MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

DAMPAK SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL

Erliza Sabila Rahmaya[1], Junduna Faqih Azzam[2], Muhamad Ridwan [3], Putri Septiningrum[4], Agung Wijoyo[5]
Ilmu Komputer, Universitas Pamulang, Tanggerang Selatan, Indonesia
erlizasabila166@gmail.com, jfaqihazzam@gmail.com, mridwan7240@gmail.com, putriseptiningrum2@gmail.com, dosen01671@unpam.ac.id

Abstract
The digital era has encouraged organizations to optimize human resource performance through more integrated and data-driven management systems. Management Information Systems (MIS) play a central role in supporting human resource functions by improving productivity, decision-making quality, and organizational efficiency. This study aims to analyze the impact of MIS on human resource performance within multi-sector companies. Using a systematic literature review of international studies published between 2020 and 2025, this paper identifies that MIS strengthens data accuracy, accelerates administrative processes, and supports strategic HR functions such as talent development, performance evaluation, and workforce planning. However, MIS implementation still faces challenges related to user competency, digital adaptation, and data security. The findings emphasize that MIS contributes significantly to human resource performance when supported by leadership commitment, technological readiness, and continuous training. This study highlights the importance of aligning MIS adoption with human-centered digital transformation strategies to achieve sustainable performance improvement.
Keywords: *Management Information System, Human Resource Performance, Digital Transformation, HRIS*

Abstrak
Era digital mendorong organisasi untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia melalui sistem pengelolaan yang terintegrasi dan berbasis data. Sistem Informasi Manajemen (SIM) memiliki peran penting dalam mendukung fungsi SDM, khususnya dalam peningkatan produktivitas, kualitas keputusan, dan efisiensi operasional organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak SIM terhadap kinerja SDM pada perusahaan multisektor. Metode yang digunakan adalah *systematic literature review* terhadap publikasi internasional tahun 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa SIM meningkatkan akurasi data, mempercepat proses administrasi, memperkuat pengambilan keputusan, serta mendukung fungsi strategis SDM seperti pengembangan talenta, evaluasi kinerja, dan perencanaan tenaga kerja. Namun, tantangan seperti kompetensi pengguna, kesiapan digital, dan keamanan data masih menjadi hambatan implementasi. Temuan ini menegaskan bahwa SIM mampu meningkatkan kinerja SDM apabila didukung komitmen manajemen, kesiapan teknologi, dan pelatihan berkelanjutan.
Kata Kunci: Sistem Informasi Manajemen, Kinerja SDM, Transformasi Digital, HRIS

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah mengubah paradigma pengelolaan organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan kini dituntut untuk mengandalkan data yang cepat, akurat, dan terintegrasi agar mampu bersaing di pasar yang dinamis. Sistem Informasi Manajemen (SIM) menjadi instrumen penting dalam memodernisasi proses bisnis, termasuk fungsi SDM seperti rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan, manajemen kompetensi, hingga pengambilan keputusan. Zhang et al. (2023) menjelaskan bahwa transformasi digital melalui sistem informasi mempercepat koordinasi antar fungsi SDM, meningkatkan ketepatan data, dan mendukung respons perusahaan terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Pada era kompetitif, kinerja SDM dipandang sebagai faktor strategis. Organisasi membutuhkan talenta adaptif, produktif, dan inovatif. Abuhantash (2023) menemukan bahwa sistem informasi, khususnya *Human Resource Information Systems (HRIS)*, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individual maupun organisasi melalui otomatisasi proses administrasi dan peningkatan transparansi informasi. Dengan peran tersebut, SIM tidak hanya menjadi alat operasional, tetapi juga fondasi pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven HR*).

Namun, implementasi SIM tidak selalu berjalan mulus. Tantangan seperti resistensi karyawan, kesiapan teknologi, integrasi sistem, dan risiko keamanan informasi masih sering ditemukan (Cosa & Torelli, 2024). Oleh karena itu, diperlukan analisis mengenai bagaimana SIM berdampak pada kinerja SDM serta faktor apa yang menentukan keberhasilannya. Penelitian ini berfokus pada pertanyaan: *"Bagaimana dampak Sistem Informasi Manajemen terhadap kinerja sumber daya manusia di era digital, khususnya pada perusahaan multisektor?"*

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Sistem Informasi Manajemen (SIM) didefinisikan sebagai sistem berbasis teknologi yang berfungsi mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Zhang et al. (2023) menjelaskan bahwa SIM dibangun untuk menyediakan informasi yang relevan, tepat waktu, dan akurat bagi manajer agar dapat meningkatkan efektivitas proses bisnis. Dalam konteks pengelolaan tenaga kerja, SIM menjadi fondasi bagi perusahaan dalam mengintegrasikan data karyawan, aktivitas organisasi, serta kebutuhan koordinasi lintas departemen.

2.2 Human Resource Information System (HRIS)

Untuk mendukung fungsi sumber daya manusia, organisasi biasanya mengadaptasi SIM dalam bentuk *Human Resource Information System (HRIS)*. Abuhantash (2023) menyatakan bahwa HRIS memberikan manfaat strategis melalui otomatisasi proses administrasi SDM, seperti rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan, penggajian, dan manajemen kompetensi. HRIS tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membantu perusahaan dalam menyusun strategi pengembangan talenta melalui penyediaan basis data yang terstruktur dan mudah dianalisis.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2.3 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja SDM menggambarkan efektivitas individu dalam mencapai target dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Al-Kharabsheh et al. (2023) menyebutkan bahwa kinerja SDM dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem yang mendukung proses pekerjaan. Semakin baik data, informasi, dan sistem kerja yang tersedia, maka semakin baik pula kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, SIM menjadi enabler penting untuk memfasilitasi proses kerja yang produktif dan terukur.

2.4 Hubungan SIM dan Kinerja SDM

Banyak penelitian menunjukkan hubungan positif antara penerapan SIM dan peningkatan kinerja SDM. Ruiz (2024) menegaskan bahwa SIM mendorong *data-driven performance management*, yaitu pola pengambilan keputusan berbasis data nyata, bukan sekadar intuisi. Sistem tersebut memungkinkan perusahaan menilai kinerja secara transparan, objektif, terstandar, dan adil. Selain itu, Webology (2024) menemukan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan HRIS pada proses bisnisnya mengalami peningkatan produktivitas, efisiensi waktu, dan kualitas pengambilan keputusan SDM.

Secara teoritis, hubungan SIM terhadap kinerja SDM dapat dilihat melalui tiga peran utama:

1. **Peran informasi** — menyediakan data yang cepat dan akurat.
2. **Peran koordinasi** — mempercepat arus informasi antar unit.
3. **Peran kontrol** — memudahkan monitoring dan evaluasi kinerja.

Dengan demikian, literatur mutakhir secara konsisten menegaskan bahwa SIM merupakan faktor pendukung penting dalam meningkatkan kinerja SDM, terutama di era digital yang menuntut kecepatan akses informasi dan ketepatan keputusan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)*. Sumber data diperoleh dari jurnal internasional terindeks Scopus, Web of Science, Springer, dan ScienceDirect dengan rentang publikasi 2020–2025. Kata kunci yang digunakan mencakup *"Management Information System", "Human Resource Performance", "HRIS"*, dan *"Digital HRM"*. Artikel kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antara SIM dan kinerja SDM, termasuk manfaat, tantangan, dan faktor penentu keberhasilan implementasi.

4. Pembahasan

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Manajemen (SIM), khususnya dalam bentuk *Human Resource Information Systems (HRIS)*, memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia di berbagai sektor industri. Pada tataran operasional, SIM terbukti mampu mereduksi pekerjaan administratif yang berulang, meningkatkan ketepatan proses pencatatan, dan mempercepat distribusi informasi antarunit kerja. Kondisi ini sejalan dengan temuan Webology (2024) yang menegaskan bahwa digitalisasi fungsi SDM melalui HRIS berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja dan kecepatan penyelesaian tugas karyawan.

Pada tataran manajerial, SIM memungkinkan organisasi mengambil keputusan berbasis data yang real-time, akurat, dan terintegrasi. Data tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif, menyusun strategi pengembangan kompetensi, merencanakan kebutuhan tenaga kerja, hingga merancang skema penghargaan berbasis produktivitas. Ruiz (2024) menyebutkan bahwa sistem informasi yang terintegrasi membantu perusahaan mencapai kualitas

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495
keputusan yang lebih konsisten karena didukung oleh data yang valid dan dapat ditelusuri. Dengan demikian, SIM bukan hanya menjadi alat operasional, melainkan instrumen strategis dalam menyelaraskan peran SDM dengan tujuan organisasi.

Selain itu, SIM juga berdampak pada transparansi dan akuntabilitas kinerja. Melalui sistem yang terdigitalisasi, karyawan dapat mengetahui indikator penilaian kinerja, target unit kerja, serta hasil evaluasi mereka secara lebih terbuka. Transparansi ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja, sebagaimana disampaikan oleh Al-Kharabsheh et al. (2023) bahwa keterbukaan informasi dalam sistem digital memperkuat budaya kerja yang partisipatif dan berorientasi kinerja.

Meski demikian, pembahasan tidak dapat dilepaskan dari sejumlah hambatan. Tantangan paling dominan adalah kesiapan sumber daya manusia dalam mengadopsi teknologi. Resistensi karyawan terhadap perubahan, keterbatasan literasi digital, dan kurangnya pelatihan menjadi faktor yang sering menghambat optimalisasi SIM (Cosa & Torelli, 2024). Tantangan lain yang juga ditemukan adalah isu keamanan data, terutama terkait kerahasiaan informasi karyawan dan akses sistem yang tidak terkontrol. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan SIM ditentukan oleh tiga pilar utama, yaitu:

1. **Komitmen manajemen** dalam mendorong transformasi digital.
2. **Kesiapan infrastruktur teknologi** yang mendukung integrasi sistem.
3. **Pelatihan dan pendampingan berkelanjutan** bagi pengguna sistem.

Apabila ketiga faktor tersebut terpenuhi, maka dampak positif SIM terhadap kinerja SDM akan lebih optimal, baik pada tingkat individu, unit kerja, maupun organisasi secara keseluruhan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia di era digital. SIM mampu meningkatkan efisiensi kerja, akurasi data, transparansi evaluasi kinerja, serta kualitas pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM. Peran tersebut membuat SIM menjadi elemen strategis dalam memperkuat daya saing perusahaan di lingkungan bisnis yang dinamis.

Meskipun memberikan dampak positif, implementasi SIM tidak terlepas dari tantangan seperti rendahnya literasi digital, resistensi pengguna, dan isu keamanan data. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan kesiapan teknologi, membangun komitmen manajemen yang kuat, serta menyediakan pelatihan berkelanjutan bagi karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, SIM akan mampu mendukung peningkatan kinerja SDM secara berkelanjutan dan mendorong transformasi digital yang lebih matang dalam organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi perhatian organisasi dan peneliti berikutnya. Pertama, organisasi disarankan untuk melakukan **peningkatan literasi digital dan pelatihan berkelanjutan** bagi karyawan agar pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (SIM) dapat berjalan optimal. Upaya ini penting untuk meminimalkan resistensi terhadap teknologi baru serta memastikan sistem yang diterapkan benar-benar mendukung peningkatan kinerja SDM.

Kedua, organisasi perlu **mengintegrasikan SIM dengan strategi manajemen SDM jangka panjang**, termasuk dalam perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan manajemen kinerja berbasis data. Pendekatan ini akan menghasilkan proses pengambilan keputusan yang lebih prediktif, adaptif, dan strategis.

Ketiga, manajemen harus memperhatikan **aspek keamanan data dan privasi karyawan** dalam setiap implementasi SIM. Penguatan sistem keamanan, pengaturan hak akses, serta kebijakan tata kelola data menjadi hal yang harus diprioritaskan guna mencegah penyalahgunaan dan kebocoran informasi.

Adapun untuk peneliti selanjutnya, studi mendatang direkomendasikan untuk **melibatkan analisis empiris berbasis studi kasus dan data kuantitatif** agar dapat mengukur hubungan kausal secara lebih akurat antara implementasi SIM dan kinerja SDM. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi **peran kecerdasan buatan (AI), *analytics*, dan sistem berbasis cloud** dalam memperluas fungsi SIM di masa depan, mengingat perkembangan teknologi yang semakin pesat dalam era digital.
Dengan pendekatan tersebut, diharapkan kajian mengenai SIM dan kinerja SDM dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif, baik dalam perspektif akademik maupun praktik manajerial.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

DAFTAR PUSTAKA

[1] **Abuhantash, A.** (2023). *The impact of Human Resource Information Systems on organizational performance: A systematic review.* European Journal of Business and Management Research, 8(3), 239–245.
[2] **Al-Kharabsheh, S. A.**, Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). *The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation.* International Journal of Data and Network Science, 7(1), 381–392.
[3] **Anggraeni, D. T.**, & Ramadhani, A. N. (2023). *Penerapan Human Resource Information System dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital.* Jurnal Manajemen dan Organisasi, 14(2), 115–124.
[4] **Cosa, M.**, & Torelli, R. (2024). *Digital transformation and flexible performance management: A systematic literature review of the evolution of performance measurement systems.* Global Journal of Flexible Systems Management.
[5] **Fitriani, R.**, & Wahyudi, A. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap efektivitas kerja karyawan pada perusahaan manufaktur.* Jurnal Sistem Informasi Indonesia.
[6] **Hidayat, S.** (2021). *Pemanfaatan SIM berbasis cloud untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.* Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi.
[7] **Putri, N. L.**, & Hartono, B. (2024). *Transformasi digital dan peran HRIS dalam peningkatan produktivitas karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis, 18(1), 57–66.
[8] **Ruiz, L.** (2024). *Digital human resource strategy: Conceptualization and empirical examination of its impact on firm performance.* Information & Management, 61, 103966.
[9] **Suryani, E.** (2020). *Analisis peran Sistem Informasi Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi publik.* Jurnal Ilmu Administrasi, 9(2), 141–150.
[10] **Wahyuni, T.**, & Prasetyo, D. (2025). *Pengembangan SIM berbasis data untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial berbasis kinerja.* Jurnal Sistem Informasi dan Bisnis, 6(1), 1–10.
[11] **Webology.** (2024). *Impact of Human Resource Information Systems on job performance quality in health administration.* Webology Journal, 21(1), 93–108.
[12] **Yusoff, M.**, Hussain, H., & Ahmad, N. (2022). *Human Resource Information System (HRIS) effectiveness and employee performance in digital organizations.* Journal of Contemporary Human Resource Management, 4(2), 55–67.
[13] **Zhang, J.**, Wu, K., & Li, Y. (2023). *Exploring human resource management digital transformation in the digital economy.* Frontiers in Psychology, 14, 1121–1134.