



---

## Evaluasi Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam Mengurangi Kesenjangan Pengelolaan SDM: Studi Literatur

Loventa Zulvania Abellia<sup>1\*</sup>, Ashiva Asyura Salma<sup>2</sup>, Dwi Batrisya Cahaya Ningrum<sup>3</sup>,  
Rafika Meilia Sari<sup>4</sup>

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung<sup>1,2,3,4</sup>

Alamat: Jl. Mayor Sujadi Timur No.46 Gedung Syaifuddin Zuhri UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

\*Email Korespodensi: [loventabell2107@gmail.com](mailto:loventabell2107@gmail.com)

Diterima: 25-05-2026 | Disetujui: 31-05-2026 | Diterbitkan: 02-06-2026

### ABSTRACT

*Human Resource Information System (HRIS) has become a critical component in managing modern organizations in the digital era. The primary focus of using HRIS is to enhance human resource (HR) management processes and reduce the gap between large companies and SMEs. HRIS facilitates the rapid and accurate collection, processing, and presentation of relevant employee information for decision-makers. Thus, organizational managers can utilize available data to analyze performance, plan workforce needs, control daily operations, and monitor the achievement of strategic goals. The implementation of HRIS not only improves administrative efficiency but also enables more effective evaluation of work productivity. Furthermore, HRIS plays a key role in building a solid information base for performance monitoring, supporting transparency efforts, and increasing professionalism within the organization. Consequently, the use of HRIS not only strengthens decision-making capacity but also supports the equalization of HR management quality for all business scales in facing digital transformation.*

**Keywords:** *Human Resource Information System (HRIS), Decision Making, HR Management, SMEs, Transparency.*

### ABSTRAK

*Human Resource Information System* (HRIS) telah menjadi komponen penting dalam pengelolaan organisasi modern di era digital. Fokus utama dari penggunaan HRIS adalah untuk meningkatkan proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan mengurangi kesenjangan antara perusahaan besar dengan UMKM. HRIS memfasilitasi pengumpulan, pengolahan, dan penyajian informasi karyawan yang relevan secara cepat dan akurat kepada para pengambil keputusan. Dengan demikian, manajer organisasi dapat menggunakan data yang tersedia untuk menganalisis kinerja, merencanakan kebutuhan tenaga kerja, mengendalikan operasi harian, dan memonitor pencapaian tujuan strategis. Implementasi HRIS tidak hanya memperbaiki efisiensi administrasi tetapi juga memungkinkan evaluasi yang lebih efektif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, HRIS memainkan peran kunci dalam membangun dasar informasi yang solid untuk pengawasan kinerja, mendukung upaya transparansi, serta meningkatkan profesionalisme dalam organisasi. Dengan demikian, penggunaan HRIS tidak hanya memperkuat kapasitas pengambilan keputusan tetapi juga mendukung pemerataan kualitas pengelolaan SDM bagi seluruh skala usaha dalam menghadapi transformasi digital.

**Kata kunci:** Human Resource Information System (HRIS), Pengambilan Keputusan, Manajemen SDM, UMKM, Transparansi.

#### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Abellia, L. Z. ., Salma, A. A., Ningrum, D. B. C. ., & Sari, R. M. . (2026). Evaluasi Penerapan Human Resource Information System (HRIS) dalam Mengurangi Kesenjangan Pengelolaan SDM: Studi Literatur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 676-692. <https://doi.org/10.63822/w8w2c934>

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan organisasi dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi agar dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing di tengah persaingan global yang semakin ketat. Salah satu bentuk pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan organisasi adalah penggunaan sistem informasi berbasis digital untuk mendukung pengelolaan SDM secara lebih modern dan terintegrasi. Dalam konteks tersebut, *Human Resource Information System (HRIS)* menjadi salah satu inovasi penting yang banyak diterapkan organisasi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM.

HRIS merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk membantu organisasi dalam mengelola berbagai aktivitas SDM secara terintegrasi, mulai dari proses rekrutmen, penyimpanan data karyawan, absensi, penggajian, penilaian kinerja, hingga pengembangan dan pelatihan tenaga kerja. HRIS memungkinkan organisasi untuk mengelola informasi SDM secara lebih cepat, akurat, dan sistematis sehingga mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih efektif. Penerapan HRIS juga membantu organisasi dalam mengurangi pekerjaan administratif yang dilakukan secara manual dan meminimalkan kesalahan pencatatan data yang sering terjadi dalam pengelolaan SDM konvensional.

Pengelolaan SDM yang efektif merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. SDM yang berkualitas dan dikelola dengan baik akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang efektif dapat menyebabkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya produktivitas, keterlambatan informasi, kesalahan administrasi, dan rendahnya kualitas pengambilan keputusan. Oleh karena itu, organisasi mulai memanfaatkan teknologi informasi melalui penerapan HRIS sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM.

Penerapan HRIS memberikan berbagai manfaat bagi organisasi. Sistem yang terintegrasi memungkinkan organisasi untuk menyimpan dan mengelola data karyawan secara lebih terstruktur sehingga informasi dapat diakses dengan mudah ketika dibutuhkan. Selain itu, HRIS membantu organisasi dalam menghasilkan laporan SDM secara cepat dan akurat sehingga mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Penggunaan HRIS juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM karena seluruh data dan aktivitas karyawan terdokumentasi secara sistematis di dalam sistem. Dengan demikian, HRIS tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai alat strategis dalam mendukung pengembangan organisasi.

Dalam praktiknya, penerapan HRIS menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan pada perusahaan besar. Perusahaan besar umumnya telah menerapkan HRIS secara menyeluruh dan terintegrasi dengan berbagai fungsi organisasi lainnya, seperti keuangan, operasional, dan manajemen strategis. Penggunaan HRIS pada perusahaan besar tidak hanya digunakan untuk kebutuhan administratif, tetapi juga dimanfaatkan untuk mendukung *strategic human resource management*. Melalui HRIS, perusahaan dapat melakukan perencanaan tenaga kerja, pemantauan produktivitas karyawan, evaluasi kinerja, hingga pengembangan kompetensi SDM secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan besar juga memiliki sumber daya yang lebih memadai dalam menyediakan infrastruktur teknologi dan pelatihan SDM sehingga implementasi HRIS dapat berjalan lebih optimal.

Berbeda dengan perusahaan besar, penerapan HRIS pada usaha mikro, kecil, dan menengah

-----  
*Evaluasi Penerapan Human Resource Information System (HRIS) dalam Mengurangi Kesenjangan Pengelolaan SDM: Studi Literatur*  
(Abellia, et al.)

(UMKM) masih relatif terbatas. Sebagian besar UMKM masih menggunakan sistem manual atau sistem digital sederhana dalam pengelolaan SDM. Pengelolaan data karyawan sering kali dilakukan menggunakan dokumen tertulis atau aplikasi sederhana yang belum terintegrasi secara menyeluruh. Kondisi tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan biaya implementasi, minimnya infrastruktur teknologi, rendahnya literasi digital, dan kurangnya pemahaman mengenai manfaat HRIS. Selain itu, sebagian pelaku UMKM masih menganggap bahwa penerapan HRIS memerlukan biaya yang tinggi sehingga belum menjadi prioritas dalam pengelolaan usaha.

Perbedaan tingkat penerapan HRIS antara perusahaan besar dan UMKM menunjukkan adanya kesenjangan dalam pengelolaan SDM. Perusahaan besar cenderung memiliki sistem pengelolaan SDM yang lebih modern, terstruktur, dan berbasis teknologi, sedangkan UMKM masih menghadapi berbagai kendala dalam mengelola SDM secara efektif. Kesenjangan tersebut dapat memengaruhi produktivitas kerja, kualitas pelayanan, dan daya saing organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, penerapan HRIS dipandang sebagai salah satu solusi yang dapat membantu mengurangi kesenjangan pengelolaan SDM melalui peningkatan efisiensi administrasi, akurasi data, serta kualitas pengambilan keputusan organisasi.

Selain membantu meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, HRIS juga memiliki peran penting dalam mendukung transformasi digital organisasi. Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga menyangkut perubahan budaya kerja dan pola pengelolaan organisasi agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi. Dalam konteks ini, HRIS menjadi bagian penting dalam mendukung organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang lebih modern, fleksibel, dan berbasis data. Penggunaan HRIS memungkinkan organisasi untuk melakukan pengelolaan SDM secara real-time sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan tepat.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan HRIS memberikan dampak positif terhadap pengelolaan SDM organisasi. Penelitian (Kenneth & Charles, 1999) menjelaskan bahwa HRIS mampu menyediakan akses data SDM secara cepat dan terintegrasi sehingga mendukung efektivitas administrasi serta pengambilan keputusan organisasi.

Penelitian Hendrickson (2003) (Anthony, 2003) menjelaskan bahwa HRIS memiliki fungsi strategis dalam mendukung *strategic human resource management* melalui penyediaan informasi SDM yang cepat, akurat, dan real-time. Sistem tersebut membantu organisasi dalam melakukan evaluasi kinerja, perencanaan tenaga kerja, dan pengembangan kompetensi karyawan secara lebih efektif. Sementara itu, (Emma & Shaun, 2010) menemukan bahwa implementasi HRIS pada organisasi kecil dan menengah masih menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan biaya, rendahnya kemampuan digital tenaga kerja, dan kurangnya dukungan teknologi. Walaupun demikian, penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan HRIS tetap memberikan manfaat dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan kualitas kerja organisasi.

Meskipun penelitian mengenai HRIS telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada manfaat HRIS terhadap efektivitas pengelolaan SDM secara umum dan lebih banyak membahas penerapannya pada perusahaan besar. Penelitian yang secara khusus mengevaluasi bagaimana HRIS dapat mengurangi kesenjangan pengelolaan SDM antara perusahaan besar dan UMKM masih relatif terbatas. Selain itu, masih sedikit penelitian yang menyoroti peran HRIS dalam membantu UMKM meningkatkan kualitas pengelolaan SDM agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital.

Sebagian penelitian juga lebih menekankan pada aspek teknis implementasi HRIS dibandingkan pada dampaknya terhadap pengurangan kesenjangan pengelolaan SDM. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam mengurangi kesenjangan pengelolaan sumber daya manusia antara perusahaan besar dan UMKM. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis manfaat HRIS, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi HRIS, serta berbagai kendala yang dihadapi organisasi dalam penerapan sistem tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi serta menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM melalui penerapan HRIS.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur. Metode ini digunakan untuk menggambarkan dan memahami secara mendalam mengenai penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam mengurangi kesenjangan pengelolaan sumber daya manusia antara perusahaan besar dan UMKM. Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih karena penelitian ini berfokus pada penafsiran, pemahaman, serta analisis terhadap berbagai konsep, teori, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan implementasi HRIS dalam pengelolaan SDM.

Penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel secara langsung karena data yang digunakan berasal dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah penerapan HRIS pada perusahaan besar dan UMKM, khususnya terkait efektivitas pengelolaan SDM, efisiensi administrasi, kualitas pengambilan keputusan, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi sistem tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur (*literature study*), yaitu dengan mengumpulkan dan mengkaji berbagai sumber ilmiah seperti buku, artikel jurnal, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen ilmiah lainnya yang berkaitan dengan *Human Resource Information System* (HRIS), manajemen sumber daya manusia, dan transformasi digital organisasi. Sumber-sumber yang digunakan dipilih secara selektif berdasarkan relevansi, kredibilitas, dan keterkaitannya dengan fokus penelitian sehingga data yang diperoleh dapat mendukung pembahasan secara komprehensif.

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif. Proses analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengelompokkan, membandingkan, serta mensintesis berbagai temuan dari sumber literatur yang digunakan. Analisis tersebut bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai manfaat HRIS, kendala implementasi, faktor keberhasilan penerapan sistem, serta peran HRIS dalam mengurangi kesenjangan pengelolaan SDM antara perusahaan besar dan UMKM. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk menghasilkan pembahasan dan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan *Human Resource Information System (HRIS)* dalam pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi kebutuhan penting dalam berbagai organisasi, baik perusahaan besar maupun UMKM. HRIS merupakan sistem berbasis teknologi yang digunakan untuk membantu organisasi dalam mengelola data karyawan, absensi, penggajian, penilaian kinerja, hingga pengembangan tenaga kerja secara lebih efektif dan terintegrasi. Penggunaan HRIS dinilai mampu meningkatkan efisiensi administrasi karena seluruh data karyawan tersimpan dalam sistem digital yang lebih mudah diakses dan dikelola. (Hijrasil et al., 2023)

Penerapan HRIS tidak hanya membantu mempercepat proses administrasi, tetapi juga membantu perusahaan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan karena informasi SDM dapat diperoleh secara *real-time* dan akurat. Hal tersebut menunjukkan bahwa HRIS bukan hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai alat strategis dalam mendukung pengelolaan organisasi yang lebih modern dan profesional.

Selain itu, penggunaan sistem informasi SDM berbasis digital mampu meningkatkan efektivitas kerja organisasi karena proses administrasi dapat dilakukan secara lebih cepat, tepat, dan terstruktur. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa penerapan HRIS membantu organisasi meminimalkan kesalahan pencatatan data serta meningkatkan transparansi dalam pengelolaan tenaga kerja. (Hermawan & Panjaitan, 2023)

Dalam perusahaan besar, penerapan HRIS umumnya telah dilakukan secara menyeluruh pada berbagai aktivitas SDM. Perusahaan besar menggunakan HRIS untuk mendukung proses rekrutmen, pengelolaan absensi, penggajian, evaluasi kinerja, hingga pengembangan kompetensi tenaga kerja. (Khodir & Izzati, 2025) Penelitian mereka menjelaskan bahwa sistem yang terintegrasi memungkinkan perusahaan mengelola informasi SDM secara lebih sistematis sehingga mendukung efektivitas pengambilan keputusan manajemen. HRIS juga membantu meningkatkan transparansi kerja karena seluruh aktivitas tenaga kerja dapat dipantau secara *real-time*. Hal ini membantu perusahaan melakukan evaluasi kinerja secara lebih objektif dan meningkatkan profesionalisme dalam pengelolaan SDM.

Sementara itu, penerapan HRIS pada UMKM masih menghadapi berbagai kendala. Rendahnya penerapan HRIS pada UMKM dipengaruhi oleh keterbatasan biaya, kurangnya infrastruktur teknologi, dan rendahnya kemampuan digital tenaga kerja. UMKM masih menggunakan sistem manual dalam pengelolaan SDM sehingga proses administrasi menjadi kurang efektif dan berisiko menimbulkan kesalahan pencatatan data. Perkembangan teknologi digital sebenarnya memberikan peluang bagi UMKM untuk mulai menerapkan HRIS dalam bentuk yang lebih sederhana dan terjangkau. Penggunaan aplikasi digital seperti absensi online, pengelolaan penggajian, dan database karyawan mampu membantu UMKM meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja meskipun dengan keterbatasan sumber daya organisasi. (Sudrajat et al., 2025)

Perbedaan tingkat penerapan HRIS antara perusahaan besar dan UMKM menunjukkan adanya kesenjangan dalam pengelolaan SDM. Organisasi yang mampu menerapkan HRIS secara optimal cenderung memiliki efektivitas administrasi dan kualitas pengambilan keputusan yang lebih baik dibandingkan organisasi yang masih menggunakan sistem manual. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa HRIS memiliki peran penting dalam membantu mengurangi kesenjangan pengelolaan SDM antara perusahaan besar dan UMKM.

Selain meningkatkan efisiensi administrasi, HRIS juga membantu meningkatkan transparansi dan

akuntabilitas pengelolaan tenaga kerja. Sistem digital memungkinkan seluruh aktivitas tenaga kerja tercatat secara otomatis sehingga mempermudah proses pengawasan dan evaluasi kerja. Transparansi dalam absensi, penggajian, dan penilaian kinerja membantu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional. (Hijrasil et al., 2023)

Keberhasilan implementasi HRIS dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dukungan manajemen, kesiapan sumber daya manusia, dan kualitas infrastruktur teknologi. Organisasi yang memiliki dukungan manajemen yang baik dan budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi cenderung lebih berhasil dalam menerapkan HRIS. Selain itu, pelatihan tenaga kerja juga diperlukan agar karyawan mampu menggunakan sistem digital secara optimal. (Khodir & Izzati, 2025)

Meskipun demikian, implementasi HRIS masih menghadapi berbagai kendala terutama pada organisasi kecil dan menengah. Keterbatasan biaya implementasi, rendahnya literasi digital, dan kurangnya kesiapan teknologi menjadi hambatan utama dalam penerapan HRIS. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan dukungan teknologi dan pelatihan yang memadai agar implementasi HRIS dapat berjalan secara efektif.

Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan mengurangi kesenjangan pengelolaan tenaga kerja antara perusahaan besar dan UMKM. Menurut berbagai penelitian terdahulu, HRIS membantu organisasi meningkatkan efisiensi administrasi, kualitas pengambilan keputusan, transparansi kerja, dan profesionalisme pengelolaan tenaga kerja. Dengan dukungan teknologi yang tepat serta kesiapan organisasi yang baik, penerapan HRIS dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi di era digital.

### **Konsep Umum Penerapan HRIS**

Perkembangan teknologi informasi mendorong sebuah perusahaan untuk menerapkan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam pengelolaan sumber daya manusia. HRIS merupakan sistem berbasis teknologi yang digunakan untuk membantu pengelolaan data karyawan, rekrutmen, absensi, penggajian, penilaian kinerja, hingga pengembangan SDM secara lebih efektif dan terintegrasi. Penggunaan HRIS menjadi penting karena pengelolaan SDM secara manual dinilai kurang efisien, membutuhkan waktu yang lama, serta berisiko menimbulkan kesalahan data. Dengan adanya HRIS, proses administrasi kepegawaian dapat dilakukan secara otomatis sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat, akurat, dan mudah dipantau oleh manajemen. (Hijrasil et al., 2023)

Penerapan HRIS juga memberikan manfaat dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di perusahaan. Sistem ini mampu menyediakan informasi karyawan secara *real-time* sehingga memudahkan manajemen dalam pengambilan keputusan. Selain itu, HRIS membantu perusahaan dalam mengurangi penggunaan dokumen manual, meminimalkan kesalahan pencatatan data, serta meningkatkan koordinasi antarbagian dalam organisasi. Menurut penelitian (Hijrasil et al., 2023), penggunaan HRIS dapat meningkatkan efisiensi administrasi SDM dan membantu perusahaan dalam menciptakan sistem kerja yang lebih terstruktur dan efektif.

Berbagai organisasi mulai memanfaatkan HRIS untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Perusahaan besar umumnya telah menggunakan HRIS secara terintegrasi pada seluruh aktivitas SDM, mulai dari proses rekrutmen hingga evaluasi kinerja karyawan. Penggunaan sistem yang terintegrasi

memungkinkan perusahaan mengelola data karyawan dengan lebih cepat dan sistematis. Selain itu, perusahaan besar memiliki dukungan infrastruktur teknologi dan sumber daya yang lebih memadai sehingga implementasi HRIS dapat berjalan optimal.

Sementara itu, UMKM masih menerapkan HRIS secara sederhana dan terbatas pada fungsi administratif tertentu, seperti absensi dan penggajian. Banyak UMKM yang belum mampu menerapkan HRIS secara menyeluruh karena keterbatasan biaya, kurangnya infrastruktur teknologi, serta rendahnya kemampuan SDM dalam mengoperasikan sistem digital. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian besar pengelolaan SDM masih dilakukan secara manual sehingga efisiensi kerja belum maksimal. Penelitian (Anggoro et al., 2026) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi HRIS dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kemampuan pengguna, serta dukungan teknologi informasi dalam perusahaan.

Perbedaan tingkat penerapan HRIS tersebut menunjukkan adanya kesenjangan dalam pengelolaan SDM antara perusahaan besar dan UMKM. Organisasi yang mampu menerapkan HRIS dengan baik cenderung memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih menggunakan sistem manual. Oleh karena itu, penerapan HRIS menjadi langkah penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di era digital. Dengan dukungan teknologi yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan daya saing organisasi.

### **Penerapan HRIS pada Perusahaan Besar**

Perusahaan besar umumnya telah menerapkan *Human Resource Information System* (HRIS) secara menyeluruh dalam berbagai aktivitas pengelolaan sumber daya manusia. Sistem yang digunakan biasanya terintegrasi dengan berbagai fungsi organisasi, seperti keuangan, operasional, dan manajemen strategis. Integrasi tersebut memungkinkan perusahaan mengelola data karyawan secara real-time sehingga informasi yang dihasilkan menjadi lebih akurat dan dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen secara cepat dan tepat. Selain itu, penggunaan HRIS membantu perusahaan meningkatkan efektivitas kerja karena seluruh data tersimpan dalam satu sistem yang terpusat (Khodir & Izzati, 2025)

Penerapan HRIS pada perusahaan besar juga mendukung pengelolaan SDM yang lebih strategis. Data yang tersimpan dalam sistem dapat dimanfaatkan untuk menganalisis produktivitas karyawan, menentukan kebutuhan pelatihan, hingga menyusun perencanaan tenaga kerja jangka panjang. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, perusahaan dapat memantau perkembangan kinerja karyawan secara lebih sistematis sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih efektif dan efisien.

Dalam proses rekrutmen, HRIS membantu perusahaan besar dalam menyaring pelamar kerja, menyimpan database kandidat, serta mempercepat proses seleksi tenaga kerja. Sistem digital tersebut membuat proses rekrutmen menjadi lebih praktis dibandingkan metode manual. Selain itu, HRIS juga digunakan dalam proses penilaian kinerja melalui sistem evaluasi berbasis teknologi yang lebih objektif dan terukur. Penilaian kinerja dapat dilakukan secara berkala sehingga perusahaan lebih mudah dalam menentukan promosi, pelatihan, maupun pengembangan karier karyawan.

Penerapan HRIS juga memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional perusahaan. Otomatisasi sistem membantu mempercepat pekerjaan administratif seperti pengelolaan absensi, penggajian, dan penyimpanan data karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi penggunaan dokumen manual serta meminimalkan risiko kesalahan pencatatan data. Penelitian (Hijrasil et al., 2023) menjelaskan bahwa HRIS mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM karena

perusahaan dapat mengakses informasi secara cepat dan akurat untuk mendukung kegiatan operasional organisasi.

Meskipun memberikan banyak manfaat, penerapan HRIS pada perusahaan besar tetap menghadapi beberapa tantangan, seperti biaya implementasi yang tinggi, kebutuhan pemeliharaan sistem, serta perlunya pelatihan bagi karyawan agar mampu mengoperasikan teknologi dengan baik. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan keamanan data karyawan agar tidak terjadi kebocoran informasi. Namun, perusahaan besar umumnya memiliki sumber daya finansial, teknologi, dan tenaga ahli yang lebih memadai sehingga implementasi HRIS dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

### **Penerapan HRIS pada UMKM**

Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bentuk transformasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut UMKM untuk mampu mengelola tenaga kerja secara lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha. Akan tetapi, implementasi HRIS pada UMKM masih tergolong rendah apabila dibandingkan dengan perusahaan besar. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan biaya, kurangnya infrastruktur teknologi, serta rendahnya kemampuan sumber daya manusia dalam mengoperasikan sistem digital. (Hijrasil et al., 2023)

Sebagian besar UMKM masih menerapkan sistem manual dalam pengelolaan SDM, mulai dari pencatatan absensi, penggajian, hingga penyimpanan data karyawan. Penggunaan metode manual sering menimbulkan berbagai kendala, seperti lambatnya proses administrasi, tingginya risiko kesalahan pencatatan data, serta kesulitan dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja tenaga kerja. Selain itu, sistem manual juga menyebabkan proses pengelolaan informasi menjadi kurang efektif karena data tidak tersusun secara terintegrasi dan sulit diakses ketika dibutuhkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM membutuhkan sistem pengelolaan SDM yang lebih modern dan terstruktur.

Menurut Dewi et al., (2024), rendahnya penerapan HRIS pada UMKM dipengaruhi oleh minimnya pemahaman mengenai teknologi informasi serta keterbatasan sumber daya organisasi. Banyak pelaku UMKM beranggapan bahwa implementasi HRIS membutuhkan biaya yang besar sehingga belum menjadi prioritas dalam pengembangan usaha. Di samping itu, keterbatasan tenaga kerja yang memiliki kompetensi digital juga menjadi hambatan dalam proses penerapan sistem berbasis teknologi.

Meskipun demikian, perkembangan teknologi digital saat ini memberikan peluang bagi UMKM untuk mulai menerapkan HRIS dalam bentuk yang lebih sederhana dan terjangkau. Sejumlah UMKM mulai memanfaatkan aplikasi digital untuk mendukung proses administrasi SDM, seperti pencatatan absensi, pengelolaan penggajian, dan penyimpanan data karyawan. Penggunaan HRIS sederhana tersebut dinilai mampu meningkatkan efisiensi kerja karena proses administrasi dapat dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan mudah diakses. Selain itu, penggunaan sistem digital juga membantu mengurangi kesalahan pencatatan data yang sering terjadi pada sistem manual.

Menurut penelitian (Hermawan & Panjaitan, 2023), penerapan HRIS pada UMKM mampu meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia meskipun sistem yang digunakan masih bersifat sederhana. HRIS membantu pelaku usaha mempercepat proses administrasi, meminimalkan kesalahan pencatatan data, serta mempermudah pemilik usaha dalam memantau kondisi dan kinerja karyawan.

Dengan adanya sistem digital, pengelolaan SDM menjadi lebih terorganisasi dan efisien dibandingkan metode manual.

Selain meningkatkan efisiensi administrasi, penerapan HRIS juga berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme pengelolaan tenaga kerja pada UMKM. Sistem yang terintegrasi memungkinkan perusahaan menyusun data karyawan secara lebih rapi, melakukan evaluasi kinerja, serta meningkatkan transparansi dalam proses absensi dan penggajian. Kondisi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

Penerapan HRIS pada UMKM juga memberikan manfaat strategis dalam meningkatkan daya saing usaha. Pengelolaan SDM yang lebih modern membantu UMKM meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas kerja, dan kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Penggunaan teknologi digital juga menjadikan UMKM lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi informasi.

Penerapan HRIS pada UMKM memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Meskipun masih menghadapi berbagai kendala, perkembangan teknologi digital memberikan peluang bagi UMKM untuk menerapkan sistem pengelolaan SDM yang lebih modern, efisien, dan profesional. Implementasi HRIS yang tepat dapat membantu UMKM meningkatkan daya saing usaha sekaligus mendukung keberlanjutan bisnis di era digital.

### **Penerapan HRIS dalam Mengurangi Kesenjangan Pengelolaan SDM**

Perkembangan teknologi informasi mendorong sebuah perusahaan untuk menerapkan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam pengelolaan sumber daya manusia. HRIS merupakan sistem berbasis teknologi yang digunakan untuk membantu pengelolaan data karyawan, rekrutmen, absensi, penggajian, penilaian kinerja, hingga pengembangan SDM secara lebih efektif dan terintegrasi. Penggunaan HRIS menjadi penting karena pengelolaan SDM secara manual dinilai kurang efisien, membutuhkan waktu yang lama, serta berisiko menimbulkan kesalahan data. Dengan adanya HRIS, proses administrasi kepegawaian dapat dilakukan secara otomatis sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat, akurat, dan mudah dipantau oleh manajemen. (Hijrasil et al., 2023)

*Human Resource Information System* (HRIS) memiliki peran penting dalam mengurangi kesenjangan pengelolaan sumber daya manusia antara perusahaan besar dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Perusahaan besar pada umumnya telah menggunakan sistem pengelolaan SDM yang modern dan terintegrasi sehingga proses administrasi, penyimpanan data, serta pengambilan keputusan dapat dilakukan secara cepat dan akurat. Sebaliknya, sebagian besar UMKM masih menggunakan metode manual dalam pengelolaan SDM, seperti pencatatan absensi, penggajian, penyimpanan data karyawan, dan penilaian kinerja. Perbedaan penggunaan sistem tersebut menyebabkan terjadinya kesenjangan dalam efektivitas pengelolaan SDM, kualitas informasi, serta kemampuan organisasi dalam mengelola tenaga kerja secara profesional. Oleh sebab itu, penerapan HRIS menjadi salah satu solusi yang dapat membantu UMKM meningkatkan kualitas pengelolaan SDM agar lebih efektif, efisien, dan mampu bersaing dengan perusahaan besar.

Salah satu fungsi utama HRIS adalah meningkatkan efisiensi administrasi sumber daya manusia. Melalui sistem digital, berbagai aktivitas administrasi seperti pencatatan data karyawan, absensi, pengelolaan cuti, penggajian, rekrutmen, hingga penilaian kinerja dapat dilakukan secara otomatis dan

terintegrasi. Sistem tersebut membantu perusahaan mengurangi penggunaan dokumen fisik dan mempermudah proses pencarian data karena seluruh informasi tersimpan dalam basis data digital. Penggunaan HRIS juga membantu perusahaan menghemat waktu kerja dan mengurangi beban administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual. Bagi UMKM, kondisi ini sangat membantu karena keterbatasan jumlah tenaga kerja sering membuat pemilik usaha harus menangani berbagai aktivitas administrasi secara bersamaan.

Menurut Stone et al., (2006), HRIS membantu organisasi meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM melalui sistem informasi yang lebih terstruktur dan mudah diakses. Penggunaan HRIS mampu meningkatkan kualitas aliran informasi, mempercepat proses administrasi, serta mendukung pengambilan keputusan organisasi terkait tenaga kerja. Selain itu, sistem digital juga membantu meningkatkan penerimaan pengguna terhadap teknologi dalam pengelolaan SDM sehingga aktivitas kerja menjadi lebih efektif dan terorganisasi.

HRIS juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan organisasi. Data yang tersimpan dalam sistem dapat diakses secara lebih cepat, akurat, dan lengkap sehingga membantu manajemen dalam menentukan kebijakan SDM secara objektif dan berbasis data. Melalui HRIS, perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja karyawan, memantau produktivitas tenaga kerja, merencanakan kebutuhan SDM, serta mengawasi aktivitas kerja secara lebih efektif. Informasi yang tersusun secara sistematis membantu perusahaan mengurangi kesalahan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan kualitas perencanaan organisasi.

Selain itu, penerapan HRIS membantu meminimalkan berbagai kesalahan administrasi yang sering terjadi pada sistem manual. Kesalahan pencatatan data, kehilangan dokumen, keterlambatan informasi, dan duplikasi data dapat dikurangi melalui sistem yang terintegrasi. Data karyawan yang tersimpan secara digital menjadi lebih aman, mudah diperbarui, dan dapat diakses sesuai kebutuhan perusahaan. Hal tersebut membantu organisasi menjaga akurasi informasi SDM dan meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja. Bagi UMKM, penggunaan HRIS menjadi langkah penting dalam menciptakan sistem administrasi yang lebih tertib dan profesional.

Penerapan HRIS juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem digital memungkinkan setiap proses administrasi tercatat secara otomatis sehingga mempermudah perusahaan dalam melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap aktivitas tenaga kerja. Transparansi dalam absensi, penggajian, dan penilaian kinerja dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan serta menciptakan hubungan kerja yang lebih baik. Dengan sistem yang lebih transparan, risiko terjadinya kesalahan maupun penyalahgunaan data dapat diminimalkan.

HRIS juga mendukung organisasi dalam menghadapi perkembangan digitalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM membantu perusahaan menjadi lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi informasi. Bagi UMKM, penggunaan HRIS menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas layanan, memperkuat manajemen organisasi, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dengan pengelolaan SDM yang lebih modern, UMKM dapat meningkatkan daya saing usaha dan memperluas peluang pengembangan bisnis.

Menurut penelitian (Shibly, 2011), keberhasilan HRIS dipengaruhi oleh kualitas sistem, kualitas informasi, kemudahan penggunaan, dan tingkat kepuasan pengguna. Sistem HRIS yang mudah digunakan

dan mampu menyediakan informasi secara akurat akan meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dalam organisasi. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa penggunaan HRIS membantu organisasi meningkatkan kualitas layanan administrasi dan mendukung aktivitas kerja yang lebih efisien.

Meskipun HRIS memiliki banyak manfaat, keberhasilan implementasinya tetap dipengaruhi oleh kesiapan organisasi. Faktor seperti dukungan manajemen, kemampuan SDM, infrastruktur teknologi, dan budaya organisasi menjadi penentu utama keberhasilan penerapan HRIS. Organisasi perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar mampu menggunakan sistem dengan baik serta menyediakan fasilitas teknologi yang memadai untuk mendukung implementasi HRIS. Tanpa kesiapan organisasi yang baik, penggunaan HRIS tidak akan berjalan optimal dan manfaat sistem tidak dapat dirasakan secara maksimal.

Selain kesiapan organisasi, biaya implementasi juga menjadi tantangan utama terutama bagi UMKM. Sebagian UMKM masih menganggap bahwa penggunaan HRIS membutuhkan biaya yang besar, baik untuk pengadaan sistem maupun pelatihan tenaga kerja. Namun, perkembangan teknologi saat ini telah menghadirkan berbagai aplikasi HRIS berbasis digital dengan biaya yang lebih terjangkau sehingga memungkinkan UMKM menerapkan sistem secara bertahap sesuai kebutuhan perusahaan. Penggunaan HRIS sederhana tetap mampu memberikan manfaat yang besar dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. (Naaranoja, 2014)

Secara keseluruhan, penerapan HRIS memiliki peran yang signifikan dalam mengurangi kesenjangan pengelolaan SDM antara perusahaan besar dan UMKM. HRIS membantu meningkatkan efisiensi administrasi, akurasi data, kualitas pengambilan keputusan, transparansi kerja, serta profesionalisme dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, UMKM memiliki peluang lebih besar untuk menerapkan HRIS sesuai kebutuhan dan kemampuan organisasi. Implementasi HRIS yang tepat dapat membantu UMKM meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, memperkuat daya saing usaha, serta mendukung keberlanjutan bisnis di era digital.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi HRIS**

Keberhasilan implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan aspek organisasi, teknologi, dan sumber daya manusia. Salah satu faktor utama adalah dukungan dari manajemen puncak karena pimpinan organisasi berperan dalam menentukan kebijakan, menyediakan anggaran, serta mengarahkan strategi penerapan sistem. Menurut (Khodir & Izzati, 2025) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi HRIS dipengaruhi oleh dukungan manajemen, kualitas sistem, dan kesiapan organisasi dalam memanfaatkan teknologi digital. Selain itu, kesiapan sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan penggunaan HRIS. Karyawan yang memiliki kemampuan teknologi dan pemahaman digital yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi dengan sistem baru. Sebaliknya, rendahnya kemampuan digital dapat menghambat proses adaptasi dan menimbulkan resistensi terhadap perubahan. (Khodir & Izzati, 2025) juga menyatakan bahwa kesiapan SDM dalam menggunakan teknologi digital menjadi salah satu aspek yang menentukan efektivitas implementasi HRIS dalam organisasi.

Selain faktor sumber daya manusia, keberhasilan implementasi *Human Resource Information System* (HRIS) juga sangat ditentukan oleh kesiapan infrastruktur teknologi serta kualitas sistem yang digunakan oleh organisasi. Ketersediaan perangkat keras, perangkat lunak, jaringan internet yang stabil, serta sistem informasi yang terintegrasi menjadi elemen penting dalam mendukung optimalisasi

penggunaan HRIS. Infrastruktur teknologi yang memadai memungkinkan proses pengolahan data dilakukan secara lebih cepat, tepat, dan efisien, sehingga informasi yang dihasilkan menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan dalam mendukung aktivitas manajerial. Menurut (Dewi et al., 2024) menjelaskan bahwa HRIS berperan dalam menyediakan informasi yang relevan dan akurat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan dalam organisasi.

Faktor keberhasilan implementasi HRIS juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, aspek keamanan data, serta kesiapan sistem secara keseluruhan. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi cenderung lebih mudah menerima transformasi digital dibandingkan organisasi yang masih berorientasi pada sistem kerja konvensional. Budaya organisasi yang adaptif akan mendorong keterlibatan karyawan dalam penggunaan sistem baru sehingga proses implementasi dapat berjalan lebih lancar. Selain itu, aspek keamanan data menjadi perhatian yang sangat penting karena HRIS mengelola berbagai informasi sensitif seperti data pribadi karyawan, penggajian, hingga penilaian kinerja. (Studies, 2024) menegaskan bahwa keberhasilan implementasi HRIS tidak terlepas dari kemampuan organisasi dalam menjaga keamanan data, kesiapan pengguna dalam mengoperasikan sistem, serta dukungan infrastruktur teknologi yang memadai.

Keterbatasan dana dan kapasitas teknologi turut menjadi faktor yang menghambat implementasi HRIS, terutama pada organisasi skala kecil dan menengah. Keterbatasan ini dapat berdampak pada belum optimalnya pengadaan sistem, terbatasnya pelatihan pengguna, serta kurangnya pengembangan infrastruktur pendukung (Naaranoja, 2014). Oleh karena itu, keberhasilan implementasi HRIS memerlukan kesiapan yang komprehensif, tidak hanya dari sisi teknologi, tetapi juga sumber daya manusia, budaya organisasi, pengelolaan keamanan data, serta dukungan pendanaan yang memadai. Dengan demikian, HRIS dapat diimplementasikan secara optimal dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

### **Kendala Implementasi HRIS**

Meskipun *Human Resource Information System* (HRIS) memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia, dalam praktiknya implementasi sistem ini masih menghadapi berbagai kendala yang dapat memengaruhi keberhasilan penerapannya di organisasi. Salah satu kendala utama adalah tingginya biaya yang diperlukan, baik pada tahap awal implementasi maupun pada tahap pemeliharaan sistem. Organisasi perlu mengalokasikan anggaran untuk pengadaan perangkat lunak, pengembangan sistem, pembaruan teknologi, serta pelatihan bagi pengguna agar HRIS dapat digunakan secara optimal. Menurut (Studies, 2024), menjelaskan bahwa implementasi HRIS masih dihadapkan pada tantangan berupa tingginya biaya, keterbatasan infrastruktur, serta kesiapan organisasi dalam mengadopsi sistem berbasis digital. Kondisi ini menjadi lebih berat bagi organisasi kecil dan menengah yang memiliki keterbatasan sumber daya, sehingga penerapan HRIS sering kali dilakukan secara bertahap atau dalam bentuk yang lebih sederhana.

Disamping aspek biaya hambatan lain cukup penting adalah keterbatasan kompetensi tenaga kerja. Tidak semua karyawan memiliki tingkat literasi digital dan penguasaan teknologi informasi yang memadai untuk mengoperasikan sistem HRIS secara efektif. Ketidaksiapan ini dapat memperlambat proses adaptasi, meningkatkan potensi kesalahan dalam penggunaan sistem, serta mengurangi efektivitas pemanfaatan HRIS dalam aktivitas kerja. Penelitian lain juga menegaskan bahwa kesiapan sumber daya

manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam keberhasilan implementasi HRIS. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan pelatihan yang berkelanjutan, pendampingan teknis, serta peningkatan kompetensi digital agar karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis teknologi. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan yang umum terjadi, terutama pada karyawan yang masih terbiasa dengan sistem manual. Kurangnya kesiapan terhadap transformasi digital dapat menimbulkan penolakan terhadap sistem baru apabila tidak diimbangi dengan komunikasi dan sosialisasi yang efektif dari pihak manajemen.

Kendala implementasi HRIS juga berkaitan dengan aspek teknis seperti keamanan data dan infrastruktur teknologi. HRIS mengelola berbagai informasi penting dan sensitif, termasuk data pribadi karyawan, penggajian, serta penilaian kinerja, sehingga membutuhkan sistem keamanan yang kuat untuk mencegah risiko kebocoran maupun penyalahgunaan data. (Samuel, 2024), menekankan bahwa isu keamanan data, keterbatasan infrastruktur, serta kurangnya kesiapan pengguna menjadi tantangan utama dalam implementasi HRIS. Selain itu, permasalahan seperti jaringan internet yang tidak stabil, sistem yang belum terintegrasi secara optimal, serta keterbatasan perangkat teknologi juga dapat menghambat kinerja sistem. Dalam hal ini, dukungan infrastruktur yang memadai menjadi faktor penting agar HRIS dapat berfungsi secara efektif dalam mendukung proses administrasi dan pengambilan keputusan organisasi.

Berbagai kendala tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi HRIS tidak hanya bergantung pada aspek teknologi semata, tetapi juga pada kesiapan organisasi secara menyeluruh, mulai dari aspek pendanaan, sumber daya manusia, hingga sistem pendukung. Oleh karena itu, diperlukan strategi implementasi yang terencana dan berkelanjutan agar HRIS dapat memberikan manfaat optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia serta mendukung peningkatan kinerja organisasi.

## KESIMPULAN

Penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam pengelolaan sumber daya manusia menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi digital berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. HRIS mampu mendukung proses administrasi SDM secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi sehingga membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan data, transparansi kerja, serta pengambilan keputusan yang lebih sistematis. Selain berfungsi sebagai alat administrasi, HRIS juga menjadi bagian penting dalam mendukung transformasi digital organisasi dan pengelolaan SDM yang lebih modern serta profesional.

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi HRIS pada perusahaan besar cenderung berjalan lebih optimal karena didukung oleh kesiapan infrastruktur teknologi, kualitas sumber daya manusia, dan dukungan manajemen yang memadai. Sementara itu, penerapan HRIS pada UMKM masih menghadapi berbagai kendala implementasi, seperti keterbatasan biaya, rendahnya literasi digital, serta keterbatasan infrastruktur teknologi. Meskipun demikian, penggunaan HRIS dalam bentuk yang lebih sederhana tetap memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM pada UMKM dan membantu mengurangi kesenjangan pengelolaan tenaga kerja dibandingkan penggunaan sistem manual. Dengan demikian, HRIS dapat menjadi salah satu solusi strategis dalam mendukung pemerataan kualitas pengelolaan SDM antara perusahaan besar dan UMKM di era digital.

Organisasi, khususnya UMKM, perlu meningkatkan kesiapan teknologi dan kompetensi digital

tenaga kerja agar implementasi HRIS dapat berjalan secara lebih efektif dan berkelanjutan. Penerapan sistem dapat dilakukan secara bertahap sesuai kebutuhan organisasi sehingga proses transformasi digital dalam pengelolaan SDM dapat diterapkan secara optimal. Selain itu, dukungan manajemen, pelatihan tenaga kerja, serta penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai perlu diperhatikan agar pemanfaatan HRIS mampu memberikan manfaat yang maksimal bagi organisasi. Ke depannya, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi perbedaan penerapan HRIS berdasarkan sektor industri maupun karakteristik organisasi secara lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Y., Aminullah, A., Lazuardi, B., Endang, E., & Setyorini, D. (2026). *The Role of HRIS ( Human Resource Information System ) in Improving HR Management Efficiency*. 7(3), 609–622.
- Anthony, H. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources. *Journal of Lbor Research*, 24, 381–394.
- Dewi, S., Kristiana, S., Vony, S., & Felicia, T. (2024). *Implementation of Human Resource Information Systems ( HRIS ) in Indonesian Organizations : A Mixed-Method Study on Effectiveness and Success Factors*. 1(2), 6–10.
- Emma, P., & Shaun, T. (2010). Desired goals and actual outcomes of e-HMR. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335–354.
- Hermawan, E., & Panjaitan, H. (2023). *Implementing Human Resource Information System ( HRIS ) for Efficient Human Resource Management*. 5(2), 128–139.
- Hijrasil, Septin, M., Darsono, Zandra, widodo D., & Hendri, M. (2023). Penerapan Teknologi HRIS ( Human Resource Information System ) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074–7085.
- Khodir, A., & Izzati, U. A. (2025). *Penerapan Human Resources Information System ( HRIS ) dalam Manajemen Kinerja Karyawan : Studi Literatur*. 9, 17721–17726.
- Kenneth, K., & Charles, C. (1999). Human Resource Information Systems (HRIS): Providing Business with Rapid Data Access, Information Exchange and Strategic Advantage. *Sagejournals*, 28(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/009102609902800208>
- Naaranoja, M. (2014). *HRIS- An Effective Knowledge Management Solution*. 3(2), 87–96. <https://doi.org/10.7603/s40>
- Samuel, B. (2024). *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM ( HRIS ): NAVIGATING THE IMPLEMENTATION , CHALLENGES , . 05(10), 25–32*. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v5n10a3>
- Shibly, H. Al. (2011). *Human Resources Information Systems success Assessment : An integrative model*. 5(5), 157–169.
- Stone, D. L., Stone-romero, E. F., & Lukaszewski, K. (2006). *Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems*. 16, 229–244. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.010>.
- Studies, M. (2024). *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM ( HRIS ): NAVIGATING THE IMPLEMENTATION , CHALLENGES , . 05(10), 25–32*. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v5n10a3>
- Sudrajat, A., Veranita, Mi., Makmur, M., & Farlis, F. (2025). *Manajemen SDM: Menghadapi Dinamika*

- Kerja Masa Depan dan Adaptasi AI* (A. S. Egim (ed.); 1st ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Anggoro, Y., Aminullah, A., Lazuardi, B., Endang, E., & Setyorini, D. (2026). *The Role of HRIS ( Human Resource Information System ) in Improving HR Management Efficiency*. 7(3), 609–622.
- Anthony, H. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources. *Journal of Lbor Research*, 24, 381–394.
- Dewi, S., Kristiana, S., Vony, S., & Felicia, T. (2024). *Implementation of Human Resource Information Systems ( HRIS ) in Indonesian Organizations : A Mixed-Method Study on Effectiveness and Success Factors*. 1(2), 6–10.
- Emma, P., & Shaun, T. (2010). Desired goals and actual outcomes of e-HMR. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335–354.
- Hermawan, E., & Panjaitan, H. (2023). *Implementing Human Resource Information System ( HRIS ) for Efficient Human Resource Management*. 5(2), 128–139.
- Hijrasil, Septin, M., Darsono, Zandra, widodo D., & Hendri, M. (2023). Penerapan Teknologi HRIS ( Human Resource Information System ) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074–7085.
- Khodir, A., & Izzati, U. A. (2025). *Penerapan Human Resources Information System ( HRIS ) dalam Manajemen Kinerja Karyawan : Studi Literatur*. 9, 17721–17726.
- Kenneth, K., & Charles, C. (1999). Human Resource Information Systems (HRIS): Providing Business with Rapid Data Access, Information Exchange and Strategic Advantage. *Sagejournals*, 28(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/009102609902800208>
- Naaranoja, M. (2014). *HRIS- An Effective Knowledge Management Solution*. 3(2), 87–96. <https://doi.org/10.7603/s40>
- Samuel, B. (2024). *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM ( HRIS ): NAVIGATING THE IMPLEMENTATION , CHALLENGES , . 05(10), 25–32*. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v5n10a3>
- Shibly, H. Al. (2011). *Human Resources Information Systems success Assessment : An integrative model*. 5(5), 157–169.
- Stone, D. L., Stone-romero, E. F., & Lukaszewski, K. (2006). *Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems*. 16, 229–244. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.010>.
- Studies, M. (2024). *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM ( HRIS ): NAVIGATING THE IMPLEMENTATION , CHALLENGES , . 05(10), 25–32*. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v5n10a3>
- Sudrajat, A., Veranita, Mi., Makmur, M., & Farlis, F. (2025). *Manajemen SDM: Menghadapi Dinamika Kerja Masa Depan dan Adaptasi AI* (A. S. Egim (ed.); 1st ed.). CV. Eureka Media Aksara.
- Anggoro, Y., Aminullah, A., Lazuardi, B., Endang, E., & Setyorini, D. (2026). *The Role of HRIS ( Human Resource Information System ) in Improving HR Management Efficiency*. 7(3), 609–622.
- Anthony, H. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary human resources. *Journal of Lbor Research*, 24, 381–394.
- Dewi, S., Kristiana, S., Vony, S., & Felicia, T. (2024). *Implementation of Human Resource Information Systems ( HRIS ) in Indonesian Organizations : A Mixed-Method Study on Effectiveness and Success Factors*. 1(2), 6–10.
- Emma, P., & Shaun, T. (2010). Desired goals and actual outcomes of e-HMR. *Human Resource*

- Management Journal*, 21(3), 335–354.
- Hermawan, E., & Panjaitan, H. (2023). *Implementing Human Resource Information System ( HRIS ) for Efficient Human Resource Management*. 5(2), 128–139.
- Hijrasil, Septin, M., Darsono, Zandra, widodo D., & Hendri, M. (2023). Penerapan Teknologi HRIS ( Human Resource Information System ) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074–7085.
- Khodir, A., & Izzati, U. A. (2025). *Penerapan Human Resources Information System ( HRIS ) dalam Manajemen Kinerja Karyawan : Studi Literatur*. 9, 17721–17726.
- Kenneth, K., & Charles, C. (1999). Human Resource Information Systems (HRIS): Providing Business with Rapid Data Access, Information Exchange and Strategic Advantage. *Sagejournals*, 28(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/009102609902800208>
- Naaranoja, M. (2014). *HRIS- An Effective Knowledge Management Solution*. 3(2), 87–96. <https://doi.org/10.7603/s40>
- Samuel, B. (2024). *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM ( HRIS ): NAVIGATING THE IMPLEMENTATION , CHALLENGES ,. 05(10)*, 25–32. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v5n10a3>
- Shibly, H. Al. (2011). *Human Resources Information Systems success Assessment : An integrative model*. 5(5), 157–169.
- Stone, D. L., Stone-romero, E. F., & Lukaszewski, K. (2006). *Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems*. 16, 229–244. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.010>.
- Studies, M. (2024). *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM ( HRIS ): NAVIGATING THE IMPLEMENTATION , CHALLENGES ,. 05(10)*, 25–32. <https://doi.org/10.56734/ijbms.v5n10a3>
- Sudrajat, A., Veranita, Mi., Makmur, M., & Farlis, F. (2025). *Manajemen SDM: Menghadapi Dinamika Kerja Masa Depan dan Adaptasi AI* (A. S. Egim (ed.); 1st ed.). CV. Eureka Media Aksara.