan strategi pengelolaan SDM agar mampu meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas pegawai, serta kualitas layanan organisasi secara keseluruhan (Putra et al., 2025).

Berbagai penelitian terdahulu pada umumnya menyoroti pengaruh HRIS terhadap efisiensi administrasi, produktivitas organisasi, dan praktik manajemen SDM secara parsial. Penelitian Abuhantash (2023) menegaskan bahwa HRIS memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan kualitas pengelolaan SDM. Penelitian terbaru oleh Saputri, Khuzaini, dan Shaddiq (2024) juga menunjukkan bahwa penggunaan HRIS dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM dalam organisasi. Sementara itu, Adebayo dan Adegoroye (2024) menemukan bahwa adopsi HRIS berpengaruh terhadap praktik manajemen SDM modern. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada pengaruh implementasi HRIS dalam konteks tertentu, seperti organisasi bisnis atau sektor kesehatan, serta lebih banyak menggunakan pendekatan empiris kuantitatif. Selain itu, kajian yang mengintegrasikan berbagai temuan penelitian untuk menjelaskan secara komprehensif bagaimana implementasi HRIS mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM masih relatif terbatas. Berdasarkan kondisi tersebut, research gap dalam penelitian ini terletak pada belum banyaknya studi literatur yang secara menyeluruh membahas implementasi HRIS dari aspek faktor pendukung, tantangan implementasi, hingga dampaknya terhadap efektivitas pengelolaan SDM dalam berbagai konteks organisasi (Rohmah & Khasanah, 2021). Oleh karena itu, novelty penelitian ini terletak pada upaya menyusun sintesis literatur yang lebih komprehensif mengenai implementasi HRIS dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dengan mengintegrasikan berbagai hasil penelitian terdahulu sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai peran strategis HRIS dalam mendukung transformasi pengelolaan SDM di era digital.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (literature review) untuk mengkaji implementasi Human Resource Information System (HRIS) dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber ilmiah yang relevan sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai topik penelitian. Adapun tahapan penelitian dilakukan sebagai berikut:

1. Identifikasi Topik dan Rumusan Masalah
Tahap awal dilakukan dengan menentukan topik penelitian mengenai implementasi Human Resource Information System (HRIS) serta merumuskan fokus kajian terkait peran HRIS dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.
2. Pengumpulan Literatur
Peneliti mengumpulkan berbagai sumber literatur berupa jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik HRIS. Literatur diperoleh melalui database ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, Emerald Insight, PLoS ONE, dan jurnal internasional lainnya.
3. Seleksi dan Klasifikasi Literatur
Literatur yang telah diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan relevansi topik, tahun publikasi, kredibilitas sumber, serta keterkaitan dengan implementasi HRIS dan efektivitas pengelolaan SDM. Selanjutnya, literatur diklasifikasikan sesuai fokus pembahasan, seperti faktor adopsi HRIS, manfaat HRIS, tantangan implementasi, dan dampaknya terhadap organisasi.

4. Analisis Literatur
Pada tahap ini, peneliti melakukan analisis terhadap isi literatur dengan membandingkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi persamaan dan perbedaan temuan, serta mengkaji hubungan antara implementasi HRIS dengan efektivitas pengelolaan SDM.
5. Sintesis dan Interpretasi Data
Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menghasilkan sintesis literatur yang komprehensif. Peneliti menginterpretasikan berbagai temuan penelitian guna memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implementasi HRIS dalam organisasi.
6. Penarikan Kesimpulan
Tahap akhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dianalisis sehingga diperoleh gambaran mengenai peran HRIS dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM serta arah pengembangan penelitian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil studi literatur dari berbagai penelitian terkait implementasi Human Resource Information System (HRIS), diperoleh beberapa temuan yang menunjukkan bahwa HRIS memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di berbagai jenis organisasi. Adapun hasil kajian dari masing-masing penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Ngai dan Wat (2006)
Penelitian ini menunjukkan bahwa HRIS digunakan untuk mendukung berbagai fungsi manajemen SDM, seperti rekrutmen, pengelolaan data pegawai, penggajian, penilaian kinerja, dan pelatihan pegawai. Hasil penelitian menjelaskan bahwa implementasi HRIS mampu meningkatkan efisiensi administrasi serta mempercepat proses pengolahan informasi SDM dalam organisasi. Selain itu, HRIS membantu organisasi dalam menyediakan data yang lebih akurat dan terintegrasi untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial.
2. Penelitian Hussain, Wallace, dan Cornelius (2007)
Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan HRIS memberikan dampak positif terhadap profesional SDM, terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pengambilan keputusan. HRIS membantu staf SDM mengurangi pekerjaan administratif yang bersifat manual sehingga mereka dapat lebih fokus pada fungsi strategis organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa implementasi HRIS meningkatkan aksesibilitas data dan mempercepat penyampaian informasi dalam organisasi.
3. Penelitian Kassim, Ramayah, dan Kurnia (2012)
Penelitian ini menemukan bahwa keberhasilan penggunaan HRIS dipengaruhi oleh faktor teknologi, organisasi, dan individu pengguna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kemudahan penggunaan sistem, dukungan manajemen, dan kompetensi pengguna menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas implementasi HRIS. Selain itu, penggunaan HRIS yang optimal memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dan efektivitas pengelolaan SDM.
4. Penelitian Nagendra dan Deshpande (2014)
Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRIS memiliki peran penting dalam perencanaan dan pengembangan SDM, khususnya pada organisasi berskala menengah dan besar. HRIS membantu organisasi dalam proses perencanaan tenaga kerja, pengelolaan pelatihan, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja pegawai. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa penggunaan HRIS dapat meningkatkan efisiensi waktu dan mengurangi kesalahan dalam pengelolaan data SDM.
5. Penelitian Alam, Masum, Beh, dan Hong (2016)
Penelitian ini menunjukkan bahwa keputusan organisasi dalam mengadopsi HRIS dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti manfaat teknologi, kesiapan organisasi, dukungan manajemen, serta ketersediaan infrastruktur teknologi. Hasil penelitian pada sektor rumah sakit menunjukkan bahwa implementasi HRIS mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja dan mendukung pelayanan organisasi yang lebih efisien.
6. Penelitian Tursunbayeva, Bunduchi, Franco, dan Pagliari (2017)

Hasil systematic literature review ini menunjukkan bahwa implementasi HRIS pada sektor kesehatan memberikan manfaat dalam pengelolaan tenaga kerja kesehatan, peningkatan kualitas data SDM, serta efektivitas pengambilan keputusan organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa HRIS mampu meningkatkan koordinasi dan efisiensi administrasi dalam organisasi kesehatan. Namun, terdapat beberapa tantangan implementasi seperti keterbatasan sumber daya, kesiapan teknologi, dan pelatihan pengguna.

7. Penelitian Abuhantash (2023)

Penelitian ini menjelaskan bahwa implementasi HRIS memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan efisiensi operasional, efektivitas pengelolaan SDM, serta kualitas pengambilan keputusan. Hasil kajian menunjukkan bahwa HRIS menjadi bagian penting dalam transformasi digital organisasi modern karena mampu mendukung pengelolaan data SDM secara cepat, akurat, dan terintegrasi.

Berdasarkan hasil berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi HRIS secara umum memberikan dampak positif terhadap efektivitas pengelolaan SDM. HRIS tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi dan pengelolaan data pegawai, tetapi juga mendukung fungsi strategis organisasi melalui penyediaan informasi yang akurat, cepat, dan terintegrasi. Selain itu, keberhasilan implementasi HRIS dipengaruhi oleh faktor teknologi, dukungan organisasi, kompetensi pengguna, dan kesiapan infrastruktur yang dimiliki organisasi.

Pembahasan

Implementasi Human Resource Information System (HRIS) menjadi salah satu bentuk transformasi digital yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di era modern. Perkembangan teknologi informasi telah mendorong organisasi untuk mengubah sistem pengelolaan SDM yang sebelumnya bersifat manual menjadi berbasis digital agar lebih efektif dan efisien (Monoarfa & Khasanah, 2023). HRIS hadir sebagai sistem yang mampu mengintegrasikan berbagai aktivitas manajemen SDM, mulai dari pengelolaan data pegawai, rekrutmen, absensi, penggajian, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier pegawai (Andraini & Khasanah, 2025). Keberadaan HRIS memberikan kemudahan bagi organisasi dalam mengelola informasi SDM secara cepat, akurat, dan terstruktur sehingga mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan organisasi. Dalam konteks persaingan organisasi yang semakin kompleks, penggunaan HRIS tidak lagi hanya menjadi kebutuhan administratif, tetapi telah berkembang menjadi bagian strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi (Rorong & Khasanah, 2022).

Penggunaan HRIS memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan efisiensi pengelolaan SDM. Menurut Saputri, Khuzaini, dan Shaddiq (2024), implementasi HRIS mampu meningkatkan efisiensi kerja melalui otomatisasi proses administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual. Penggunaan sistem digital memungkinkan pengolahan data pegawai dilakukan secara lebih cepat dan mengurangi risiko kesalahan administrasi (Khasanah et al., 2023). Selain itu, HRIS juga membantu organisasi dalam menyimpan dan mengakses data pegawai secara terintegrasi sehingga proses pencarian informasi menjadi lebih mudah dan efektif. Efisiensi tersebut berdampak pada penghematan waktu kerja, pengurangan penggunaan dokumen fisik, serta peningkatan produktivitas kerja pegawai pada bagian SDM (Khasanah & Andari, 2021). Dengan demikian, implementasi HRIS mampu membantu organisasi menciptakan sistem pengelolaan SDM yang lebih modern dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Selain meningkatkan efisiensi administrasi, implementasi HRIS juga berpengaruh terhadap kualitas praktik manajemen SDM dalam organisasi. Adebayo dan Adegoroye (2024) menjelaskan bahwa adopsi HRIS memberikan pengaruh positif terhadap praktik Human Resource Management (HRM), terutama dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, pelatihan pegawai, dan pengembangan karier. Melalui HRIS, organisasi dapat melakukan pengelolaan SDM secara lebih sistematis karena seluruh data dan aktivitas pegawai terdokumentasi dengan baik dalam sistem (Pratama & Khasanah, 2024). Hal tersebut membantu manajer SDM dalam melakukan pemantauan kinerja pegawai, menentukan kebutuhan pelatihan, serta merancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat. Selain itu, HRIS juga meningkatkan transparansi dalam proses pengelolaan SDM sehingga mampu mengurangi potensi kesalahan maupun ketidaksesuaian data dalam organisasi (DYAN et al., 2024).

Keberhasilan implementasi HRIS dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Penelitian Jayadeva dan Shikhare (2022) menunjukkan bahwa efektivitas HRIS dipengaruhi

oleh kualitas sistem, kesiapan teknologi, kompetensi pengguna, dukungan manajemen, serta pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Sistem HRIS yang memiliki tampilan mudah digunakan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi akan lebih mudah diterima oleh pengguna. Sebaliknya, kurangnya kemampuan pengguna dalam mengoperasikan sistem dapat menjadi hambatan dalam implementasi HRIS. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pendampingan kepada pegawai agar penggunaan HRIS dapat berjalan secara optimal. Dukungan manajemen juga menjadi faktor penting karena keberhasilan implementasi HRIS membutuhkan kebijakan organisasi yang mendukung transformasi digital dalam pengelolaan SDM.

Faktor kesiapan organisasi dan manfaat teknologi juga menjadi pertimbangan utama dalam keputusan adopsi HRIS. Alam et al. (2016) menjelaskan bahwa organisasi akan cenderung mengadopsi HRIS apabila sistem tersebut mampu memberikan manfaat nyata terhadap efektivitas kerja organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan infrastruktur teknologi, kesiapan sumber daya, serta komitmen manajemen memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan implementasi HRIS. Organisasi yang memiliki kesiapan teknologi yang baik akan lebih mudah mengintegrasikan HRIS ke dalam sistem kerja yang sudah ada. Selain itu, persepsi mengenai manfaat HRIS dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pengelolaan SDM juga menjadi faktor yang mendorong organisasi untuk menerapkan sistem tersebut. Dengan demikian, implementasi HRIS tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan sistem kerja berbasis digital (SAEFUDIN et al., 2024).

Implementasi HRIS juga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Abuhantash (2023), HRIS berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui penyediaan informasi SDM yang cepat, akurat, dan terintegrasi. Sistem ini membantu organisasi dalam proses pengambilan keputusan strategis karena data yang tersedia dapat digunakan sebagai dasar analisis kebutuhan tenaga kerja, evaluasi produktivitas pegawai, serta perencanaan pengembangan organisasi. Selain itu, HRIS juga meningkatkan efektivitas komunikasi internal dan koordinasi antarbagian dalam organisasi (Firmansyah & Khasanah, 2024). Pengelolaan data yang terintegrasi memungkinkan setiap bagian organisasi memperoleh informasi yang dibutuhkan secara lebih cepat sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan terarah. Dampak tersebut menunjukkan bahwa HRIS memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi di era digital (Putra, Marhendi, et al., 2024).

Meskipun memberikan banyak manfaat, implementasi HRIS juga menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah resistensi pengguna terhadap perubahan sistem kerja dari manual menjadi digital. Sebagian pegawai sering mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru sehingga penggunaan HRIS belum dapat berjalan secara maksimal (Guntur & Khasanah, 2024). Selain itu, keterbatasan anggaran dan infrastruktur teknologi juga menjadi hambatan bagi beberapa organisasi, terutama organisasi dengan skala kecil dan menengah. Permasalahan keamanan data juga menjadi perhatian penting karena HRIS menyimpan berbagai informasi pribadi pegawai yang bersifat sensitif. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem HRIS yang digunakan memiliki tingkat keamanan data yang baik serta didukung dengan kebijakan perlindungan data yang memadai.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa implementasi HRIS memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. HRIS tidak hanya membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga mendukung fungsi strategis manajemen SDM melalui pengelolaan data yang lebih akurat, terintegrasi, dan mudah diakses. Keberhasilan implementasi HRIS dipengaruhi oleh kesiapan teknologi, dukungan organisasi, kompetensi pengguna, serta kemampuan organisasi dalam menyesuaikan sistem dengan kebutuhan kerja. Dengan pengelolaan yang tepat, HRIS dapat menjadi instrumen strategis dalam mendukung transformasi digital organisasi dan meningkatkan daya saing organisasi di era perkembangan teknologi informasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi Human Resource Information System (HRIS) memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. HRIS mampu meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat pengelolaan data pegawai, mendukung pengambilan keputusan, serta membantu organisasi dalam menjalankan fungsi manajemen SDM secara lebih terintegrasi dan strategis. Keberhasilan implementasi HRIS dipengaruhi oleh kesiapan teknologi, dukungan manajemen, kompetensi pengguna, dan kesiapan organisasi dalam menghadapi transformasi digital.

Organisasi disarankan untuk meningkatkan kesiapan infrastruktur teknologi serta memberikan pelatihan kepada pengguna agar implementasi HRIS dapat berjalan secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji implementasi HRIS pada berbagai jenis organisasi dengan pendekatan yang lebih luas sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas penggunaan HRIS dalam pengelolaan SDM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam proses penyusunan penelitian ini, baik berupa dukungan moral, informasi, maupun referensi ilmiah sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andraini, Y., & Khasanah, U. (2025). Analisis Retorika Makna dalam Manga Doraemon Volume 18. *Mezurashii: Journal of Japanese Studies*, 7(1), 13–22.
- Khasanah, U., & Andari, N. (2021). The Meanings of Haru, Natsu, Aki, Fuyu in Kotowaza. *Proceeding of International Conference on Japanese Studies, Language and Education*, 2(1), 139–147.
- Khasanah, U., & Andari, N. (2025). Analyzing Japanese Keigo (honorifics) acquisition challenges faced by non-native advanced language learners. *Research Horizon*, 5(5), 1903–1914.
- DYAN, T. P., JULIAN, A. P., & SHELLA, G. S. (2024). Pendampingan Industri Hijau Dan Fasilitas Pariwisata Kampung Batik Malon. *NUSANTARA: JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT Уpedumel.u: Politeknik Pratama Purwokerto*, 4(3), 84–94.
- Firmansyah, A. R., & Khasanah, U. (2024). The use of aizuchi non linguistics form on keiji mita's anime kimi no suizou wo tabetai. *Proceeding of Undergraduate Conference on Literature, Linguistic, and Cultural Studies*, 3(1), 653–667.
- Guntur, M., & Khasanah, U. (2024). Tindak Tutur Ilokusi dalam Manga Detektif Conan Volume 72. *Mezurashii: Journal of Japanese Studies*, 6(2), 277–288.
- Intiar, S., & Putra, D. T. (2025). Kuliner sebagai Ekspresi Gaya Hidup: Studi Preferensi Restoran Modern di Kalangan Generasi Z dan Milenial. *J. Publ. Sist. Inf. Dan Manaj. Bisnis*, 4(2), 497–508.
- Khasanah, U., & Al Husein, I. S. (2022). Sound and Form Shifting of Loanwords from Japanese in the Indonesian Language. *Technium Soc. Sci. J.*, 29, 620.
- Khasanah, U., Claudia, T. S., Lestari, I. I., Kapoh, R. J., Iqbal, C. I., & Saputra, N. (2023). Using Mobile Phone Aizuchi Basic-Skill Teaching. *Kurdish Studies*, 11(3), 193–205.
- Maria, A. D., Rosyid, A. N., Aulia, W. M., & Putra, D. T. (2025). Pelatihan Peningkatan Kapasitas Petugas Kebersihan Hotel dan Restoran di Kabupaten Semarang. *Jurnal Kemitraan Masyarakat*, 2(2), 266–274.
- Monoarfa, S. B., & Khasanah, U. (2023). Elipsis Partikel Pada Anime Gokushufudou Karya Kousuke Oono. *MEZURASHII Уpedumel.u: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 5(2), 111–132.
- Pratama, C. D. Y., & Khasanah, U. (2024). Analisis Shouryakugo dalam Anime " Keikenzumi na Kimi to Keiken Zero na Ore ga Otsukiai suru Hanashi" Episode 1-3. *Proceeding of Undergraduate Conference on Literature, Linguistic, and Cultural Studies*, 3(1), 311–325.
- Putra, D. T., Aulia, W. M., & Rosyid, A. N. (2025). Inovasi soft cookies kekinian dengan tepung ubi jalar ungu: Analisis komprehensif sifat sensori menggunakan pendekatan QDA. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(1), 508–517.
- PUTRA, D. T., DEWI, I. K., OKTAVIANA, C. R., AKILA, T., & MISTRANI, N. (2026). Umbrella Branding: The Key to Creative Economy Sustainability. *Journal of Tourism Economics and Policy*, 6(1), 1–12.

- Putra, D. T., & Intiar, S. (2024). Kampoeng Djadhoel, Laboratorium Hidup: Eksplorasi Ekologi dan Etika Wisata. *SAFARI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 4(4), 1–19.
- Kusuma, I., Putra, D. T., & Mistriani, N. (2026). Pendampingan Partisipatif Manajemen Risiko Terpadu (iGreen-Risk Management) dalam Pengembangan Pariwisata Hijau Agrowisata Desa Sukomakmur, Kabupaten Magelang. *Jurnal Medika: Medika*, 5(1), 668–674.
- Rohmah, U. C., & Khasanah, U. (2021). Gaya Bahasa Dalam Iklan Produk Minuman Dari Website Resmi Perusahaan Suntory. *Mezurashii: Journal of Japanese Studies*, 3(2).
- Rorong, P. G. M., & Khasanah, U. (2022). Analisis Penggunaan Shuuji Danseigo Darou, Zo, Ze, Saa, Dan Kana Dalam Anime “Detective Conan Series–Season 22 Episode 701-704.” *Mezurashii: Journal of Japanese Studies*, 4(1), 1–12.
- SAEFUDIN, S., TRENGGONO, T., SAPTIAN, S. H. G., LISTYORINI, H., & PUTRA, D. T. (2024). MENGANALISIS STRATEGI PEMASARAN PUSAT OLEH-OLEH & RESTO KAMOCI DI KABUPATEN TEGAL. *JOURNAL OF EDUCATION*, 7(1), 79–86.
- Saptiany, S. G., Putra, D. T., Mistriani, N., Kamarulzaman, W. N. B., Naharia, A., & Sunarko, I. H. (2025). Analisis Penerapan Uji Kompetensi Mahasiswa Menyiapkan Tenaga Kerja Profesional Industri Pariwisata upaya keberlanjutan di Indonesia. *SEWAGATI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 4(2), 410–419.
- Putra, D. T., Mahmudin, T., Wiarta, N. G. M., Adnyana, I. M. S., & Septiviari, A. A. I. M. (2024). The existence of the metaverse tourism in Indonesia: between opportunities and threats. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2291–2300.
- Putra, D. T., Marhendi, M., Mistriani, N., Susilaningtyas, G., & Setyaningtyas, M. (2024). SUN TZU’S STRATEGY FOR WINNING THE SUSTAINABLE TOURISM MARKET. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2).
- Ngai, E. W. T., & Wat, F. K. T. (2006). Human resource information systems: A review and empirical analysis. *Personnel Review*, 35(3), 297–314. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480610656702/full/html>
- Hussain, Z., Wallace, J., & Cornelius, N. E. (2007). The use and impact of human resource information systems on human resource management professionals. *Information & Management*, 44(1), 74–89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378720606001157>
- Kassim, N. M., Ramayah, T., & Kurnia, S. (2012). Antecedents and outcomes of human resource information system (HRIS) use. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(6), 603–623. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410401211249184/full/html>
- Nagendra, A., & Deshpande, M. (2014). Human Resource Information Systems (HRIS) in HR planning and development in mid to large sized organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 61–67. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814030791>
- Tursunbayeva, A., Bunduchi, R., Franco, M., & Pagliari, C. (2017). Human resource information systems in health care: A systematic evidence review. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 24(3), 633–654. <https://academic.oup.com/jamia/article/24/3/633/2907914>
- Alam, M. G. R., Masum, A. K. M., Beh, L. S., & Hong, C. S. (2016). Critical factors influencing decision to adopt human resource information system (HRIS) in hospitals. *PLoS ONE*, 11(8), e0160366. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0160366>
- Abuhantash, A. (2023). The impact of human resource information systems on organizational performance: A systematic literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 8(5), 121–128. <https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/1992>
- Saputri, R., Khuzaini, K., & Shaddiq, S. (2024). Analysis of the use of human resource information systems (HRIS) in improving human resource management efficiency. *Proceeding of Islamic University of Kalimantan*. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/15796>
- Adebayo, B. B., & Adegroye, A. A. (2024). Effect of Human Resource Information Systems (HRIS) adoption on Human Resources Management (HRM) practices. *Berkeley Journal of Management and Social Sciences Education*, 4(1), 45–58. <https://berkeleypublications.com/bjmse/article/view/283>
- Jayadeva, S. M., & Shikhare, R. R. (2022). Factors affecting the effectiveness of HRIS (Human Resource Information System): An empirical study. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5),

1123–1132.

https://www.researchgate.net/publication/361865418_Factors_Affecting_the_Effectiveness_of_HRIS_Human_Resource_Information_System_-An_Empirical_Study