



SISTEM INFORMASI MANAJEMEN **SUMBER DAYA MANUSIA**

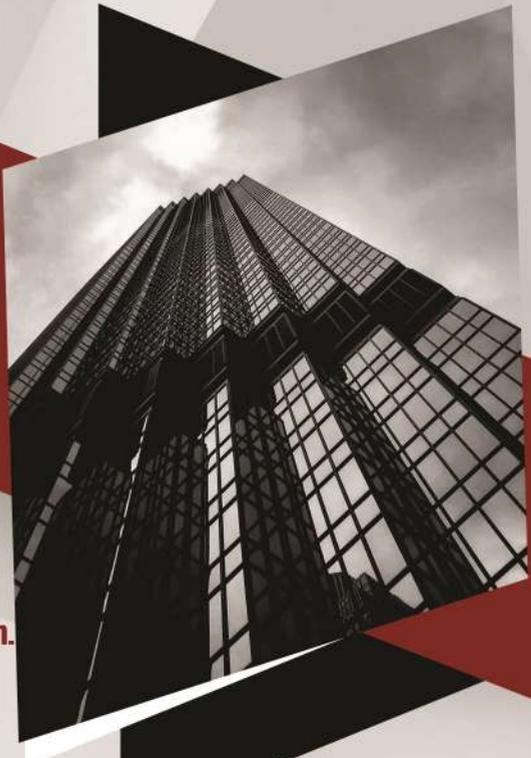
**Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terintegrasi,
Produktif, dan Berdaya Saing dengan SIM SDM**

DITULIS OLEH

**Dr. Dra. Mikhriani, M.M.
Ade Sukma Wati, M.Kom.
Nurul Ilma Hasana Kunio, M.Kom.**

EDITOR

Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu, M.Si.



SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terintegrasi,
Produktif, dan Berdaya Saing dengan SIM SDM**

Tim Penulis:

Dr. Dra. Mikhriani, M.M.

Ade Sukma Wati, M.Kom.

Nurul Ilma Hasana Kunio, M.Kom.



**SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG TERINTEGRASI,
PRODUKTIF, DAN BERDAYA SAING DENGAN SIM SDM**

Tim Penulis:

**Dr. Dra. Mikhriani, M.M.
Ade Sukma Wati, M.Kom.
Nurul Ilma Hasana Kunio, M.Kom.**

Desain Cover:

Dika Kurnia Nanda, S.Kom.

Sumber Ilustrasi:

Dika Kurnia Nanda, S.Kom.

Tata Letak:

Handarini Rohana

Editor:

Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu, M.Si.

ISBN:

978-623-500-176-0

Cetakan Pertama:

Mei, 2024

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 360/JBA/2020

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: [@penerbitwidina](https://www.instagram.com/penerbitwidina)

Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas selesainya buku Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) ini. Buku ini tidak hanya menggali konsep dan teori dasar tentang SIM SDM, tetapi juga menyajikan studi kasus, panduan praktis, dan strategi implementasi yang dapat langsung diterapkan dalam lingkungan kerja. Kami berharap buku ini dapat memberi manfaat bagi para pembaca sebagai sumber inspirasi dan panduan dalam memperbaiki dan memperkaya praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi mereka.

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada semua penulis dan kontributor yang telah berbagi pengetahuan, pengalaman, dan wawasan mereka dalam pembuatan buku ini. Semoga buku ini dapat menjadi landasan yang kuat bagi pemahaman yang lebih baik tentang SIM SDM dan membantu membawa perubahan positif dalam pengelolaan sumber daya manusia di masa depan.

Akhirnya, kami berharap pembaca dapat menikmati perjalanan intelektual ini dan mengambil manfaat yang berharga dari setiap halaman yang dibaca.

Salam hormat,

Penulis

PENGANTAR EDITOR

Dalam dunia bisnis yang terus berkembang pesat, peran Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) semakin penting untuk memastikan keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Kami mempersembahkan buku ini yang membahas SIM SDM dari berbagai sudut pandang dan pemahaman.

Kami telah mengumpulkan kontribusi dari berbagai ahli dan praktisi yang memiliki pengalaman luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Setiap bab dalam buku ini dirancang untuk memberikan wawasan mendalam tentang konsep, strategi, dan aplikasi praktis dari SIM SDM dalam konteks bisnis modern.

Buku ini mencakup berbagai topik yang relevan, mulai dari perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi karyawan, manajemen kinerja, pengembangan karyawan, hingga manajemen kompensasi dan tunjangan. Kami yakin bahwa buku ini akan menjadi panduan yang berharga bagi para profesional SDM, pengusaha, akademisi, dan mahasiswa yang tertarik dalam memahami dan mengimplementasikan SIM SDM dalam organisasi mereka.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah menyumbangkan pemikiran dan pengalaman mereka untuk membuat buku ini menjadi kenyataan. Semoga buku ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memajukan pemahaman dan praktik manajemen sumber daya manusia di berbagai sektor industri.

Tanpa adanya dukungan dan kontribusi dari berbagai pihak, buku ini tidak akan terwujud. Oleh karena itu, kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah turut serta dalam proses pembuatan buku ini.

Akhirnya, kami berharap buku ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi pembaca dan menjadi sumber referensi yang berharga dalam memahami kompleksitas dan pentingnya SIM SDM dalam dunia bisnis saat ini.

Salam hormat,
Editor,

Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu, M.Si.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
PENGANTAR EDITOR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 PENDAHULUAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penulisan	2
C. Ruang Lingkup	2
BAB 2 KONSEP DASAR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	5
A. Definisi Sistem Informasi Manajemen	5
B. Definisi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
C. Komponen Dasar Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
D. Integrasi Sistem Informasi Manajemen dengan Sistem Informasi Organisasi	19
BAB 3 PERAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM DALAM PENGELOLAAN SDM	23
A. Penerimaan dan Perekrutan (<i>Recruitment</i>)	23
B. Pengembangan dan Pelatihan (<i>Training and Development</i>)	24
C. Evaluasi Kinerja dan Penghargaan (<i>Performance Appraisal and Reward</i>)	25
BAB 4 TANTANGAN DALAM IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA	29
A. Masalah dan Privasi Keamanan Data	29
B. Upaya Meningkatkan Keamanan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	34
C. Integrasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia	36
D. Strategi Menghadapi Hambatan Integrasi	38

BAB 5 STRATEGI PENGEMBANGAN DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI	
SUMBER DAYA MANUSIA	43
A. Analisis Kebutuhan dan Desain Sistem.....	43
B. Implementasi dan Pelaksanaan.....	49
C. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan.....	52
D. Upaya Peningkatan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM).....	54
BAB 6 METODE EVALUASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER	
DAYA MANUSIA	57
BAB 7 CONTOH STUDI KASUS PENERAPAN SISTEM INFORMASI	
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	61
BAB 8 PERKEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER	
DAYA MANUSIA SAAT INI	67
A. Era Digitalisasi dan SIM SDM.....	68
B. <i>Change Agent</i> dalam SIM SDM.....	69
C. Penggunaan SIM SDM untuk Tingkat Manajer.....	70
1. Kasus SIM SDM untuk <i>Lower Manager</i>	71
2. Kasus SIM SDM untuk <i>Middle Manager</i>	72
3. Kasus SIM SDM untuk <i>Top Manager</i>	74
4. Benang Merah Ketiga Kasus.....	75
D. Komunikasi dan SIM SDM.....	76
E. Penggunaan SIM SDM bagi Organisasi.....	77
F. Budaya Organisasi.....	78
G. Sosialisasi.....	79
H. <i>Digital Leadership</i> pada Pengembangan SDM Organisasi.....	80
DAFTAR PUSTAKA	83
PROFIL PENULIS	87

BAB 1

PENDAHULUAN SISTEM

INFORMASI MANAJEMEN SDM

A. LATAR BELAKANG

Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) adalah sebuah platform yang diciptakan untuk membantu perusahaan dalam mengelola informasi terkait dengan karyawan mereka. Tujuan utama SIM SDM adalah untuk meningkatkan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi.

Pengembangan SIM SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci. Pertama, organisasi berusaha untuk mencapai efisiensi yang lebih tinggi dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap kompetitif di pasar yang sibuk. SIM SDM membantu mengotomatisasi tugas-tugas administratif, memungkinkan perusahaan untuk fokus pada strategi yang lebih strategis. Kedua, dengan pertumbuhan jumlah data yang terkait dengan karyawan, organisasi membutuhkan solusi yang lebih baik dalam mengelola informasi tersebut. SIM SDM menyediakan platform terpusat untuk menyimpan dan mengelola data karyawan secara aman. Ketiga, perubahan regulasi dan kebijakan ketenagakerjaan menuntut organisasi untuk memastikan kepatuhan yang tepat. SIM SDM membantu dalam memantau dan memastikan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Keempat, penggunaan data untuk pengambilan keputusan semakin penting. SIM SDM tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga menyediakan alat analisis untuk membantu manajemen membuat keputusan yang lebih informasional. Terakhir, SIM SDM berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan akses mudah ke informasi penting seperti jadwal dan kebijakan perusahaan. Dengan

BAB 2

KONSEP DASAR

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

Untuk dapat memahami konsep dasar sistem informasi manajemen dapat dimulai dengan memahami definisi dari sistem informasi manajemen dan memahami integrasi sistem informasi manajemen dengan sistem informasi organisasi.

A. DEFINISI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

Sistem informasi manajemen terdiri atas tiga kata yaitu sistem, informasi, dan manajemen. Sistem adalah gabungan komponen yang berkaitan atau teratur disusun untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam cakupan yang lebih luas, sistem melibatkan elemen-elemen yang berinteraksi secara teratur dan saling mempengaruhi untuk membentuk suatu entitas atau kesatuan yang berfungsi dalam suatu lingkungan. Sistem bisa berbentuk fisik, seperti mesin atau jaringan komputer, atau bisa bersifat abstrak, seperti sistem manajemen atau informasi. Tujuan utama dari sistem adalah untuk menghasilkan hasil yang diinginkan atau mencapai target tertentu dengan memproses masukan yang dimasukkan ke dalam proses internal sistem.

Informasi adalah representasi terstruktur dari data yang memiliki signifikansi atau nilai bagi penggunanya. Ini mencakup fakta, angka, ide, atau pesan yang disusun sedemikian rupa sehingga memberikan pemahaman atau pengetahuan tentang subjek tertentu. Informasi dapat disampaikan melalui berbagai cara, seperti tulisan, lisan, visual, atau simbol, dan berperan penting dalam membantu pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan komunikasi efektif. Kebermaknaan informasi

BAB 3

PERAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SDM DALAM PENGELOLAAN SDM

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 bersama 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. SIM SDM menyediakan platform terpadu yang mengelola proses mulai dari pengumuman lowongan kerja hingga keputusan terkait penempatan karyawan baru. Organisasi menggunakan SIM SDM untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan, menyederhanakan penerimaan aplikasi, menjadwalkan wawancara, menilai kualifikasi kandidat, dan membuat keputusan berdasarkan data terdokumentasi. Dengan SIM SDM, organisasi dapat meningkatkan efisiensi administrasi, meningkatkan

BAB 4

TANTANGAN DALAM IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Penerapan pengembangan sistem informasi, terutama ketika berkaitan dengan sistem yang terintegrasi di seluruh organisasi, menghadapi tantangan yang besar. Ini melibatkan berbagai pihak, termasuk departemen operasional sebagai pengguna akhir, tim IT sebagai pengembang dan pendukung sistem, serta manajemen sebagai pemimpin yang menetapkan tujuan organisasi. Kemungkinan perubahan dalam proses dan standar operasional yang ada bisa memicu ketidaknyamanan di antara mereka yang terlibat. Oleh karena itu, diperlukan manajemen perubahan yang efektif dan komunikasi yang jelas untuk memfasilitasi penerimaan yang mulus. Pengembangan sistem yang efisien tidak hanya mencakup konversi proses manual ke sistem, tetapi juga mempertimbangkan kemudahan penggunaan dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Dalam mengatasi tantangan ini, penting untuk melibatkan pengguna akhir, mendapat dukungan dari manajemen, dan berkoordinasi dengan baik antar berbagai pihak. Dengan kesadaran akan hambatan potensial dan persiapan yang matang sebelum implementasi, organisasi dapat meningkatkan kesuksesan dalam mengadopsi sistem informasi yang terintegrasi.

A. MASALAH DAN PRIVASI KEAMANAN DATA

Masalah privasi dalam keamanan data menjadi semakin penting seiring dengan pertumbuhan teknologi informasi. Salah satu masalah utama adalah perlindungan data pribadi individu dari penyalahgunaan

BAB 5

STRATEGI PENGEMBANGAN DAN PENERAPAN SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA

Strategi dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SIM SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Pengembangan antarmuka yang mudah digunakan dan efisien untuk memfasilitasi interaksi antara sistem informasi SDM dan sistem lainnya juga menjadi prioritas.

A. ANALISIS KEBUTUHAN DAN DESAIN SISTEM

Tahap analisis kebutuhan dan desain sistem merupakan langkah kunci dalam penerapan sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SIM SDM). Analisis kebutuhan memerlukan pemahaman mendalam tentang kebutuhan organisasi terkait manajemen SDM, termasuk proses yang sedang berjalan, kebutuhan pelaporan, evaluasi kinerja, dan aspek lainnya. Ini membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan fungsional dan *non-fungsional* yang harus dipenuhi oleh sistem baru. Sementara itu, desain sistem melibatkan pengembangan rancangan terperinci tentang bagaimana sistem informasi akan dibangun dan dijalankan. Ini mencakup pembuatan diagram alur kerja, struktur basis data, antarmuka pengguna, dan fitur-fitur sistem. Desain ini harus memperhitungkan integrasi SIM SDM dengan sistem lain yang ada di organisasi. Secara keseluruhan, analisis kebutuhan dan desain sistem bertujuan untuk memastikan bahwa SIM SDM yang diimplementasikan sesuai dengan kebutuhan organisasi, mudah digunakan, dan dapat berintegrasi dengan baik dengan

BAB 6

METODE EVALUASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Metode yang digunakan dalam implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SIM SDM) memiliki peranan yang vital dalam memberikan kerangka kerja yang terstruktur bagi tim proyek. Dengan pedoman yang jelas mengenai langkah-langkah yang harus diambil, metode membantu dalam mengatur jadwal proyek dan penggunaan sumber daya secara lebih efisien. Selain itu, metode juga berguna dalam mengidentifikasi serta mengelola risiko yang mungkin timbul, sehingga dapat mengurangi kemungkinan kegagalan proyek. Dengan menerapkan praktik terbaik yang disediakan oleh metode tersebut, organisasi dapat menghasilkan sistem yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan pengguna dengan baik.

Kolaborasi yang efektif antar anggota tim proyek dan pihak-pihak terkait juga didukung oleh metode ini, sementara fleksibilitasnya memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan khusus proyek. Ditambah dengan adanya tahap evaluasi dan perbaikan yang terintegrasi, metode tersebut memungkinkan organisasi untuk terus memantau progres proyek dan membuat koreksi sesuai kebutuhan, sehingga proyek tetap berjalan sesuai harapan. Dengan demikian, pentingnya metode dalam implementasi SIM SDM sangatlah besar untuk menjamin keberhasilan proyek dan pengembangan sistem yang efisien. Metode dalam implementasi sistem informasi manajemen sumber daya manusia (SIM SDM) merupakan langkah-langkah atau pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengintegrasikan dan menerapkan SIM SDM secara

BAB 7

CONTOH STUDI KASUS

PENERAPAN SISTEM INFORMASI

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Perusahaan ABC: Meningkatkan Pengalaman Karyawan dengan SIM SDM Berbasis *Cloud*

a. Latar Belakang Perusahaan:

Perusahaan ABC, sebuah perusahaan teknologi yang berkantor pusat di Yogyakarta dan memiliki lebih dari 1000 karyawan, menghadapi tantangan dalam mengelola pertumbuhan dan meningkatkan pengalaman karyawan.

b. Tantangan:

1. Kesulitan dalam mengelola data karyawan secara efisien dan terpusat.
2. Kurangnya transparansi dalam proses manajemen sumber daya manusia dan kurangnya keterlibatan karyawan.
3. Kebutuhan akan akses mudah dan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya karena sebagian besar karyawan bekerja dari jarak jauh atau secara terdistribusi.

c. Implementasi SIM SDM:

1. **Pengadopsian SIM SDM Berbasis *Cloud*:** Perusahaan ABC memilih untuk menggunakan SIM SDM berbasis *cloud*, memungkinkan akses yang mudah dari berbagai lokasi dan kapan saja. Ini

BAB 8

PERKEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SAAT INI

Perkembangan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) saat ini mencakup berbagai inovasi dan tren yang mengubah cara perusahaan mengelola sumber daya manusia mereka. Salah satu perkembangan penting adalah integrasi teknologi kecerdasan buatan (AI) dalam SIM SDM. Teknologi AI memungkinkan otomatisasi proses, analisis data yang lebih canggih, dan rekomendasi yang lebih cerdas dalam pengambilan keputusan SDM. Hal ini membantu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan akurasi dalam manajemen SDM.

Selain itu, adopsi platform *cloud* dalam SIM SDM semakin meningkat. Penggunaan platform *cloud* memungkinkan akses yang lebih mudah, skalabilitas yang fleksibel, dan integrasi yang lebih lancar dengan aplikasi lain dalam perusahaan. Hal ini memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mengelola data SDM secara efisien, terlepas dari lokasi atau perangkat yang digunakan.

Tren lainnya adalah keterlibatan karyawan dalam proses manajemen SDM melalui aplikasi *mobile* dan *self-service* portal. Dengan adanya aplikasi *mobile* dan portal *self-service*, karyawan dapat mengakses informasi pribadi mereka, mengajukan cuti, melihat jadwal kerja, dan melakukan tugas-tugas administratif lainnya secara mandiri. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan, tetapi juga mengurangi beban administrasi bagi departemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., et al. (2020). *Understanding User Needs for HRM System Development: A Case Study*. Journal of Human Resource Management, 8(2), pp.45-58.
- Brown, Terri L., & Simon L. Dolan. (2015). *The Role of Culture in the Link between Leadership and Organizational Commitment*. Leadership & Organization Development Journal, 36(3), pp.253-270.
- Bulut, C., & Culha, O. (2010). *Change agents' views on success factors for change management: A case study*. Journal of Business Economics and Management, 11(2), pp.374-396.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2019). *Talent Management: A Focus on Excellence (4th ed.)*. SHRM Foundation.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2017). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Basic Books.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2019). *Human Resource Management (13th ed.)*. Wiley.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Foss, N. J., Saebi, T., & Foss, K. (2021). *Digital Leadership: A Research Agenda*. Journal of Management Studies, 58(2), pp.327-353.
- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. R. (2016). *Human Resource Selection (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2020). *Managing Human Resources (9th ed.)*. Pearson.

- Greene, R. (2018). *Insider Threats: Risks to Information Security from Trusted Employees*. Diakses dari <https://www.insiderthreatdefense.us/insider-threats-risks-to-information-security-from-trusted-employees/>
- Huang, Y., & Rundle-Thiele, S. (2018). *Employee Perceptions of the Impact of Human Resource Information Systems (HRIS) on HRM*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), pp.66–86. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12160>
- Kouzes, James M., and Barry Z. Posner. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Jossey-Bass.
- Kumar, A., & Sharma, S. (2020). *Data Protection in HRMS: A Review*. *International Journal of Engineering Research and Development*, 16(10), pp.37-41.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2019). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm (16th ed.)*. Pearson.
- Li, Y., Fu, J., & Wu, Y. (2020). *Research on the Construction of Human Resource Information Management System Based on Mobile Internet*. *IEEE 4th Information Technology, Networking, Electronic and Automation Control Conference (ITNEC)*, pp. 2137-2141.
- Lim, S., Choi, D., & Lim, M. (2019). *The Influence of Communication on HRM Performance: The Mediating Role of Organizational Culture*. *Sustainability*, 11(11), pp.3161.
- Liu, Y., & Chen, H. (2021). *User Interface Planning and Design in HRM System: A Study in a Technology Startup*. *Journal of Information Technology Management*, 7(1), pp.34-47.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Marimin et al. (2006). *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Grasindo.

- Martocchio, J. J. (2019). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach (10th ed.)*. Pearson.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2019). *Human Resource Management (16th ed.)*. Cengage Learning.
- McLeod, Raymond. (2004). *Sistem Informasi Manajemen Jilid II*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). *Compensation (13th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Miller, M., & Miller, J. (2018). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Moeljono, Djokosantoso. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (14th ed.)*. Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (11th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Ong, Johan Oscar., Mahazan, Masyhudzulhak. (2020). *Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0*. doi:<https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). *Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(02), pp.810-817.
- Ridwan et al. (2021). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Penerbit Widina.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed)*. Pearson.

- Rouse, M. (2017). *WannaCry Ransomware Attack*. Diakses dari <https://searchsecurity.techtarget.com/definition/WannaCry-ransomware-attack>
- Schwind, H., Das, H., & Wagar, T. H. (2017). *Human Resource Management: A Strategic Approach (9th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Sidjabat, Sonya. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Unggul*. Bogor: Penerbit Lindan Bestari.
- Snell, S. A., Morris, S. S., & Bohlander, G. W. (2016). *Managing Human Resources (17th ed.)*. Cengage Learning.
- Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. (2019). *Managing Human Resources (17th ed.)*. Cengage Learning.
- Supriyadi, Eddy. (2020). *Sistem Informasi Bisnis Dunia Versi 4.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D., & Chen, Z. X. (2020). *Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior: A meta-analytic review*. *Applied Psychology*, 69(4), pp.1045-1089.
- Wang, L., & Li, J. (2019). *Documentation of Business Processes in HRM System Design: A Case Study in IT Company*. *Business Process Management Journal*, 10(3), pp.112-126.
- Wang, Y., Li, Y., & Huang, L. (2018). *Research on the Management System of Human Resources Information Based on Web Technology*. *IEEE International Conference on Service Systems and Service Management (ICSSSM)* pp.1-5.
- Wisnu U.R, Dicky. (2019). *Teori Organisasi Struktur dan Desain*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wujarso, R., Pitoyo, B.S., & Prakoso, R. (2023). *Peran Kepemimpinan Digital dalam Era Digital*. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 7(1), pp.1-9.

PROFIL PENULIS

Dr. Dra. Mikhriani, M.M.



Penulis menempuh pendidikan di SD Santa Agnes, Belinyu, Bangka tahun 1976. Selanjutnya, beliau mengenyam pendidikan di SMP Santo Yosef, Belinyu, Bangka tahun 1980 dan SMA YPN, Belinyu, Bangka Tahun 1983. Setelah lulus SMA di Belinyu, Bangka, beliau memutuskan untuk merantau ke tanah Jawa guna menyelesaikan studi untuk memperoleh 3 gelar sarjana yakni Sarjana Muda Fakultas Ekonomi (Perusahaan) Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta 1986, Diploma III (Administrasi keuangan/Akuntansi) FE Universitas Gadjah Mada 1989, dan Sarjana Ekonomi (Manajemen) Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta 1990. Setelah selesai memperoleh gelar sarjana, beliau melanjutkan studi ke Magister Manajemen (Manajemen Pemasaran) STIE Mitra Indonesia Yogyakarta 1997 dan Program Studi Doktor (S3) MSDM Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia 2020.

Kontribusi beliau untuk dunia pendidikan dibuktikan melalui karier sebagai Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selain itu, beliau tidak hanya giat dalam dunia pendidikan, namun juga ikut mendedikasikan diri dalam lingkungan organisasi dan profesi sebagai, aktivis Jama'ah Shalahuddin UGM 1985-1988, lembaga pendidikan Al-Qur'an Masjid Syuhada 1985, Ketua STIE IEU Yogyakarta tahun 2006-2016, Anggota Yayasan Kartika Widya tahun 2010-sekarang, Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia tahun 2016, Forum Layanan Ipteks Kepada Masyarakat (Flipmas Jagadhita) 2016-sekarang, Anggota Forum Manajemen Indonesia (2016-2017), Auditor Audit Mutu Internal UIN

Sunan Kalijaga Yogyakarta 2018-sekarang, Assesor Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Fakultas Dakwah Dan Komunikasi 2019-sekarang, dan Anggota Pengurus PD.IPHI (Ikatan Persaudaraan Haji Indonesia) Kabupaten Sleman Bagian Usaha Dana dan Pemberdayaan Ekonomi Kreatif masa bakti tahun 2022-2027.

Ade Sukma Wati, M.Kom.



Penulis lahir di Palembang tahun 1995. Pendidikan terakhir S2 Program Studi Teknik Informatika-Universitas Bina Darma Palembang Tahun 2019. Pernah menjadi dosen tetap di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sjakhyakirti pada tahun 2020-2023. Dan saat ini menjadi dosen program studi DIV Manajemen Informatika di Politeknik Negeri Sriwijaya. Konsentrasi minatnya ialah *data mining*, analisis perancangan dan tata kelola TI.

Nurul Ilma Hasana Kunio, M.Kom.



Penulis lahir di Yogyakarta tahun 1990, Pendidikan terakhir S2 Teknik Informatika Universitas Amikom Yogyakarta tahun 2022. Pernah menjadi tenaga pengajar pada Akademi Komunitas Negeri Prabumulih tahun 2016-2020 serta dosen eksternal pada Politeknik Negeri Sriwijaya tahun 2020-2022. Saat ini menjadi dosen Program Studi D-IV Manajemen Informatika di Politeknik Negeri Sriwijaya, dengan konsentrasi pada Pemrograman Java, Pemrograman *Website*, dan Audit Tata Kelola Teknologi Informasi.

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terintegrasi,
Produktif, dan Berdaya Saing dengan SIM SDM



Buku Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIM SDM) menyoroti pentingnya integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM untuk menjawab tantangan era digital. Dengan pengantar yang jelas tentang konsep dasar sistem informasi manajemen, buku ini membawa pembaca untuk memahami peran SIM SDM dalam pengelolaan SDM. Tidak hanya itu buku ini juga mengulas tantangan dalam implementasi SIM SDM serta strategi untuk menghadapi hambatan integrasi.

Lebih lanjut, buku ini mengupas strategi pengembangan dan penerapan SIM SDM yang dimulai dari analisis kebutuhan dan desain sistem hingga implementasi dan evaluasi berkelanjutan, serta upaya peningkatan SIM SDM. Dilengkapi dengan contoh studi kasus penerapan SIM SDM membuat buku ini relevan dengan perkembangan teknologi dan SIM SDM saat ini.

Dalam pembahasannya, buku ini juga menyentuh aspek-aspek mengenai era digitalisasi, peran *change agent*, pengaruh komunikasi, budaya organisasi, sosialisasi dan *digital leadership* bagi pengembangan SDM organisasi.

Buku ini adalah panduan yang komprehensif bagi praktisi, manajer, akademisi, dan siapa saja yang tertarik dengan masa depan SIM SDM yang inovatif dan berbasis teknologi.