

## **SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI**

**Eti Hadiati<sup>1</sup>, Erika Refalina<sup>2</sup>, Sabina Kirani<sup>3</sup>, Say Dina Asa<sup>4</sup>, Yeni Selviana<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

[etihadiati117@gmail.com](mailto:etihadiati117@gmail.com)<sup>1</sup>, [erikarevalina04@gmail.com](mailto:erikarevalina04@gmail.com)<sup>2</sup>, [sabinakirani1303@gmail.com](mailto:sabinakirani1303@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[saydinaasa@gmail.com](mailto:saydinaasa@gmail.com)<sup>4</sup>, [yeniselviana2811@gmail.com](mailto:yeniselviana2811@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstract:** *The human resource management information system is a tool in managing information related to human resources in an organization. The method used in this study is with a qualitative description with the type of literature review. The results of this study explain that there are several roles of human resource information systems on organizational performance, namely as operational efficiency, better decision-making, increasing employee productivity, and improving the quality of human resources.*

**Keywords:** *Information System, Human Resources, Organizational Performance.*

**Abstrak:** Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan alat penting dalam pengelolaan informasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia di suatu organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan deskripsi kualitatif dengan jenis literature review. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa peran sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi yaitu sebagai efisiensi operasional, pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan produktivitas karyawan, peningkatan kualitas sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi.

### **I. PENDAHULUAN**

Dalam penelitian Lasmaya (2016) menjelaskan bahwa tanpa adanya sistem informasi sumber daya manusia yang efektif, orang yang dalam konteks penelitian ini adalah karyawan akan sulit memahami dan mengimplementasikan isi atau perintah dari informasi yang telah disampaikan untuk menunjang kinerja yang maksimal. Dengan pemberian sistem informasi sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen dan perusahaan, dimana sistem informasi manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Rivai Veithzal (2011)

Menurut Sutrisno (2019) di perusahaan, pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja dan daya saing bisnis ketika kebutuhan akan informasi yang cepat tepat dan ketersediaan informasi untuk komposisi pengambilan keputusan.

Secara umum Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pergerakan dalam organisasi. Oleh karena itu tidak salah bila SDM dapat dipandang sebagai alat, tapi merupakan bagian dari perusahaan yang memiliki peranan sebagai moto penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan Ratnasari (2021).

Pentingnya peran SDM ini dikarenakan dalam pekerjaannya seorang karyawan berinteraksi langsung dengan sumber daya perusahaan lainnya, seperti modal material, metode, dan mesin Prihantoro (2012). Maka dari itu untuk menunjang peran SDM tersebut dalam istitusi bisnis, kerja dari SDM ini perlu ditopang oleh penggunaan teknologi, khususnya pemanfaatan aplikasi sistem informasi sumber daya manusia (MSDM).

Pemanfaatan aplikasi sistem informasi SDM berpotensi menghasilkan benefit atau keuntungan bagi perusahaan. Sebagai contoh, secara teoritis dapat terdapat dua sasaran utama dalam pelaksanaan operasional organisasi, antara lain adalah berdampak pada peningkatan efisiensi, meminimalkan sumber daya material seperti kertas, dan meningkatkan secara maksimal proses pengiriman data dan informasi. Termasuk juga dalam bagian dari rencana peningkatan efektivitas dari kinerja organisasi tersebut (Subhashree, 2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia merupakan suatu prosedur sistematis yang memiliki kemampuan lebih dan sekadar laporan komputer mengenai informasi karyawan, namun sistem informasi sumber daya manusia juga mampu menyimpan, menganalisis, memelihara, dan mengendalikan informasi keseluruhan mengenai sumber daya manusia agar dapat dipakai oleh semua pihak yang membutuhkan.

Istilah kinerja merupakan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu atau kata lain job performance atau actual performance (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai keberhasilan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk nencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Kemudian menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tidak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan

hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas, kuantitas, ataupun efektifitas kerja dengan penggunaan waktu dan efesiensi sumber daya juga dapat dijadikan ukuran kinerja seorang karyawan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *literatur review* dengan menggunakan Scholar Google dari berbagai literatur yang terpercaya dan terverifikasi memungkinkan penulis menyajikan sumber yang berlandaskan teori dan penelitian sebelumnya. Hal ini dapat memperkuat kevalidan pada artikel ilmiah tersebut melalui analisis literatur yang sudah diperoleh dengan bukti otentik sehingga mudah dipahami (Sugiyono, 2015).

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Sistem informasi sumber daya manusia merupakan proses kegiatan inventarisasi kondisi, keadaan sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan untuk mengetahui kuantitas dan kualitas maupun permasalahan yang dihadapi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sistem ini merupakan suatu prosedur yang sistematis untuk mengumpulkan, menarik, menyimpan, dan memutakhirkan data yang dibutuhkan suatu perusahaan tentang sumber daya manusia. Kemudian pengertian sistem informasi sumber daya manusia menurut Amirin, (2016:39) menyatakan bahwa suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dan suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan tentang sumber daya manusia.

Bagian dari sistem informasi sumber daya manusia menurut Sinamora tahun 2009 dikutip oleh Rosadi & Purnomo tahun 2020 adalah :

1. Tepat waktu : aplikasi sistem informasi yang menangani sumber daya manusia harus mampu memutakhirkan informasi sehingga dapat membantu pengambilan keputusan dengan lebih baik.
2. Akurat : informasi yang disajikan dalam aplikasi harus akurat dan minim kesalahan atau memiliki ketepatan yang tinggi.

3. Informatif dan ringkas : informasi yang dibutuhkan tidak bertele – tele, sederhana namun mudah untuk dimengerti.
4. Relevan : penyajian informasi yang dikeluarkan oleh sistem sesuai dengan kondisi dan situasi, dimana hanya informasi yang sesuai dengan permintaan pengguna yang menjadi output sistem.
5. Lengkap : pengguna sistem harus bisa mendapatkan informasi yang lengkap sesuai dengan penyajian informasi sesuai dengan aspek daya guna.

Peran sistem informasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat vital karena membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan keterbukaan dalam berbagai aspek pengelolaan tenaga kerja. Fungsi – fungsi seperti pendataan karyawan, proses perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, pengelolaan kompensasi, absensi, dan kepatuhan terhadap regulasi semuanya bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan produktif. Dengan sistem informasi organisasi dapat mengelola informasi karyawan secara lebih efisien, memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, sistem informasi memainkan peran penting dalam membantu organisasi memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien.

#### **A. Penerimaan dan Perekrutan (recruitment)**

Dalam Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM), tahap penerimaan dan perekrutan adalah elemen krusial yang berinteraksi. Sistem Informasi Manajemen SDM menyediakan platform terpadu yang mengelola proses mulai dari pengumuman lowongan kerja hingga keputusan terkait penempatan karyawan baru. Organisasi menggunakan Sistem Informasi Manusia SDM untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan, menyederhanakan penerimaan aplikasi, menjadwalkan wawancara, menilai kualifikasi kandidat, dan membuat keputusan berdasarkan data terdokumentasi. Dengan Sistem Informasi Manajemen SDM, organisasi dapat meningkatkan efisiensi administrasi, meningkatkan transparansi dalam proses rekrutment, dan memastikan seleksi karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

#### **B. Pengembangan dan Pelatihan (Training and Development)**

Dalam Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya manusia (SIM SDM), pengembangan dan pelatihan adalah proses yang sangat penting dan terpadu. SIM SDM mempermudah pengelolaan program pengembangan karyawan dengan menyediakan platform yang menyatukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berbagai jenis pelatihan dan pengembangan.

Dengan SIM SDM, organisasi dapat meningkatkan pengembangan karyawan dengan menyediakan akses yang mudah ke pelatihan dan sumber daya pembelajaran, memonitor kemajuan, karyawan, dan mengevaluasi dampak keseluruhan dari investasi pelatihan. Ini membantu organisasi memperkuat keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, serta memperkuat kapasitas mereka untuk mencapai tujuan individu dan organisasi dengan lebih efektif.

### **C. Evaluasi Kinerja dan Penghargaan (Performance Appraisal and Reward)**

Evaluasi kinerja dan penghargaan adalah dua aspek penting dalam Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM), yang terhubung erat untuk mengelola proses penilaian dan pengakuan terhadap prestasi karyawan. SIM SDM memungkinkan organisasi untuk melakukan evaluasi kinerja secara sistematis, memantau progres, dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Selain itu, Sistem ini juga mendukung perencanaan pengembangan karyawan dan pemberian penghargaan kepada mereka yang mencapai atau melebihi standar kinerja, sehingga meningkatkan motivasi, meningkatkan transparansi, objektivitas, dan efisiensi dalam proses evaluasi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi serta mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan fokus pada pencapaian tujuan bersama.

### **Pembahasan**

Kemampuan penggunaan SIM SDM dalam berbagai organisasi tergantung pada kebutuhan, skala, dan sumber daya yang tersedia dalam organisasi tersebut. Meskipun SIM SDM dapat bermanfaat bagi berbagai jenis organisasi, seperti perusahaan besar, usaha kecil dan menengah, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi nirlaba, penggunaannya harus disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan masing – masing.

Organisasi dengan jumlah karyawan yang besar dan tingkat kompleksitas manajemen SDM yang tinggi cenderung mendapat manfaat yang signifikan dari penggunaan SIM SDM.

Ini karena sistem tersebut dapat membantu dalam pengelolaan informasi karyawan, penggajian, evaluasi kinerja, rekrutmen, pelatihan, dan berbagai aspek manajemen SDM lainnya secara lebih efisien.

Disisi lain, organisasi yang lebih kecil mungkin memiliki kebutuhan yang lebih sederhana dan mungkin tidak memerlukan SIM SDM yang canggih. Namun demikian, bahkan dalam organisasi yang lebih kecil, penggunaan sistem informasi sederhana untuk mengelola data karyawan dan proses SDM dapat membantu meningkatkan efisiensi dan akurasi.

Penting untuk dicatat bahwa implementasi SIM SDM memerlukan investasi waktu, sumber daya, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, sebelum memutuskan untuk mengadopsi SIM SDM, organisasi harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan mereka, mempertimbangkan ketersediaan sumber daya, dan memastikan kesiapan organisasi untuk mengelola perubahan yang terkait dengan pengimplementasian sistem baru.

Dengan demikian, meskipun SIM SDM dapat bermanfaat bagi berbagai jenis organisasi, keberhasilan implementasi bergantung pada pemahaman yang baik tentang kebutuhan dan kondisi organisasi serta komitmen untuk menjalankan sistem yang baik.

Peran Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi, yaitu antara lain:

1. Efisiensi Operasional

a) Otomatisasi Proses

Banyak tugas rutin dalam pengelolaan SDM seperti penggajian, cuti, dan penilaian kinerja dapat diotomatisasi, sehingga mengurangi kesalahan manusia dan meningkatkan efisiensi.

b) Akses Informasi Cepat

Informasi karyawan dapat diakses dengan cepat dan akurat, sehingga memudahkan dalam pengambilan keputusan.

c) Pengurangan Biaya

Dengan otomatisasi dan efisiensi, biaya operasional terkait Sumber Daya Manusia dapat ditekan

2. Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik

a.) Data yang akurat dan Real Time

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia menyediakan data yang up-to-date dan akurat tentang karyawan, sehingga memudahkan dalam membuat keputusan strategis terkait pengembangan karir, perencanaan tenaga kerja, dan sebagainya.

b.) Analisis Data

Dengan fitur analisis data, perusahaan dapat mengidentifikasi tren, pola, dan masalah dalam pengelolaan SDM, sehingga dapat mengambil tindakan korektif yang tepat.

3. Peningkatan Produktivitas Karyawan

a.) Fokus pada tugas utama

Dengan tugas-tugas administratif yang diotomatisasi, karyawan dapat lebih fokus pada tugas-tugas inti yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

b.) Pengembangan Karir

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dapat digunakan untuk mengidentifikasi potensi karyawan dan merencanakan program pengembangan karir yang sesuai, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

a.) Penilaian kinerja yang objektif

Sistem Informasi SDM dapat digunakan untuk melakukan penilaian kerja yang objektif dan transparan, sehingga karyawan dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan.

b.) Pelatihan dan pengembangan

Dengan data yang tersedia, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang lebih relevan dan efektif.

5. Kepuasan Karyawan yang Lebih Tinggi

a.) Transparansi

Sistem Informasi SDM dapat meningkatkan transparansi dalam proses pengelolaan SDM, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan diperlakukan secara adil.

b.) Kemudahan akses Informasi

Karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi terkait gaji, cuti, dan benefit lainnya melalui sistem.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian ini, diperoleh kesimpulan yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal. Hasil pembahasan diatas membuktikan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Sistem informasi sumber daya manusia juga dapat membantu organisasi mencapai efisiensi yang lebih tinggi, Efisiensi Operasional, Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik, Peningkatan Produktivitas Karyawan, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amirin.2016. Sistem Informasi Manajemen, Jakarta : Salemba Empat.
- Lasmaya, s mia. (2016). pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. jurnal ekonomi,bisnis dan enterpreunersip, 10(2), 25-43.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung, Refika Aditama.
- Prihantoro,A. (2012).Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen.Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis, Vol. 8(2), pp. 78–98
- Rivai Veithzal, E.J.S ( R.G.J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.
- Ratnasari,S.L.,B. S. L&Tanjung,R. (2021).Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.Jenius:Jurnal IlmiahManajemenSumber Daya Manusia, Vol. 4(2), pp. 153-163
- Rosadi, A.A.S.&Purnomo, Y.J. (2020).Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT RaudahUtama Cianjur.JurnalSains Sosio Humaniora, Vol. 4(2), pp. 357–367.DOI: 10.22437/jssh.v4i2.10865.
- Subhashree, V.&Vasanth. (2020).Influence of ITInfrastructure and IT Expertise on E-HRM Adoption.InternationalJournal ofScientific & Technology Research, Vol. 9(1), pp. 585–589
- Sutrisno.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 244).