

Transformasi Digital Dalam Manajemen SDM: Peran HRIS di Era Teknologi

Tri Jenny Minarsih¹, Nailul Fithri Arrasily², Budi Hartono³, Alfani Ghutsa Daud⁴

^{1,2,3} Universitas Hang Tuah Pekanbaru, ⁴ Universitas Indonesia

Corresponding Author: tryjenniminarsih@gmail.com

Published: Agust , 2025

ABSTRAK

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan keniscayaan di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Human Resource Information System (HRIS) hadir sebagai sistem terintegrasi yang mendukung digitalisasi proses SDM secara strategis, termasuk di sektor rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) terhadap publikasi tahun 2015–2025 guna mengidentifikasi peran, manfaat, dan tantangan implementasi HRIS. Hasil studi menunjukkan bahwa HRIS meningkatkan efisiensi administratif (penggajian, absensi), akurasi data, keterlibatan pegawai, serta kualitas pengambilan keputusan berbasis data. Di rumah sakit, HRIS membantu memenuhi tuntutan akreditasi dan mempercepat pengelolaan data tenaga kesehatan. Namun, keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kesiapan SDM, termasuk literasi digital dan sikap terhadap teknologi. Strategi implementasi seperti pendekatan bertahap, pemilihan sistem yang tepat, manajemen perubahan, serta pelatihan berkelanjutan menjadi kunci sukses transformasi. Studi ini menegaskan bahwa HRIS harus diadopsi secara strategis dengan memperhatikan faktor manusia dan keamanan data untuk memaksimalkan produktivitas dan daya saing organisasi.

Kata Kunci: HRIS, Transformasi Digital, SDM, Efisiensi, Rumah Sakit, SLR

ABSTRACT

Digital transformation in human resource management (HRM) is inevitable in the era of the Fourth Industrial Revolution and Society 5.0. The Human Resource Information System (HRIS) serves as an integrated solution that supports strategic HR digitalization, especially in the healthcare sector. This study employs a Systematic Literature Review (SLR) of publications from 2015 to 2025 to examine the role, benefits, and challenges of HRIS implementation. Findings show that HRIS improves administrative efficiency (payroll, attendance), data accuracy, employee engagement, and data-driven decision-making quality. In hospitals, HRIS facilitates compliance with accreditation standards and enhances healthcare workforce management. However, successful implementation depends largely on human readiness—namely digital literacy and employee attitudes toward technology. Strategic approaches such as phased implementation, system selection based on functional needs, change management, and continuous training are critical success factors. This study emphasizes that HRIS must be adopted with a human-centered strategy and robust data security to maximize organizational productivity and competitiveness.

Keywords: HRIS, Digital Transformation, Human Resources, Efficiency, Hospitals, SLR

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 telah menjadikan transformasi digital sebagai fenomena global yang meresapi berbagai aspek bisnis, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Era ini menuntut organisasi untuk mengintegrasikan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan big data ke dalam proses SDM (Ramadian et al., 2025). Dalam konteks ini,

manajemen SDM tidak lagi hanya peran pendukung, melainkan unit bisnis strategis yang memimpin transformasi digital untuk memberikan keunggulan kompetitif. Kemajuan teknologi yang terus berkembang telah berdampak terhadap praktik-praktik manajemen saat ini tidak terlepas pada praktik manajemen sumber daya manusia. Teknologi memainkan peran penting dalam mengubah cara kerja organisasi dan secara dramatis berdampak pada praktik sumberdaya manusia. Oleh karena itu diperlukan suatu teknologi HRM (Human Resource Management) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia (Kabul, 2024).

Di Indonesia, penerapan HRIS di berbagai organisasi (termasuk perbankan dan kesehatan) melaporkan peningkatan signifikan dalam efisiensi dan efektivitas manajemen SDM. Transformasi digital pada HR menuntut tenaga kerja yang siap secara digital, sehingga faktor kesiapan SDM (kompetensi teknologi dan sikap positif) menjadi penentu utama keberhasilan penerapan HRIS di rumah sakit. Secara teoritis, transformasi digital dalam pelayanan kesehatan banyak dikaji melalui pendekatan Technology Acceptance Model (TAM) dan Diffusion of Innovation Theory, yang menjelaskan bagaimana individu menerima dan mengadopsi teknologi baru. TAM menjelaskan bagaimana individu menilai kegunaan dan kemudahan penggunaan suatu teknologi, yang sangat penting dalam konteks adopsi alat kesehatan digital atau aplikasi telemedicine (Stoumpos et al., 2023).

HRIS, sebagai sistem informasi yang menyimpan dan mengelola data pegawai, memudahkan proses rekrutmen, payroll, absensi, dan evaluasi kinerja. Dengan demikian, penggunaan HRIS membuat HR tidak lagi hanya mendukung tugas administratif, melainkan berperan strategis dalam menghadapi tantangan era digital. Misalnya, penelitian menunjukkan HRIS mempercepat proses penggajian dan akses data, mengurangi kesalahan manual, dan memungkinkan HR fokus pada fungsi strategis (Hanafi & Anwar, 2023).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan penelitian ini adalah:

- (1) Bagaimana peran HRIS dalam mendukung transformasi digital manajemen SDM di era teknologi?
- (2) Apa saja manfaat utama implementasi HRIS dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kinerja SDM?
- (3) Bagaimana hambatan dan faktor pendukung dalam penerapan HRIS terutama di lingkungan rumah sakit Indonesia?

- (4) Bagaimana dampak kesiapan dan sikap SDM terhadap keberhasilan transformasi digital SDM melalui HRIS? Pertanyaan-pertanyaan ini diharapkan dapat dijawab melalui telaah literatur terkini dan data sekunder terkait.

Tinjauan Teoritis

Human Resource Information System (HRIS) didefinisikan sebagai sistem terintegrasi yang mencakup seluruh proses manajemen SDM dan mengotomatisasi kegiatan seperti pengumpulan, penyimpanan, analisis, dan pendistribusian informasi tentang pegawai serta kegiatan organisasi. Dengan HRIS, fungsi SDM yang sebelumnya manual menjadi otomatis, sehingga mengurangi beban administratif dan menambah nilai strategi. Dalam era e-HRM (elektronik HR), HRIS disebut berperan penting dalam digitalisasi HRM, menjadikan departemen SDM sebagai unit strategis yang memimpin transformasi digital untuk keunggulan kompetitif. Contohnya, integrasi teknologi berbasis web dan cloud pada HRIS memungkinkan akses data real-time dan analitik SDM, yang mendukung pengambilan keputusan strategis, seperti perencanaan tenaga kerja dan prediksi turnover (Almashyakh, 2022).

Dalam konteks operasional, penggunaan HRIS terbukti mempercepat proses penting. Misalnya, sistem payroll otomatis mengurangi waktu pemrosesan dan kesalahan perhitungan gaji. Laporan studi kasus di Indonesia mencatat HRIS di RS Hermina Depok meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM mempercepat akses data pegawai dan mengurangi kerja manual sehingga produktivitas karyawan bertambah. HRIS juga meningkatkan keterlibatan kerja karyawan; sebuah studi pemerintah Kota Semarang menunjukkan bahwa HRIS secara signifikan meningkatkan job involvement pegawai yang berdampak positif pada kinerja (Anisa et al., 2023).

Namun, implementasi HRIS menghadapi tantangan. Penelitian menunjukkan hambatan umum meliputi resistensi karyawan, infrastruktur IT yang belum memadai, rendahnya literasi digital SDM, dan kurangnya pelatihan pengguna. Seperti dalam penelitian Rindu bahwa turnover perawat mencapai antara 10% – 21% per tahun, padahal standar ideal adalah $\leq 10\%$. Tingginya turnover menyebabkan biaya operasional meningkat dan berdampak buruk pada kualitas layanan (Rindu et al., 2018). Keberhasilan implementasi HRIS tidak hanya ditentukan aspek teknis, tetapi juga manajemen perubahan dan dukungan kepemimpinan organisasi. Tingginya kesiapan SDM secara digital menjadi kunci. Di rumah sakit, dalam studi Hariri menemukan faktor sikap dan kompetensi digital SDM berpengaruh signifikan terhadap readiness menghadapi transformasi digital (rata-rata kesiapan tinggi, mean 3,87) (Hariri et al., 2025).

Secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa HRIS menjadi kunci penting dalam mendukung transformasi digital di bidang manajemen SDM. Sistem ini membantu meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Jika digabungkan dengan inisiatif seperti Green HRM, HRIS tidak hanya mampu mendorong produktivitas dan daya saing tenaga kerja, tetapi juga tetap memperhatikan aspek keberlanjutan. Meski begitu, penerapannya harus dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan keseimbangan antara faktor manusia dan teknologi agar hasilnya optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur sistematis atau Systematic Literature Review (SLR). Metode ini dilakukan dengan cara mencari, mengumpulkan, dan menilai berbagai penelitian yang relevan dengan topik secara terstruktur dan sistematis. Sumber data berasal dari jurnal ilmiah terakreditasi dan prosiding internasional yang terbit dalam kurun waktu 2015–2025. Fokus penelitian adalah pada topik HRIS, digitalisasi manajemen SDM, dan pengelolaan SDM (HRM) baik di Indonesia maupun di negara lain.

Pencarian dilakukan dengan kata kunci seperti “HRIS”, “Transformasi Digital SDM”, “e-HRM”, dan “Human Resource Information System”, yang dikombinasikan dengan kata “Indonesia” atau “rumah sakit”.

Kriteria yang digunakan untuk memilih literatur antara lain:

1. Penelitian menggunakan metode kuantitatif atau kualitatif.
2. Studi kasus pada sektor publik maupun swasta.
3. Artikel memiliki data angka atau temuan empiris.

Setiap artikel diseleksi dengan melihat abstrak dan kata kunci untuk memastikan kesesuaiannya, kemudian isinya dianalisis. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan sintesis tematik, yaitu mengelompokkan temuan-temuan ke dalam tema-tema utama seperti efisiensi HR, adopsi teknologi, kepuasan pegawai, dan tantangan implementasi. Penggunaan metode SLR ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang menyeluruh dan objektif mengenai peran HRIS di era teknologi sekaligus membantu meminimalkan bias dalam pemilihan sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan utama mengonfirmasi bahwa HRIS merupakan enabler krusial dalam transformasi digital manajemen SDM. Penggunaan HRIS meningkatkan efektivitas administrasi HR dan memungkinkan fungsi SDM yang lebih strategis. Misalnya, otomatisasi penggajian dan absensi, HRIS mengurangi kesalahan manual dan mempercepat proses, sejalan dengan temuan literatur global bahwa HRIS mengoptimalkan proses SDM. Peningkatan keterlibatan pegawai yang dilaporkan menunjukkan bahwa HRIS tidak hanya mempermudah pekerja HR, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas SDM secara keseluruhan.

1. HRIS Dalam Meningkatkan Efisiensi

HRIS secara konsisten dilaporkan meningkatkan efisiensi operasional SDM. Beberapa studi kasus di Indonesia menunjukkan HRIS membuat proses pengelolaan data pegawai menjadi lebih cepat dan akurat. Penggunaan HRIS dapat mengurangi biaya personel dengan mengoptimalkan informasi melalui database, sehingga HRD dapat dengan mudah mengakses informasi yang relevan dan semua informasi yang disimpan dalam database dapat digunakan secara bersamaan, yang sangat efektif. Misalnya, HRIS di RS Hermina Depok yang memungkinkan akses informasi SDM yang lebih baik dan mengurangi pengerjaan manual, sehingga kinerja HRD meningkat (Anisa et al., 2023).

2. HRIS Dalam Pengambilan Keputusan

HRIS berperan dalam pengambilan keputusan strategis. Data terpadu dalam HRIS mendukung analisis mendalam dan prediksi tren SDM, dalam artikel internasional mengatakan secara umum, SDM membantu personel manajemen puncak dalam proses pengambilan keputusan strategis terkait rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberhentian, pelatihan, pengembangan, dan penggajian (Alam et al., 2016).

3. HRIS Meningkatkan Kepuasan Karyawan

HRIS meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat menghasilkan positif atau negatif, hasil positif dari kepuasan kerja akan memberi efek positif juga terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah. Sebuah studi menyatakan HRIS secara signifikan meningkatkan job involvement pegawai serta memungkinkan pegawai fokus pada tugas strategis dengan beban administratif yang menurun (Riska, 2025).

4. Strategi HRIS

a) Penetapan Tujuan dan Kebutuhan yang Jelas:

- Peran HRIS dalam Implementasi: Pada tahap ini, HRIS berperan sebagai solusi terintegrasi yang akan menjawab kebutuhan spesifik rumah sakit. Misalnya, jika masalahnya adalah kesulitan melacak lisensi medis staf, HRIS akan diimplementasikan untuk menyediakan modul manajemen lisensi. Jika ada kendala dalam proses rekrutmen, HRIS akan menyediakan fitur pelacakan pelamar (Anisa et al., 2023).

Strategi: Identifikasi area-area di mana HRIS dapat memberikan dampak terbesar. Libatkan manajemen puncak, departemen SDM, keuangan, IT, dan perwakilan dari berbagai departemen klinis untuk memahami kebutuhan unik mereka. Tentukan Key Performance Indicators (KPIs) yang jelas untuk mengukur keberhasilan implementasi.

b) Pemilihan Vendor dan Sistem yang Tepat:

- Peran HRIS dalam Implementasi: HRIS harus dipilih berdasarkan kapabilitas fungsionalnya yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Misalnya, apakah sistem tersebut memiliki modul untuk jadwal shift perawat HRIS juga harus menjamin keamanan data sensitif karyawan dan pasien.

Strategi: Lakukan riset menyeluruh terhadap berbagai vendor HRIS. Pertimbangkan faktor-faktor seperti skalabilitas sistem, kemudahan integrasi dengan sistem lain (misalnya, sistem penggajian, EMR/EHR), dukungan purna jual, dan kepatuhan terhadap regulasi kesehatan yang berlaku (misalnya, terkait privasi data pasien).

c) Manajemen Perubahan yang Efektif:

- HRIS adalah agen perubahan budaya di rumah sakit. Implementasinya akan mengubah cara kerja lama. HRIS harus dipandang sebagai alat yang mempermudah, bukan mempersulit.

Strategi: Komunikasikan manfaat HRIS secara transparan kepada seluruh karyawan. Libatkan karyawan kunci (key users) dari setiap departemen dalam proses pemilihan dan pengujian. Berikan pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan. Bentuk tim internal yang kuat untuk mendukung transisi.

d) Pendekatan Bertahap (*Phased Approach*):

- Pendekatan bertahap memastikan HRIS diimplementasikan sebagai modul-modul yang saling melengkapi. Misalnya, dimulai dengan modul dasar seperti data karyawan dan penggajian, kemudian diikuti dengan manajemen kinerja, rekrutmen, atau pelatihan. Ini membantu pengguna beradaptasi secara bertahap.

Strategi: Hindari mencoba mengimplementasikan semua modul sekaligus. Mulai dengan modul yang paling kritis atau yang paling cepat memberikan Return on Investment (ROI). Setelah modul pertama stabil, lanjutkan ke modul berikutnya.

Dalam konteks rumah sakit, keunggulan HRIS sangat relevan mengingat kompleksitas data SDM dan tuntutan akreditasi mutu. Sistem HRIS yang baik dapat membantu rumah sakit menyajikan data pegawai dengan cepat saat audit atau membuat kebijakan SDM berbasis data. Namun, kesiapan SDM menjadi faktor penentu. Studi menegaskan bahwa sikap dan pelatihan SDM digital harus diutamakan agar keuntungan teknologi benar-benar dirasakan (Maisharah et al., 2023).

Dalam penelitian Ali Imron penerapan HRIS secara signifikan dapat meningkatkan daya saing, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja serta menjaga integritas lingkungan. Mendukung pengembangan Green Business atau bisnis yang berfokus pada kelestarian lingkungan. Kesimpulan menunjukkan bahwa transformasi Human Resource Management dalam pemanfaatan HRIS tidak dapat dihindari sehingga dapat memberikan peran yang efektif dan efisien serta dapat berkembang dan berkelanjutan melalui inovasi dan pengembangan teknologi sistem informasi (Imron et al., 2024).

Literatur menyoroti kendala seperti resistensi pegawai, keterbatasan infrastruktur, dan kurangnya pelatihan teknologi. Spesifik di rumah sakit, kesiapan SDM (kompetensi dan sikap digital) ditemukan sebagai faktor kritis penelitian menunjukkan bahwa sikap positif terhadap transformasi digital adalah prediktor dominan kesiapan SDM ($\beta=0,58$). Dengan kata lain, keberhasilan HRIS ditentukan oleh faktor manusia; tanpa dukungan dan pelatihan memadai, efisiensi yang dijanjikan sulit tercapai.

Dalam rangka memaksimalkan manfaat HRIS, organisasi harus mempertimbangkan pemilihan HRIS yang sesuai dengan kebutuhan, melibatkan karyawan dalam proses implementasi dan perubahan, dan memastikan keamanan dan privasi data yang memadai. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga penting untuk memastikan pemahaman yang baik tentang penggunaan HRIS. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa HRIS memiliki potensi besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM. Dengan pemahaman yang baik tentang tantangan yang mungkin dihadapi dan strategi

yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan penerapan HRIS untuk mencapai tujuan strategis mereka dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, pengembangan modul HRIS yang terintegrasi juga penting. Literatur mengindikasikan bahwa integrasi HRIS dengan sistem lain (keuangan, pelayanan pasien) dapat menyajikan big picture manajemen SDM, namun hal ini sering terkendala infrastruktur. Penekanan kajian tentang keamanan data dan privasi (privacy) juga muncul; HRIS harus dilengkapi dengan pengamanan kriptografi dan kontrol akses untuk melindungi data sensitif pegawai.

KE SIMPULAN

Human Resource Information System (HRIS) terbukti memainkan peran strategis dalam mendorong transformasi digital manajemen SDM, khususnya di sektor rumah sakit yang memiliki kompleksitas tinggi. HRIS memberikan manfaat nyata berupa peningkatan efisiensi proses administratif, ketepatan data, penguatan fungsi strategis HR, dan kemudahan pemenuhan akreditasi institusi kesehatan. Namun, efektivitas sistem ini tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, melainkan juga kesiapan dan dukungan dari sumber daya manusia itu sendiri. Faktor-faktor seperti pelatihan digital, sikap positif terhadap perubahan, serta budaya organisasi terbukti menjadi penentu keberhasilan implementasi HRIS.

Strategi implementasi bertahap yang dimulai dari modul dasar (seperti data pegawai dan penggajian), lalu dilanjutkan ke modul lanjutan (seperti manajemen kinerja dan pelatihan), dinilai efektif untuk membantu adaptasi pengguna dan mengurangi risiko kegagalan sistem. Di samping itu, penting bagi organisasi untuk memilih sistem HRIS yang sesuai kebutuhan, menjamin keamanan data sensitif, serta melibatkan pemangku kepentingan sejak awal proses transformasi. Dengan pendekatan yang strategis dan partisipatif, HRIS dapat menjadi katalis utama dalam meningkatkan efisiensi operasional, kualitas keputusan, dan daya saing institusi di era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- 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). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0160366>
- Almashyakh, A. M. (2022). An Evidence-Based Review of e-HRM and Its Impact on Strategic Human Resource Management. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(03), 542–556. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.103033>
- Anisa, Latianingsih, N., & Rosalina, E. (2023). Peranan Aplikasi Human Resource Information System (

- HRIS) Pada Rumah Sakit Hermina Depok. *Seminar Nasional Riset Terapan*, 12(Desember), 411–420.
- Hanafi, Y. D., & Anwar, M. (2023). Implementasi Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Pada PT Swabina Gatra. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 120–123. https://jurnalfkip.samawa-university.ac.id/karya_jpm/index
- Hariri, A., Wahyuni, W., & Rochmat, A. (2025). Menghadapi Transformasi Digital Layanan Kesehatan. 9, 3837–3845.
- Imron, A., Arif, R., Gifari, D., Aritonang, D. P., & Harun, A. Bin. (2024). the Role of Hris in Efficiency and Effectiveness Towards Green Business. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 8(4), 671–686. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2024.v8.i4.6821>
- Kabul, E. R. (2024). Penggunaan Teknologi Hrm (Human Resource Management) untuk Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia. *Blantika: Multidisiplinary Journal*, 2(4), 427–435. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i4.128>
- Maisharah, S., Dwanita Widodo, Z., & Manuhutu, H. (2023). Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tanbusai*, 7, 7074–7085.
- Ramadian, A., Nurlinda, D. Z., & Ramadhina, N. (2025). Digital transformation in HR Planning: Adaptation strategies and challenges in the industrial revolution 5.0 era. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 22(1), 39–52. <https://doi.org/10.36406/jam.v22i1.137>
- Rindu, . H., . S., & Novita, A. (2018). Analysis of the Nurse's Turnover Intentions at Private Hospitals in Indonesia. *KnE Life Sciences*, 4(9), 265. <https://doi.org/10.18502/cls.v4i9.3577>
- Riska, H. (2025). Dengan kata lain, keberhasilan HRIS ditentukan oleh faktor manusia; tanpa dukungan dan pelatihan memadai, efisiensi yang dijanjikan sulit tercapai. 6. <https://www.city.kawasaki.jp/500/page/0000174493.html>
- Stoumpos, A. I., Kitsios, F., & Talias, M. A. (2023). Digital Transformation in Healthcare: Technology Acceptance and Its Applications. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043407>