

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KOMUNIKASI

Atika Tantarani, Kendras Wiarsih, Rizka Nurbarokah, Serli Apriani, Reni Widyastuti
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
kendraswiarsih@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the role of the Human Resource Information System (HRIS) in supporting organizational communication. The research method used is a literature review by analyzing relevant scholarly articles. The findings indicate that HRIS plays an important role in facilitating fast, accurate, and integrated information delivery, as well as supporting coordination and two-way communication between management and employees. In addition to improving work efficiency and information transparency, the implementation of HRIS faces challenges related to human resource readiness, technological infrastructure, and adaptation to digital work culture.

Keywords: Human Resource Information System, Organizational Communication, HRIS, Human Resources

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *Human Resource Information System* (HRIS) dalam mendukung komunikasi organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis artikel jurnal ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa HRIS berperan penting dalam memfasilitasi penyampaian informasi yang cepat, akurat, dan terintegrasi, serta mendukung koordinasi dan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan. Selain meningkatkan efisiensi kerja dan transparansi informasi, penerapan HRIS juga menghadapi tantangan berupa kesiapan sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, serta adaptasi terhadap budaya kerja digital.

Kata kunci: Sistem Informasi Manajemen SDM, Komunikasi Organisasi, HRIS, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peran SDM tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kebutuhan penting bagi setiap organisasi agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan persaingan yang semakin ketat.

Dalam pengelolaan SDM, komunikasi memiliki peran yang sangat krusial. Komunikasi yang efektif dapat membantu menyampaikan informasi, kebijakan, serta koordinasi kerja antara manajemen dan karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang optimal dapat menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan informasi, dan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sari (2017), komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai sarana penghubung antara individu dan kelompok kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara selaras.

Perkembangan teknologi informasi mendorong organisasi untuk memanfaatkan sistem berbasis digital dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu bentuk penerapan teknologi tersebut adalah Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) atau Human Resource Information System (HRIS). Sistem ini digunakan untuk mengelola data karyawan, administrasi kepegawaian, serta mendukung proses pengambilan keputusan manajemen. Hijrasil et al. (2023) menjelaskan bahwa SIM

SDM berperan penting dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM melalui penyediaan informasi yang cepat, akurat, dan terintegrasi.

Penerapan SIM SDM juga memberikan kontribusi besar dalam mendukung komunikasi internal organisasi. Melalui sistem informasi, proses penyampaian informasi antara bagian SDM dan karyawan dapat dilakukan secara lebih efektif, transparan, dan terdokumentasi dengan baik. Muchtarruddin dan Ariyati (2021) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi SDM dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan karena informasi yang dibutuhkan dapat diakses dengan lebih mudah dan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, bahwa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam mendukung komunikasi organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran SIM SDM dalam komunikasi melalui pendekatan studi literatur dari berbagai jurnal ilmiah yang relevan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya pemanfaatan sistem informasi SDM sebagai sarana komunikasi yang efektif dalam organisasi.

LANDASAN TEORI

Sistem Informasi Manajemen SDM (HRIS)

HRIS adalah sistem yang menyimpan dan mengelola data karyawan dalam satu platform digital. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mengelola, menyimpan, dan menyajikan data yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu organisasi. Sistem ini berfungsi sebagai alat pendukung manajemen dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Dirancang untuk mengintegrasikan berbagai aktivitas pengelolaan SDM agar dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Fungsi utama dari sistem meliputi pengolahan data karyawan, pengelolaan administrasi kepegawaian, serta penyediaan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen dan karyawan. Pengolahan data karyawan mencakup data personal, riwayat pekerjaan, penilaian kinerja, hingga pelatihan dan pengembangan. Selain itu, juga mempermudah proses administrasi seperti pengelolaan absensi, penggajian, dan dokumentasi kepegawaian. Melalui sistem ini, informasi SDM dapat diakses dengan lebih cepat, akurat, dan terstruktur (Hijrasil et al., 2023).

Tujuan penggunaan SIM SDM dalam organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja, mendukung transparansi informasi, serta membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang tepat. Penerapan sistem ini dapat mengurangi kesalahan administratif, mempercepat alur kerja, dan meningkatkan kualitas informasi yang disampaikan dalam organisasi. Dengan demikian, tidak hanya berperan sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Komunikasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, komunikasi berfungsi sebagai sarana utama untuk menyampaikan kebijakan, instruksi kerja, serta membangun hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Sari (2017) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat menciptakan keselarasan kerja dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan organisasi.

Jenis komunikasi dalam manajemen SDM ada 3 jenis:

- 1) Komunikasi Vertikal. Terjadi antara atasan dan bawahan, baik dalam bentuk instruksi maupun umpan balik.

- 2) Komunikasi Horizontal. Berlangsung antar karyawan atau antar bagian yang memiliki kedudukan sejajar, sedangkan
- 3) Komunikasi Formal dilakukan melalui jalur resmi organisasi seperti surat edaran, rapat, dan laporan tertulis.

Ketiga jenis komunikasi tersebut memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran aktivitas kerja dan koordinasi antar bagian.

Peran komunikasi dalam MSDM sangat berkaitan dengan koordinasi kerja dan pengambilan keputusan. Komunikasi yang baik memungkinkan informasi diterima secara jelas dan tepat waktu, sehingga mengurangi risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif juga membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang lebih akurat karena didukung oleh informasi yang lengkap dan dapat dipercaya.

Hubungan Sistem Informasi Manajemen SDM dengan Komunikasi

Sistem Informasi Manajemen SDM memiliki hubungan yang erat dengan proses komunikasi dalam organisasi. Berfungsi sebagai media komunikasi internal yang menghubungkan organisasi dan karyawan. Melalui sistem ini, informasi terkait kebijakan, data kepegawaian, dan kegiatan SDM dapat disampaikan secara terpusat dan mudah diakses. Membantu meningkatkan efektivitas komunikasi internal dengan menyediakan informasi yang terintegrasi dalam satu sistem.

Penerapan sistem ini mengoptimalkan penyampaian informasi dibandingkan dengan metode konvensional, sehingga mengurangi keterlambatan dan kesalahan informasi. Selain itu, mendukung transparansi data karyawan karena informasi disimpan secara sistematis dan dapat dipantau oleh pihak yang berkepentingan (Muchtarruddin & Ariyati, 2021).

Dalam penerapannya potensi terjadi miskomunikasi antar bagian dapat diminimalisir. Informasi yang jelas, terdokumentasi, dan mudah diakses membantu setiap bagian memahami peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Sistem yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan koordinasi kerja dan mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan dilakukan melalui tinjauan literatur yang relevan dengan topik utama pembahasan. Sumber literatur didapat dari artikel jurnal ilmiah terdahulu yang diperoleh secara daring. Pemilihan literatur berdasarkan tingkat relevansi dengan topik dan judul kajian, serta kelayakan sumber untuk dianalisis. Proses penelusuran literatur melalui Google Scholar dan memprioritaskan referensi terbaru yang tersedia dari tahun 2021 hingga tahun 2025. Adapun kriteria kelayakan referensi meliputi pembahasan mengenai sistem informasi MSDM dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Sistem Informasi Manajemen SDM dalam Komunikasi

Dalam proses komunikasi internal organisasi, sistem informasi manajemen sdm memiliki peran penting. Membantu penyampaian informasi karyawan secara terpusat dan terstruktur, sehingga informasi terkait data kepegawaian, kebijakan, serta aktivitas karyawan dapat diakses dengan lebih mudah. Hal ini sejalan dengan pendapat Hijrasil et al. (2023) yang menyatakan bahwa sistem informasi. SDM mampu menyediakan informasi yang akurat dan terintegrasi untuk seluruh pihak dalam organisasi. Selain itu, mempermudah koordinasi antara bagian sumber daya manusia dan karyawan. Melalui sistem ini, proses komunikasi yang sebelumnya dilakukan secara manual dapat dialihkan ke media digital,

sehingga mempercepat penyampaian pesan dan mengurangi ketergantungan pada komunikasi tatap muka. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, komunikasi dua arah lebih efisien antara organisasi dan karyawan.

Dampak SIM SDM terhadap Efektivitas Komunikasi Organisasi

Dampak utama adalah penyampaian informasi yang lebih cepat dan bersifat real time. Informasi yang disimpan dalam sistem dapat diakses kapan saja oleh pihak yang berkepentingan, sehingga mengurangi keterlambatan dalam penyampaian pesan. Hal ini mendukung kelancaran aktivitas kerja dan pengambilan keputusan yang lebih tepat.

Dalam penerapannya berperan dalam mengurangi kesalahan informasi. Data yang dikelola secara digital dan terpusat cenderung lebih konsisten dibandingkan dengan pencatatan manual. Penggunaan sistem ini dapat menekan risiko kesalahan data, sehingga informasi yang disampaikan kepada karyawan menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

Dampak lainnya adalah meningkatnya efisiensi kerja dalam organisasi. Proses komunikasi yang terintegrasi, memungkinkan HR dan karyawan menghemat waktu serta tenaga dalam mengakses informasi. Efisiensi ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan karena aktivitas kerja dapat dilakukan dengan lebih terarah dan sistematis.

Tantangan Penerapan SIM SDM dalam Komunikasi

Salah satu kendala utama, kurangnya pemahaman teknologi di kalangan karyawan. Tidak semua individu memiliki kemampuan yang sama dalam menggunakan sistem berbasis digital, sehingga kurang optimal dalam pemanfaatannya.

Tantangan berikutnya berkaitan dengan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan sistem kerja. Pergeseran dari metode manual ke sistem digital memerlukan penyesuaian, baik dari sisi keterampilan maupun pola kerja. Jika kesiapan SDM tidak diperhatikan, penerapan sistem dapat menimbulkan resistensi dan menurunkan efektivitas komunikasi.

Infrastruktur juga menjadi aspek penting dalam penerapan SIM SDM. Keterbatasan perangkat, jaringan, atau sistem yang belum stabil dapat mengganggu proses komunikasi berbasis digital. Selain itu, adaptasi terhadap budaya kerja digital menjadi tantangan tersendiri, terutama bagi organisasi yang sebelumnya terbiasa dengan sistem konvensional. Oleh karena itu, dukungan manajemen dan pelatihan yang berkelanjutan diperlukan agar penerapan SIM SDM dapat berjalan secara efektif.

KESIMPULAN

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) memiliki peran yang signifikan dalam mendukung komunikasi organisasi. Melalui pemanfaatan sistem berbasis teknologi, proses penyampaian informasi antara manajemen dan karyawan dapat dilakukan secara lebih terstruktur, cepat, dan akurat. Tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai media komunikasi internal yang membantu meningkatkan efektivitas hubungan kerja dalam organisasi.

Penerapan SIM SDM terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja, transparansi informasi, serta koordinasi antar bagian. Namun, agar sistem ini dapat berjalan secara optimal, diperlukan kesiapan sumber daya manusia dan dukungan teknologi yang memadai. Pelatihan, infrastruktur yang baik, serta adaptasi terhadap budaya kerja digital menjadi faktor penting dalam keberhasilan penerapan SIM SDM dalam komunikasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaridzah, A. L., Firlana, H., & Astuti, R. K. (2025). *IMPLEMENTASI DAN DAMPAK SISTEM MANAJEMEN SDM BERBASIS E-GOVERNMENT DI INDONESIA*. 11(1), 145–156.
- Dan, K., Kepemimpinan, G., & Kinerja, T. (2021). *Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. 1(3), 429–438.
- Johan, D. (2023). *Analisis Perencanaan Manajemen Komunikasi Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat (Literatur Review)*. 1(1), 14–20.
- Maisharah, S., Widodo, Z. D., Tunas, U., Utp, P., & Pattimura, U. (2023). *Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM*. 7, 7074–7085.
- Sari, I. P., & Kom, S. (n.d.). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMUNIKASI KARYAWAN LP3I CABANG PEKANBARU*. 485–496.
- (Alfaridzah et al., 2025; Dan et al., 2021; Johan, 2023; Maisharah et al., 2023; Sari & Kom, n.d.)