

PEMANFAATAN HUMAN RESOURCE INFORMATION SISTEM (HRIS) APLIKASI MOBILE, DAN CLOUD-BASED PLATFORM DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT GOJEK INDONESIA

Ferdinan Lumbangtobing

Universitas HKBP Nommensen Medan

Email : ferdinan.lumbantobing@student.uhn.ac.id

Abstrak

Perkembangan teknologi digital mendorong perusahaan untuk mengubah pola pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih responsif, terintegrasi, dan berbasis data. Lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi memiliki sistem manajemen SDM yang mampu mendukung kecepatan pengambilan keputusan serta fleksibilitas kerja. Pemanfaatan teknologi informasi dalam fungsi SDM menjadi kebutuhan strategis, khususnya bagi perusahaan berbasis platform digital dengan struktur organisasi kompleks dan mobilitas kerja tinggi seperti PT Gojek Indonesia. Human Resource Information System (HRIS), aplikasi mobile, dan platform berbasis cloud hadir sebagai solusi untuk menjawab tuntutan tersebut. Tujuan penulisan artikel ini adalah menganalisis pemanfaatan HRIS di PT Gojek Indonesia serta mengkaji peran aplikasi mobile dan cloud-based platform dalam mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dengan menelaah jurnal ilmiah, buku, laporan perusahaan, dan sumber daring yang relevan, kemudian dianalisis melalui pengelompokan dan interpretasi berdasarkan tema penelitian. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa HRIS berperan dalam meningkatkan efisiensi administrasi SDM, akurasi data, dan transparansi pengelolaan karyawan. Aplikasi mobile meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas kerja, sedangkan platform berbasis cloud mendukung integrasi sistem dan skalabilitas. Tantangan implementasi meliputi keamanan data, kesiapan SDM, dan ketergantungan teknologi. Pemanfaatan HRIS berbasis mobile dan cloud menjadi elemen penting dalam membangun manajemen SDM yang adaptif dan berkelanjutan di PT Gojek Indonesia.

Kata Kunci : HRIS, aplikasi mobile, cloud-based platform, manajemen sumber daya manusia

Abstract

Digital technological advancement has encouraged companies to transform human resource management into more responsive, integrated, and data-driven practices. The increasingly competitive business environment requires organizations to implement human resource management systems that support rapid decision-making and flexible working arrangements. The use of information technology in HR functions has become a strategic necessity, particularly for digital platform-based companies with complex organizational structures and high workforce mobility, such as PT Gojek Indonesia. Human Resource Information Systems (HRIS), mobile applications, and cloud-based platforms serve as solutions to

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1671

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

address these demands. This article aims to analyze the utilization of HRIS at PT Gojek Indonesia and examine the role of mobile applications and cloud-based platforms in supporting effective human resource management. The research adopts a qualitative method with a descriptive analytical approach. Data were collected through a literature review of scientific journals, reference books, company reports, and relevant online sources, and analyzed by grouping and interpreting data based on research themes. The findings indicate that HRIS improves administrative efficiency, data accuracy, and transparency in employee management. Mobile-based HRIS enhances accessibility and work flexibility, while cloud-based platforms support system integration and scalability. Challenges include data security, human resource readiness, and technological dependency. Overall, mobile and cloud-based HRIS play a crucial role in developing adaptive and sustainable human resource management at PT Gojek Indonesia.

Keywords : *HRIS, mobile application, cloud-based platform, human resource management*

Pendahuluan

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang memengaruhi berbagai aspek pengelolaan organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia. Perkembangan teknologi informasi mendorong perusahaan untuk mengadopsi sistem yang lebih terintegrasi, cepat, dan berbasis data. Pengelolaan SDM secara konvensional dinilai kurang mampu menjawab tuntutan efisiensi dan akurasi di era digital. Pemanfaatan sistem digital memungkinkan perusahaan mengelola informasi karyawan secara terstruktur dan real time. Kondisi tersebut menjadikan teknologi sebagai elemen strategis dalam mendukung keberlangsungan dan daya saing organisasi.

Human Resource Information System (HRIS) hadir sebagai solusi untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. HRIS memungkinkan otomatisasi berbagai proses administratif seperti rekrutmen, absensi, penggajian, dan penilaian kinerja (Arin & Sumanti, 2024). Sistem ini membantu manajemen dalam pengambilan keputusan berbasis data yang akurat dan terdokumentasi. Pemanfaatan HRIS juga berkontribusi terhadap transparansi dan konsistensi kebijakan SDM. Peran strategis HRIS semakin penting seiring dengan meningkatnya kompleksitas struktur organisasi modern.

Perkembangan aplikasi mobile dalam HRIS memberikan fleksibilitas yang lebih tinggi bagi perusahaan dan karyawan. Aplikasi mobile memungkinkan akses informasi SDM tanpa dibatasi ruang dan waktu. Karyawan dapat melakukan berbagai aktivitas seperti pengajuan cuti, melihat slip gaji, dan memperbarui data pribadi secara mandiri. Pihak manajemen memperoleh kemudahan dalam memantau kinerja dan kehadiran karyawan secara langsung. Keberadaan aplikasi mobile memperkuat efektivitas komunikasi internal dalam organisasi.

Platform berbasis cloud menjadi pendukung utama dalam pengelolaan HRIS modern. Teknologi cloud memungkinkan penyimpanan data dalam kapasitas besar dengan tingkat keamanan yang tinggi. Sistem berbasis cloud memberikan kemudahan integrasi antarunit kerja dan antarwilayah operasional. Pembaruan sistem dapat dilakukan secara berkala tanpa mengganggu aktivitas operasional perusahaan. Efisiensi biaya infrastruktur menjadi nilai tambah dari penerapan platform berbasis cloud dalam manajemen SDM.

PT Gojek Indonesia merupakan perusahaan berbasis teknologi yang memiliki karakteristik organisasi dinamis dan jumlah SDM yang besar. Lingkup operasional yang luas menuntut sistem pengelolaan SDM yang adaptif dan terintegrasi (Annisa, 2024). Keberagaman peran kerja dan

pola kerja fleksibel memerlukan dukungan sistem yang responsif. HRIS berbasis mobile dan cloud menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan dengan skala dan kompleksitas seperti Gojek. Penerapan teknologi SDM yang tepat berperan penting dalam menjaga produktivitas dan kinerja organisasi.

Pemanfaatan HRIS di PT Gojek Indonesia mencerminkan upaya perusahaan dalam mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia. Sistem HRIS digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi proses administratif dan operasional. Integrasi data SDM membantu perusahaan memperoleh gambaran kinerja karyawan secara menyeluruh. Akses berbasis mobile mendukung budaya kerja yang fleksibel dan berbasis teknologi. Pendekatan ini sejalan dengan visi perusahaan sebagai pelopor inovasi digital.

Implementasi HRIS tidak terlepas dari berbagai manfaat dan tantangan yang menyertainya. Manfaat utama terlihat pada peningkatan efisiensi kerja dan akurasi data SDM. Sistem digital membantu meminimalkan kesalahan manual dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Tantangan muncul dalam bentuk kebutuhan adaptasi pengguna dan pengelolaan keamanan data. Kesiapan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi HRIS.

Penulisan artikel ini berfokus pada analisis pemanfaatan HRIS di PT Gojek Indonesia. Kajian dilakukan untuk memahami peran aplikasi mobile dan platform berbasis cloud dalam mendukung manajemen SDM. Pembahasan diarahkan pada mekanisme penerapan sistem serta dampaknya terhadap efisiensi organisasi. Analisis manfaat dan tantangan menjadi bagian penting dalam memahami efektivitas HRIS. Tujuan penulisan ini diharapkan memberikan gambaran komprehensif mengenai praktik pengelolaan SDM berbasis teknologi pada perusahaan digital.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memahami secara mendalam pemanfaatan Human Resource Information System (HRIS), aplikasi mobile, dan platform berbasis cloud dalam pengelolaan sumber daya manusia. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena penerapan sistem HRIS secara sistematis dan faktual sesuai dengan kondisi yang dikaji. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, melainkan untuk memaparkan dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Fokus penelitian diarahkan pada pemahaman peran teknologi HRIS dalam mendukung efektivitas manajemen SDM di PT Gojek Indonesia.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah jurnal ilmiah, buku referensi, laporan perusahaan, serta sumber daring yang relevan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan cara pengelompokan berdasarkan tema utama, yaitu pemanfaatan HRIS, penggunaan aplikasi mobile, dan penerapan cloud-based platform dalam manajemen SDM. Proses analisis dilakukan melalui interpretasi data secara komprehensif untuk mengidentifikasi pola, manfaat, serta tantangan implementasi sistem tersebut. Hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian naratif yang terstruktur dan mudah dipahami. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai praktik pengelolaan SDM berbasis teknologi di PT Gojek Indonesia.

Pembahasan

Konsep dan Peran Human Resource Information System (HRIS) dalam Manajemen SDM

Human Resource Information System (HRIS) merupakan sistem terintegrasi yang mengombinasikan teknologi informasi dengan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mengelola data dan proses kepegawaian secara sistematis. HRIS dirancang untuk mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan menyajikan informasi SDM yang dibutuhkan organisasi dalam mendukung aktivitas operasional dan strategis. Keberadaan HRIS membantu

perusahaan mengurangi ketergantungan pada proses manual yang rentan terhadap kesalahan. Sistem ini juga memungkinkan pengelolaan data karyawan yang lebih akurat dan terdokumentasi dengan baik. Perkembangan HRIS sejalan dengan tuntutan perusahaan modern yang membutuhkan kecepatan, ketepatan, dan transparansi dalam pengelolaan SDM.

Komponen utama HRIS umumnya mencakup basis data karyawan, perangkat lunak aplikasi, prosedur operasional, serta pengguna sistem yang terlibat dalam pengelolaan SDM. Basis data karyawan berfungsi sebagai pusat penyimpanan informasi personal, riwayat kerja, kompetensi, dan kinerja. Perangkat lunak aplikasi mendukung berbagai modul seperti rekrutmen, pelatihan, penggajian, dan penilaian kinerja. Prosedur operasional memastikan penggunaan sistem berjalan sesuai standar dan kebijakan perusahaan. Keterpaduan komponen tersebut menjadikan HRIS sebagai alat strategis dalam mendukung manajemen SDM yang berkelanjutan.

HRIS memiliki peran penting dalam perencanaan sumber daya manusia melalui penyediaan data yang akurat dan real time. Informasi mengenai jumlah karyawan, kebutuhan tenaga kerja, serta proyeksi pengembangan kompetensi dapat dianalisis secara sistematis. Manajemen dapat merancang strategi rekrutmen dan pengembangan SDM berdasarkan data yang terukur. Fungsi perencanaan yang didukung HRIS membantu perusahaan mengantisipasi kebutuhan SDM di masa depan. Peran ini diperkuat oleh temuan Wibowo dan Indiyati (2023) yang menunjukkan bahwa HRIS berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengelolaan data yang efektif.

Dalam aspek pengembangan SDM, HRIS berfungsi sebagai sarana pengelolaan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan. Sistem ini memungkinkan perusahaan memantau kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Data pelatihan yang terdokumentasi memudahkan manajemen dalam menilai efektivitas program pengembangan SDM. HRIS juga mendukung perencanaan karier dan promosi secara objektif dan transparan. Efektivitas fungsi ini sejalan dengan kajian Lase, Halawa, dan Waruwu (2025) yang menegaskan bahwa HRIS meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM melalui kecepatan proses dan kualitas informasi.

Evaluasi kinerja karyawan menjadi salah satu fungsi strategis HRIS dalam manajemen SDM. Sistem ini memungkinkan pengukuran kinerja berdasarkan indikator yang terstruktur dan terstandarisasi. Hasil evaluasi dapat diakses oleh manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan terkait kompensasi dan pengembangan karier. Proses evaluasi yang berbasis sistem membantu meningkatkan objektivitas dan akuntabilitas penilaian. Temuan Lubis dan Adlina (2025) menunjukkan bahwa penerapan HRIS mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi evaluasi SDM, meskipun masih memerlukan pengembangan berkelanjutan.

Relevansi HRIS semakin kuat bagi perusahaan digital yang memiliki kompleksitas organisasi tinggi. PT Gojek Indonesia sebagai perusahaan berbasis teknologi mengelola SDM dengan karakteristik kerja yang fleksibel dan dinamis. HRIS menjadi solusi untuk mengintegrasikan pengelolaan karyawan internal dan mitra kerja dalam satu sistem yang terkoordinasi. Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan pengelolaan SDM dilakukan secara cepat dan adaptif terhadap perubahan bisnis. Kondisi ini menegaskan pentingnya HRIS sebagai fondasi manajemen SDM pada perusahaan berbasis platform digital.

Pemanfaatan HRIS di lingkungan PT Gojek Indonesia juga berkaitan erat dengan penggunaan teknologi dalam pengelolaan mitra kerja. Sistem berbasis teknologi digunakan untuk mendukung proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi mitra driver. Pendekatan ini memberikan efisiensi biaya dan peningkatan produktivitas, meskipun tetap menghadapi tantangan implementasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kurnianingrum, Yuniarsih, dan Hadijah (2021) yang mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM mitra Gojek memberikan dampak positif dan negatif. Peran HRIS menjadi krusial dalam menyeimbangkan efisiensi sistem dengan kebutuhan pengelolaan SDM yang berkelanjutan.

Pemanfaatan Aplikasi Mobile HRIS dalam Pengelolaan SDM di PT Gojek Indonesia

Pemanfaatan aplikasi mobile HRIS dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi digital PT Gojek Indonesia. Karakteristik perusahaan yang mengedepankan mobilitas dan fleksibilitas kerja menuntut sistem SDM yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja. Aplikasi mobile HRIS memungkinkan integrasi proses administrasi SDM dengan aktivitas kerja yang dinamis. Pengelolaan data karyawan tidak lagi terikat pada sistem berbasis desktop atau lokasi tertentu. Kondisi ini menjadikan aplikasi mobile HRIS sebagai solusi yang relevan bagi perusahaan berbasis platform digital seperti Gojek.

Implementasi HRIS berbasis aplikasi mobile di PT Gojek Indonesia difokuskan pada penyederhanaan proses dan peningkatan aksesibilitas. Sistem dirancang agar mudah digunakan oleh karyawan dengan berbagai latar belakang pekerjaan. Aplikasi mobile memungkinkan interaksi langsung antara karyawan dan sistem SDM tanpa perantara administratif yang berlapis. Proses pembaruan data dan pemantauan aktivitas SDM dapat dilakukan secara real time. Pendekatan ini mendukung efisiensi operasional serta mempercepat alur kerja organisasi.

Fitur absensi menjadi salah satu komponen utama dalam aplikasi mobile HRIS. Sistem absensi berbasis aplikasi memungkinkan pencatatan kehadiran secara digital dan terintegrasi dengan sistem penggajian. Penggunaan teknologi ini membantu meminimalkan kesalahan pencatatan manual dan meningkatkan akurasi data kehadiran. Karyawan memperoleh kemudahan dalam melakukan absensi tanpa harus hadir secara fisik di lokasi tertentu. Efektivitas fitur ini sejalan dengan temuan Abdullah, Shaddiq, dan Sudirman (2024) yang menyatakan bahwa aplikasi HRIS dapat meningkatkan produktivitas melalui penyederhanaan proses administrasi.

Fitur pengajuan cuti dan izin dalam aplikasi mobile HRIS memberikan kemudahan bagi karyawan dan manajemen. Proses pengajuan dilakukan secara digital dengan alur persetujuan yang transparan dan terdokumentasi. Manajemen dapat memantau ketersediaan SDM dan mengatur beban kerja secara lebih terencana. Sistem ini mengurangi waktu tunggu dan potensi miskomunikasi dalam pengelolaan cuti. Kondisi tersebut mencerminkan peran aplikasi HRIS dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM sebagaimana ditunjukkan oleh Hijrasil dkk. (2023).

Penilaian kinerja karyawan juga terintegrasi dalam aplikasi mobile HRIS untuk mendukung evaluasi yang objektif. Data kinerja dikumpulkan secara sistematis berdasarkan indikator yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dapat mengakses hasil penilaian sebagai bentuk umpan balik terhadap kinerja mereka. Manajemen memperoleh gambaran kinerja individu dan tim secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Herwantaruna, Iriani, dan Hidayat (2025) yang menunjukkan bahwa penerapan HRIS berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Aplikasi mobile HRIS berperan penting dalam memperkuat komunikasi internal di lingkungan PT Gojek Indonesia. Fitur notifikasi, pengumuman, dan pesan internal memudahkan penyampaian informasi kebijakan SDM. Komunikasi yang cepat dan terintegrasi membantu meningkatkan koordinasi antarunit kerja. Karyawan merasa lebih terlibat karena memperoleh informasi secara langsung dari sistem resmi perusahaan. Peran ini didukung oleh penelitian Muzizah, Setyadi, dan Santoso (2024) yang menegaskan bahwa aplikasi HRIS memperkuat kolaborasi dan kualitas informasi SDM.

Pemanfaatan aplikasi mobile HRIS memberikan dampak signifikan terhadap fleksibilitas dan produktivitas karyawan PT Gojek Indonesia. Karyawan dapat mengelola kebutuhan administrasi SDM secara mandiri tanpa mengganggu aktivitas utama. Fleksibilitas kerja meningkat karena sistem mendukung pola kerja yang tidak terikat ruang dan waktu. Produktivitas karyawan terdorong melalui efisiensi proses dan kemudahan akses informasi. Penerapan aplikasi mobile HRIS menjadi bagian integral dari transformasi digital manajemen SDM di perusahaan berbasis teknologi.

Peran Cloud-Based Platform dalam Efisiensi dan Integrasi Sistem HRIS

Semakin pesatnya digitalisasi bisnis mendorong organisasi untuk mengadopsi platform berbasis cloud dalam pengelolaan Human Resource Information System (HRIS). Cloud computing dalam konteks sistem HR merujuk pada pemanfaatan layanan komputasi berbasis internet untuk menyimpan, mengelola, dan memproses data sumber daya manusia. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan mengakses sistem HRIS tanpa ketergantungan pada infrastruktur fisik internal. Pengelolaan SDM menjadi lebih fleksibel karena data dan aplikasi dapat diakses secara real time. Konsep ini memperkuat peran HRIS sebagai sistem strategis dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial.

Cloud computing memberikan fondasi teknis yang kuat bagi integrasi sistem HRIS dalam organisasi berskala besar. Sistem HR berbasis cloud memungkinkan penggabungan berbagai fungsi SDM dalam satu platform terpusat. Data rekrutmen, penggajian, kinerja, dan pengembangan karyawan dapat dikelola secara terintegrasi. Pendekatan ini meminimalkan duplikasi data dan inkonsistensi informasi antarunit kerja. Hal tersebut sejalan dengan kajian Aryanto dan Yehezkiel (2024) yang menekankan peran HRIS sebagai sistem informasi manajemen SDM yang mendukung perencanaan hingga pelaporan SDM secara menyeluruh.

Keunggulan utama cloud-based platform dalam HRIS terletak pada efisiensi penyimpanan data. Penyimpanan berbasis cloud memungkinkan perusahaan mengelola data SDM dalam jumlah besar tanpa keterbatasan kapasitas server lokal. Data dapat diperbarui dan disimpan secara otomatis dengan tingkat keandalan yang tinggi. Risiko kehilangan data akibat kerusakan perangkat keras dapat diminimalkan melalui sistem cadangan berbasis cloud. Efisiensi ini menjadikan cloud computing sebagai solusi ideal bagi perusahaan dengan skala operasional luas seperti PT Gojek Indonesia.

Aspek keamanan data menjadi perhatian utama dalam pemanfaatan cloud-based HRIS. Penyedia layanan cloud umumnya menerapkan standar keamanan berlapis, termasuk enkripsi data dan kontrol akses berbasis peran. Sistem keamanan ini membantu melindungi data sensitif karyawan dari ancaman siber. Keamanan yang terkelola secara profesional memberikan kepercayaan bagi perusahaan dalam mengadopsi sistem berbasis cloud. Hal ini diperkuat oleh temuan Aprillia, Febiyana, dan Pungkasari (2025) yang menyatakan bahwa cloud computing meningkatkan efisiensi sistem informasi dengan dukungan keamanan dan mitigasi risiko yang tepat.

Skalabilitas merupakan keunggulan lain dari cloud-based platform dalam sistem HRIS. Perusahaan dapat menyesuaikan kapasitas sistem sesuai dengan pertumbuhan jumlah karyawan dan kebutuhan operasional. Penambahan atau pengurangan kapasitas layanan dapat dilakukan tanpa gangguan signifikan terhadap sistem. Fleksibilitas ini sangat relevan bagi perusahaan digital yang mengalami pertumbuhan cepat. Skalabilitas cloud mendukung keberlanjutan sistem HRIS dalam jangka panjang.

Integrasi cloud-based HRIS juga mendukung penerapan praktik Digital HR secara lebih optimal. Sistem berbasis cloud memudahkan pengolahan data SDM untuk kebutuhan analitik dan perencanaan strategis. Data yang terintegrasi memungkinkan manajemen melakukan analisis kinerja dan kebutuhan SDM secara akurat. Pendekatan ini mendorong transformasi fungsi HR dari administratif menjadi strategis. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Zebua, Halawa, dan Waruwu (2025) yang menegaskan bahwa teknologi HR berbasis cloud memperkuat efisiensi kerja dan kualitas pengambilan keputusan.

Implementasi cloud-based HRIS di PT Gojek Indonesia memberikan kontribusi signifikan terhadap integrasi sistem SDM. Lingkup operasional Gojek yang luas memerlukan sistem yang mampu menghubungkan berbagai unit dan wilayah kerja. Platform berbasis cloud memungkinkan integrasi data karyawan internal dan mitra kerja dalam satu ekosistem digital. Akses data yang terpusat mendukung koordinasi dan konsistensi kebijakan SDM. Hal ini memperkuat efisiensi pengelolaan SDM pada perusahaan berbasis platform.

Pemanfaatan cloud-based platform juga memungkinkan penerapan HRIS yang lebih andal dan responsif. Sistem dapat diakses melalui berbagai perangkat, termasuk aplikasi mobile, sehingga mendukung pola kerja fleksibel. Proses administrasi dan pelaporan SDM dapat dilakukan secara cepat dan akurat. Keandalan sistem menjadi faktor penting dalam menjaga kontinuitas operasional perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Frendiana dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa deployment HRIS berbasis cloud meningkatkan efisiensi dan keandalan pengelolaan SDM.

Tantangan utama dalam penggunaan cloud-based HRIS di PT Gojek Indonesia berkaitan dengan keamanan data dan ketergantungan pada penyedia layanan. Ancaman siber dan isu privasi menjadi risiko yang perlu dikelola secara serius. Ketergantungan pada jaringan internet juga dapat memengaruhi akses sistem jika terjadi gangguan konektivitas. Selain itu, kesiapan sumber daya manusia dalam mengelola dan memanfaatkan sistem cloud menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi. Tantangan ini menuntut strategi pengelolaan yang matang dan berkelanjutan.

Strategi optimalisasi penggunaan cloud-based HRIS di PT Gojek Indonesia dapat dilakukan melalui penguatan kebijakan keamanan data dan peningkatan kompetensi digital SDM. Penerapan sistem keamanan berlapis dan audit berkala diperlukan untuk menjaga keandalan sistem. Pelatihan berkelanjutan bagi pengguna sistem membantu meningkatkan pemahaman dan pemanfaatan HRIS secara optimal. Pendekatan hybrid cloud juga dapat dipertimbangkan untuk menyeimbangkan fleksibilitas dan kontrol data. Strategi ini diharapkan mampu memaksimalkan peran cloud-based platform dalam mendukung efisiensi dan integrasi sistem HRIS di PT Gojek Indonesia.

Kesimpulan

Human Resource Information System (HRIS) memiliki peran strategis dalam mendukung manajemen sumber daya manusia yang efektif dan terintegrasi. HRIS mampu meningkatkan efisiensi perencanaan, pengembangan, dan evaluasi SDM melalui penyediaan data yang akurat, real time, dan terdokumentasi dengan baik. Pemanfaatan aplikasi mobile HRIS di PT Gojek Indonesia memperkuat fleksibilitas kerja, menyederhanakan proses administrasi, serta meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Integrasi berbagai fitur seperti absensi, pengajuan cuti, penilaian kinerja, dan komunikasi internal menjadikan HRIS sebagai fondasi penting dalam transformasi digital fungsi SDM pada perusahaan berbasis teknologi.

Penerapan cloud-based platform dalam sistem HRIS semakin memperkuat efisiensi dan integrasi pengelolaan SDM di PT Gojek Indonesia. Keunggulan cloud computing dalam hal penyimpanan data, keamanan, dan skalabilitas mendukung kebutuhan perusahaan dengan skala operasional besar dan dinamis. Meskipun terdapat tantangan seperti risiko keamanan data, ketergantungan pada penyedia layanan, dan kesiapan sumber daya manusia, strategi optimalisasi yang tepat mampu memaksimalkan manfaat sistem HRIS berbasis cloud. Secara keseluruhan, pemanfaatan HRIS berbasis aplikasi mobile dan cloud-based platform menjadi elemen kunci dalam membangun manajemen SDM yang adaptif, efisien, dan berkelanjutan di era digital.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. S., Shaddiq, S., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Dan Tantangan Dalam Penggunaan Aplikasi Human Resource Information (HRIS) Terhadap Produktivitas Pegawai. *Journal of Management Branding*, 1(1), 1-9. <https://doi.org/10.71326/jmb.v1i1.5>
- Annisa, F. R. (2024). *Analisis Employer Attractiveness pada PT Goto Gojek Tokopedia Tbk*. 14(1), 76-85.
- Aprillia, L., Febiyana, M., & Pungkasari, S. S. (2025). Peran Cloud Computing Dalam Meningkatkan Efisiensi Sistem Informasi di Perusahaan. *Jurnal Mahasiswa Sistem Informasi (JMSI)*, 6(2), 254-263. <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/JMSI/article/view/9000>

- Arin, & Sumanti, N. A. (2024). Implementasi Sistem HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi Operasional MSDM. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, 1(1), 145-151.
- Aryanto, N., & Yehezkiel, R. (2024). Analisa sistem informasi manajemen SDM pada perusahaan jasa. *Kohesi: Jurnal Multidisiplin Saintek*, 4(10), 1-17.
- Herwantaruna, Iriani, N. I., & Hidayat, I. (2025). Penerapan Teknologi Hris (Human Resource Information System) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Favehotel Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 7(4), 386-395. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/view/1021>
- Kurnianingrum, D., Yuniarsih, T., & Hadijah, H. S. (2021). Penggunaan Teknologi dalam Pengelolaan SDM dari Mitra Driver Gojek. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 8(1), 65. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v8i1.533>
- Lase, F., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Dampak Implementasi Human Resource Information System (HRIS) terhadap Efisiensi Pengelolaan SDM di Era Digital*. 01(03), 21-25.
- Lubis Aulia, R., Adlina, H., & Utara Abstrak, S. (2025). Penerapan Human Resources Information System (Hris) Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Sumber Daya Manusia (Studi Pada PT Bank Sumut). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(April), 135-143.
- Maisharah, S., Dwanita Widodo, Z., Manuhutu, H., Darsono, D., & Hijrasil, H. (2023). Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7074-7085. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/7340>
- Muzizah, A. I., Setyadi, Y., & Santoso, W. P. (2024). *Peran Aplikasi Human Resource Information System Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Quantum Nusantara Jakarta*. 26-32.
- Viving Frendiana, Fadli Ahmad Fauzi, dan Ai Syifa Maharani, S. H. (2025). *DEPLOYMENT WEBSITE HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) DENGAN GOOGLE CLOUD PLATFORM*. 11(1).
- Wibowo, B. A., & Indiyati, D. (2023). Peran Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vi Yogyakarta. *E-Proceeding of Management*, 10(2), 1026-1031.
- Zebua, M. H., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Digital HR Practices , HR Analytics & Teknologi HR*. 01(03), 114-121.