

TRANSFORMASI DIGITAL SDM MELALUI HRMS

STABILITAS, SKALABILITAS, DAN STRATEGI



RUDY C. TARUMINGKENG

***Rudy C Tarumingkeng: Transformasi Digital SDM melalui HRMS -
Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi***

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

rudyc75@gmail.com

Bogor, Indonesia

16 Juli 2025

Transformasi Digital SDM melalui HRMS: Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi

Berikut adalah elaborasi formal-akademik dari artikel "**Human Resource Management System (HRMS): Features, Functions, Importance**" dari GeeksforGeeks, yang saya susun dalam bentuk naratif dan kontekstual untuk kebutuhan pembelajaran dan pengembangan manajemen SDM modern:

Human Resource Management System (HRMS): Fitur, Fungsi, dan Pentingnya dalam Manajemen SDM Modern

1. Pendahuluan: Dari Administrasi ke Transformasi Digital SDM

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management System/HRMS) merupakan representasi nyata dari pergeseran fungsi HR dari peran administratif menuju peran strategis. Di tengah disrupsi digital, HRMS bukan sekadar perangkat lunak, tetapi menjadi *nadi digital* bagi organisasi dalam mengelola seluruh siklus hidup karyawan—from rekrutmen hingga pensiun.

Seperti sistem saraf dalam tubuh manusia, HRMS menghubungkan berbagai fungsi HR ke dalam satu sistem terintegrasi yang responsif, data-driven, dan efisien. Transformasi ini menjadi sangat penting di era di mana organisasi dituntut adaptif, agile, dan *employee-centric*.

2. Fungsi Utama HRMS

Berikut ini fungsi utama dari HRMS yang membentuk fondasi bagi digitalisasi manajemen SDM:

a. Manajemen Informasi Karyawan

Menyimpan, memperbarui, dan mengakses data karyawan secara real-time (profil pribadi, riwayat jabatan, kualifikasi, pelatihan, kompensasi, dll.).

b. Manajemen Kehadiran dan Absensi

Sistem otomatis berbasis biometrik atau aplikasi mobile yang merekam jam kerja, keterlambatan, dan cuti secara akurat. Terintegrasi langsung dengan penggajian.

c. Penggajian dan Manajemen Kompensasi

Mengelola payroll secara otomatis berdasarkan jam kerja, potongan, tunjangan, dan pajak yang berlaku. Mengurangi human error dan mempercepat proses pembayaran.

d. Rekrutmen dan Onboarding

Modul ini membantu dalam proses perekrutan mulai dari pemasangan lowongan kerja, penyaringan CV, hingga onboarding karyawan baru secara digital dan terstruktur.

e. Manajemen Kinerja

Melakukan penilaian berbasis KPI dan OKR, serta menyediakan *dashboard* untuk memantau produktivitas karyawan secara individual maupun tim.

f. Manajemen Pelatihan dan Pengembangan

Melacak kebutuhan pelatihan, mengelola modul pembelajaran, dan menilai hasil pelatihan yang disesuaikan dengan *career path* individu.

g. Self-Service Portal

Memberikan akses langsung kepada karyawan untuk memperbarui data, mengajukan cuti, mengunduh slip gaji, atau memberikan feedback.

3. Fitur Utama HRMS

HRMS umumnya dilengkapi fitur-fitur sebagai berikut:

- **Cloud-based system:** Akses fleksibel kapan pun, di mana pun.
 - **Integrasi sistem:** HRMS dapat diintegrasikan dengan ERP, akuntansi, dan sistem keamanan perusahaan.
 - **Analytics dan dashboard:** Visualisasi data untuk pengambilan keputusan berbasis fakta.
 - **Mobile Access:** Karyawan dan manajer dapat mengakses informasi melalui aplikasi di smartphone.
 - **Keamanan Data:** Sistem HRMS yang baik harus memiliki *data encryption* dan autentikasi multi-lapis untuk melindungi privasi karyawan.
-

4. Pentingnya HRMS dalam Organisasi

HRMS membawa dampak signifikan pada efisiensi, akurasi, dan strategi SDM:

-  **Pengambilan Keputusan Lebih Cepat:** Data HR yang terstruktur memungkinkan pemimpin membuat keputusan berbasis *insight*.
-  **Efisiensi Biaya dan Waktu:** Otomatisasi mengurangi kebutuhan tenaga administratif dan menghindari duplikasi data.
-  **Transparansi dan Akuntabilitas:** Setiap transaksi, perubahan data, hingga evaluasi kinerja tercatat dalam sistem yang dapat ditelusuri.
-  **Meningkatkan Employee Experience:** Portal mandiri memberikan sense of control bagi karyawan, mendorong keterlibatan (engagement).

-  **Mendukung Skalabilitas Organisasi:** Sistem ini mampu mengelola kebutuhan HR pada perusahaan dengan ribuan karyawan secara real-time dan konsisten.
-

5. Ilustrasi Kasus: Digitalisasi HRMS di Perusahaan Indonesia

Sebagai contoh lokal, **Telkom Indonesia** mengadopsi platform HR digital bernama **MyHRIS** yang terintegrasi dengan sistem presensi, payroll, dan pengembangan kompetensi. Sistem ini berhasil menurunkan waktu proses payroll dari 7 hari menjadi hanya 1 hari. Selain itu, tingkat kepuasan karyawan terhadap layanan HR meningkat 35% dalam 2 tahun.

6. Tantangan Implementasi HRMS

Namun, tidak semua organisasi langsung merasakan manfaat HRMS. Tantangan umum yang muncul meliputi:

-  **Resistensi internal terhadap perubahan.**
 -  **Keterbatasan infrastruktur IT, terutama di UKM.**
 -  **Kurangnya pelatihan pengguna dan pemanfaatan fitur HRMS secara optimal.**
 -  **Ketergantungan pada vendor teknologi tertentu** yang tidak selalu sesuai dengan budaya kerja organisasi.
-

7. Kesimpulan: HRMS sebagai Pilar Transformasi SDM

HRMS bukan sekadar alat administratif, tetapi telah berevolusi menjadi platform strategis dalam membangun **Human Capital Advantage**. Organisasi masa depan bukan hanya yang kuat secara struktur, melainkan yang mampu beradaptasi melalui digitalisasi SDM secara

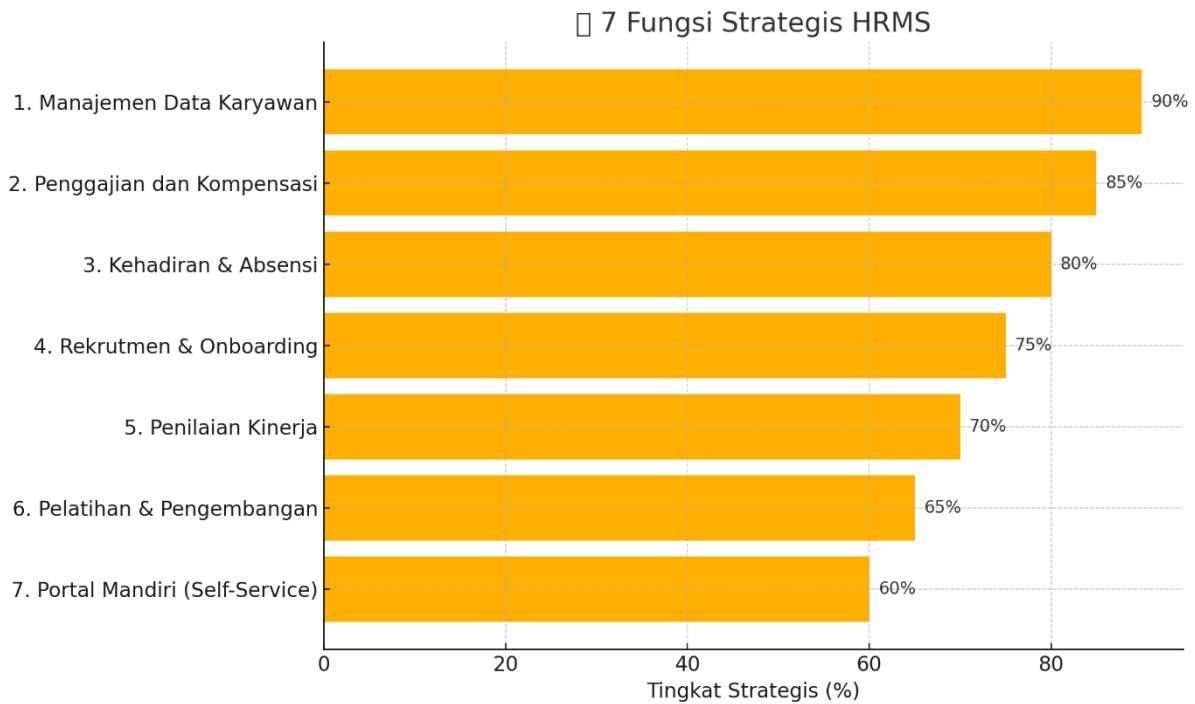
menyeluruh. Maka, HRMS adalah investasi jangka panjang bagi keberlanjutan organisasi.

 Tambahan: Rekomendasi Implementasi HRMS bagi Lembaga Pendidikan & UMKM

1. **Gunakan platform open-source atau lokal seperti Talenta, Gadjian, atau LinovHR** untuk efisiensi biaya.
 2. **Integrasikan modul pelatihan berbasis LMS** agar HRMS juga berperan sebagai pusat pembelajaran.
 3. **Lakukan audit HR digital readiness** sebelum implementasi sistem skala besar.
-

Rudy C Tarumingkeng: Transformasi Digital SDM melalui HRMS - Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi

Berikut adalah infografik visual “7 Fungsi Strategis HRMS”, yang menggambarkan fungsi-fungsi utama HRMS beserta asumsi tingkat implementasi strategisnya dalam organisasi modern.



Berikut adalah  **Modul Ajar Lengkap: “Digitalisasi SDM dengan HRMS”** yang dapat digunakan dalam pengajaran tingkat perguruan tinggi atau pelatihan profesional.

MODUL AJAR

Judul:

Digitalisasi SDM dengan Human Resource Management System (HRMS)

Durasi Belajar: 2–3 sesi (masing-masing 90 menit)

Target Peserta: Mahasiswa Manajemen SDM, Profesional HR, Pelaku UMKM, Dosen Manajemen

Learning Outcomes / Capaian Pembelajaran

Setelah mengikuti modul ini, peserta diharapkan mampu:

1. Menjelaskan konsep dasar dan evolusi HRMS.
 2. Mengidentifikasi fitur dan fungsi utama HRMS.
 3. Mengevaluasi manfaat strategis HRMS dalam organisasi.
 4. Menganalisis tantangan dan solusi implementasi HRMS.
 5. Mendesain simulasi sistem HRMS sederhana berbasis studi kasus lokal.
-

Struktur Modul

Sesi 1: Pendahuluan dan Konsep Dasar HRMS

- **Topik Bahasan:**

Rudy C Tarumingkeng: Transformasi Digital SDM melalui HRMS - Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi

- Pengertian HRMS
 - Evolusi HRMS: dari pencatatan manual ke cloud-based
 - HRMS vs HRIS vs HCM
 - **Aktivitas:**
 - Diskusi: Apakah organisasi Anda sudah digital dalam pengelolaan SDM?
 - Kuiz cepat: "Benarkah Ini Fungsi HRMS?"
-

Sesi 2: Fitur & Fungsi Strategis HRMS

- **Topik Bahasan:**
 - 7 Fungsi Strategis HRMS (lihat infografik sebelumnya)
 - Analisis sistem modul: Rekrutmen, Absensi, Payroll, Kinerja, dan Pelatihan
 - **Aktivitas:**
 - Simulasi penilaian sistem HRMS lokal: Talenta, Gadjian, LinovHR
 - Tugas kelompok: Mapping kebutuhan HR organisasi dan fitur HRMS yang relevan
-

Sesi 3: Implementasi dan Studi Kasus

- **Topik Bahasan:**
 - Manfaat strategis HRMS
 - Tantangan implementasi di sektor publik, UMKM, dan pendidikan
 - Studi Kasus: Telkom, Gojek, Startup Edutech

- **Aktivitas:**

- Diskusi panel: "Apakah SDM dapat sepenuhnya digital?"
- Presentasi kelompok: Rancangan HRMS untuk institusi peserta



Studi Kasus Lokal

- **Telkom Indonesia – MyHRIS:** Reduksi waktu pemrosesan payroll dan peningkatan keterlibatan karyawan.
- **Startup EduTech – HR digital onboarding:** Efisiensi onboarding dalam era kerja hybrid.
- **UMKM Kreatif – Otomatisasi absensi dan laporan gaji via aplikasi Talenta.**



Template Tugas

Judul: Rancang HRMS untuk Organisasi Anda

Isi:

1. Profil organisasi
2. Masalah HR saat ini
3. Rekomendasi modul HRMS
4. Rencana implementasi & pelatihan
5. Indikator keberhasilan (KPI)



Refleksi & Diskusi

1. Apakah teknologi HRMS menggantikan sentuhan humanistik dalam SDM?

2. Bagaimana HRMS dapat membantu mengelola generasi Z dan Alpha dalam dunia kerja?

Glosarium Istilah Kunci

Istilah	Definisi Singkat
HRMS	Sistem digital terintegrasi untuk manajemen SDM
Payroll	Penggajian otomatis berbasis kehadiran dan kinerja
Self-Service Portal	Fitur mandiri bagi karyawan untuk akses data pribadi
Onboarding	Proses adaptasi karyawan baru ke dalam organisasi

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
 - Ghosh, P. (2021). *Digital HR Strategy*. Sage.
 - GeeksforGeeks. (2024). [HRMS Features, Functions, Importance](#)
 - HR Technologist, <https://www.hrtechnologist.com/>
-

Lampiran Tambahan (Opsional)

- Infografik: 7 Fungsi Strategis HRMS
 - Checklist Evaluasi Digital Readiness SDM
 - Matriks Perbandingan Vendor HRMS (Talentia vs LinovHR vs Gadjian)
-

Berikut adalah  **Simulasi Kasus Berbasis Organisasi Indonesia** untuk topik “Digitalisasi SDM dengan HRMS”. Setiap studi kasus dirancang untuk mendukung pemahaman peserta terhadap aplikasi nyata HRMS di berbagai sektor:

Simulasi Kasus HRMS: Berbasis Organisasi Indonesia

1. Kasus UMKM: “Kopikode – Roastery & Coffee Lab” (Bandung)

Latar Belakang:

UMKM kopi ini memiliki 25 karyawan, mulai dari barista, roaster, marketing digital, hingga logistik. Selama ini absensi dilakukan manual, gaji dihitung lewat Excel, dan rekrutmen informal via WhatsApp.

Masalah:

- Banyak keterlambatan tak tercatat.
- Perbedaan perhitungan lembur memicu konflik.
- Turnover tinggi karena tidak ada sistem pengembangan karier.

Tantangan:

- Keterbatasan dana untuk sistem HR profesional.
- Rendahnya literasi digital di kalangan staf.

Tugas Peserta:

Rancang sistem HRMS berbasis cloud atau aplikasi mobile sederhana yang:

- Merekam kehadiran otomatis (misal: GPS check-in).

- Mengelola payroll dan slip gaji otomatis.
 - Menyediakan modul pelatihan mandiri (misalnya via video internal).
 - Berbasis aplikasi lokal seperti Talenta atau Gadjian.
-

2. Kasus Universitas: “Universitas Cendekia Nusantara” (Bogor)

Latar Belakang:

Universitas ini memiliki 300 dosen dan staf administrasi. Selama pandemi, sistem kerja hybrid diberlakukan, namun manajemen SDM belum digital. Banyak data kepegawaian masih disimpan dalam dokumen fisik.

Masalah:

- Sistem absensi masih terpisah dari penilaian kinerja.
- Beban kerja dosen sulit dikalkulasi karena data terfragmentasi.
- Tidak ada sistem evaluasi kompetensi berbasis pengajaran & riset.

Tantangan:

- Kesulitan integrasi antara keuangan, akademik, dan SDM.
- Dosen senior kurang akrab dengan sistem digital.

Tugas Peserta:

Buat skema integrasi HRMS berbasis web yang:

- Menyinkronkan data absensi, beban kerja, dan pelatihan dosen.
 - Mengintegrasikan modul penggajian dan evaluasi kinerja.
 - Memanfaatkan LMS kampus sebagai bagian dari HRMS.
 - Melibatkan pelatihan adaptif bagi dosen senior.
-

3. Kasus Rumah Sakit: “RS Sehat Sentosa” (Makassar)

Latar Belakang:

Rumah sakit ini memiliki 600 karyawan, termasuk dokter, perawat, staf non-medis. Jadwal kerja sangat dinamis dan butuh pencatatan jam lembur yang akurat.

Masalah:

- Manajemen shift manual menyebabkan kekacauan penjadwalan.
- Evaluasi kinerja tidak sinkron dengan pelatihan medis.
- Karyawan kesulitan akses data HR (surat keterangan kerja, cuti, dsb).

Tantangan:

- Sistem lama (on-premise) sulit dikembangkan.
- Data pasien dan SDM harus dijaga keamanannya.

Tugas Peserta:

Rancang model HRMS dengan fitur:

- Modul penjadwalan shift otomatis dan manajemen lembur.
- Dashboard kinerja dan pelatihan untuk dokter/perawat.
- Portal self-service bagi staf untuk akses dokumen dan informasi HR.
- Standar keamanan data sesuai regulasi rumah sakit.

Panduan Diskusi & Refleksi:

- Apa perbedaan kebutuhan HRMS antara UMKM, universitas, dan rumah sakit?

Rudy C Tarumingkeng: Transformasi Digital SDM melalui HRMS - Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi

- Bagaimana cara membangun *digital readiness* SDM pada tiap institusi?
 - Apa indikator keberhasilan transformasi digital HR di tiap kasus?
-

Berikut adalah sesi **Refleksi dan Diskusi** untuk memperdalam pemahaman peserta terhadap materi "*Digitalisasi SDM melalui HRMS: Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi*". Sesi ini dirancang untuk mendorong pemikiran kritis, keterlibatan aktif, serta koneksi antara teori dan praktik nyata di lapangan.

Refleksi dan Diskusi

Bagian A: Pertanyaan Reflektif Individu

1. **Bagaimana pengalaman pribadi Anda dengan sistem SDM di tempat kerja atau organisasi sebelumnya?**

Apakah masih manual? Apa dampaknya terhadap produktivitas dan kepercayaan karyawan?

2. **Apakah Anda melihat digitalisasi HR sebagai peluang atau ancaman?**

Jelaskan perspektif Anda dari sudut pandang pekerja maupun manajer.

3. **Dari tujuh fungsi strategis HRMS yang telah dipelajari, mana yang paling relevan untuk organisasi Anda saat ini?**

Jelaskan alasan dan beri contoh nyata.

4. **Sejauh mana HRMS dapat menggantikan peran manusia dalam pengambilan keputusan SDM?**

Refleksikan apakah otomatisasi memperkuat atau malah mereduksi nilai kemanusiaan dalam HR.

Bagian B: Diskusi Kelompok

Topik Diskusi 1: "Digitalisasi HR vs Nilai Humanistik"

Apakah dengan mengotomatiskan proses SDM, kita akan kehilangan sentuhan personal dan nilai empati dalam organisasi?

Topik Diskusi 2: "Skalabilitas HRMS bagi UMKM dan Lembaga Pendidikan"

Bagaimana strategi yang ideal untuk menerapkan HRMS dalam organisasi dengan keterbatasan dana dan infrastruktur?

Topik Diskusi 3: "HRMS dan Generasi Z-Alpha"

Apakah HRMS cukup fleksibel dan menarik bagi kebutuhan generasi kerja digital-native?

Studi Mini (Simulasi) untuk Diskusi Lanjutan

Studi Mini:

Sebuah startup edutech dengan 40 karyawan mengalami peningkatan turnover karyawan. Proses HR masih manual dan tidak ada sistem pelacakan pelatihan. Pimpinan mempertimbangkan implementasi HRMS berbasis mobile.

Tantangan Diskusi:

- Identifikasi masalah SDM yang tersembunyi.
- Apa modul HRMS yang paling dibutuhkan?
- Bagaimana membangun kesiapan digital tim dalam waktu 3 bulan?

 Penutup Refleksi

Silakan tuliskan dalam 1 paragraf:

“Apa satu hal penting yang Anda pelajari dari materi HRMS ini, dan bagaimana Anda akan menerapkannya dalam konteks pribadi atau organisasi Anda?”

Berikut adalah  **Glosarium** untuk topik “Digitalisasi SDM dengan HRMS: Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi”, yang dapat digunakan sebagai bagian dari modul ajar, e-book, atau pelatihan profesional.

GLOSARIUM: Digitalisasi SDM & HRMS

Istilah	Definisi Singkat
HRMS (Human Resource Management System)	Sistem terintegrasi berbasis digital yang mengelola seluruh siklus SDM, mulai dari rekrutmen hingga pensiun.
HRIS (Human Resource Information System)	Modul informasi HR yang fokus pada pengolahan dan penyimpanan data personal dan administratif karyawan.
HCM (Human Capital Management)	Pendekatan strategis untuk mengelola SDM sebagai aset utama organisasi dengan fokus pada pengembangan nilai tambah.
Payroll	Proses perhitungan dan pembayaran gaji, potongan, dan tunjangan secara otomatis berbasis data kehadiran dan performa.
Attendance Management	Modul HRMS untuk memantau kehadiran, absensi, cuti, dan lembur karyawan secara real-time.
Employee Self-Service (ESS)	Portal atau fitur dalam HRMS yang memungkinkan karyawan mengakses data pribadi, mengajukan cuti, dan memperbarui informasi.

Rudy C Tarumingkeng: Transformasi Digital SDM melalui HRMS - Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi

Istilah	Definisi Singkat
Performance Appraisal	Proses evaluasi kinerja karyawan berdasarkan indikator tertentu (KPI, OKR, kompetensi, hasil kerja).
Onboarding	Proses pengenalan dan adaptasi sistematis bagi karyawan baru ke dalam budaya dan struktur organisasi.
Recruitment Management	Modul digital untuk mengelola lowongan, pelamaran, seleksi, dan komunikasi dengan kandidat.
Learning Management System (LMS)	Sistem digital yang digunakan untuk mendesain, menyampaikan, dan mengelola pelatihan dan pengembangan karyawan.
Cloud-based System	HRMS yang berjalan di platform daring/internet, memungkinkan akses dari mana saja tanpa server lokal.
Data Analytics HR	Pemanfaatan data dan algoritma dalam HRMS untuk mengambil keputusan strategis berbasis insight kuantitatif.
Scalability	Kemampuan sistem HRMS untuk tetap efektif meskipun jumlah karyawan atau kompleksitas organisasi meningkat.
Digital Readiness	Tingkat kesiapan organisasi dalam mengadopsi dan mengimplementasikan sistem digital termasuk HRMS.

*Rudy C Tarumingkeng: Transformasi Digital SDM melalui HRMS -
Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi*

Istilah

Definisi Singkat

Compliance

Kepatuhan terhadap regulasi dan hukum terkait ketenagakerjaan, data pribadi, dan pajak dalam sistem HR.

Rudy C Tarumingkeng: *Transformasi Digital SDM melalui HRMS - Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi*

Berikut adalah  **Daftar Pustaka** untuk modul ajar dan artikel “*Transformasi Digital SDM melalui HRMS: Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi*”. Referensi ini mencakup sumber akademik, artikel daring terpercaya, serta studi kasus lokal dan internasional:

DAFTAR PUSTAKA

Buku Teks dan Literatur Akademik

1. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
 2. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
 3. Lepak, D. P., & Gowan, M. A. (2018). *Human Resource Management: Managing Employees for Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
 4. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). *Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here?* *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
 5. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson.
-

Artikel dan Sumber Daring

6. GeeksforGeeks. (2024). *Human Resource Management System (HRMS): Features, Functions, Importance*.

Rudy C Tarumingkeng: Transformasi Digital SDM melalui HRMS - Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi

<https://www.geeksforgeeks.org/hr/human-resource-management-system-hrms-features-functions-importance/>

7. HR Technologist. (2023). *What is an HRMS? Benefits, Features, and Top Vendors.*
<https://www.hrtechnologist.com/>
 8. Oracle. (2022). *The Future of HR Technology: Cloud-Based HRMS.*
<https://www.oracle.com/human-capital-management/>
 9. Talenta Indonesia. (2024). *Studi Kasus Digitalisasi HR pada UMKM dan Startup.*
<https://www.talenta.co/blog/>
 10. LinovHR. (2023). *Panduan Implementasi HRIS untuk Perusahaan Indonesia.*
<https://www.linovhr.com/>
-

 Studi Kasus & Laporan Terkait

11. Telkom Indonesia. (2022). *Digital HR Transformation: Laporan Inovasi SDM Internal.*
 12. Gadjian. (2021). *Penerapan HR Software di UMKM dan Efisiensinya.*
 13. McKinsey & Company. (2023). *The State of HR Digital Transformation in Southeast Asia.*
 14. World Economic Forum. (2022). *The Future of Jobs Report.*
-

 Tambahan (Opsional untuk Dosen/Instruktur)

*Rudy C Tarumingkeng: Transformasi Digital SDM melalui HRMS -
Stabilitas, Skalabilitas, dan Strategi*

- Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2020 tentang Pengupahan dan Sistem Elektronik

Copilot for this article: **ChatGPT 4o (2025)**. Access date: 16 Juli 2025.
Author's account. <https://chatgpt.com/c/6877b75b-3438-8013-a236-99d81e5f3b00>