

PENGARUH DIGITAL HR SYSTEM TERHADAP EFISIENSI KERJA KARYAWAN STUDI KASUS: PT TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN

Joy Pramono Hutagalung

Universitas HKBP Nommensen Medan

Email: joypromonohutagalung04@gmail.com

Abstrak

Era digital memaksa perusahaan untuk mengadopsi sistem HR berbasis teknologi guna meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Penelitian ini menganalisis pengaruh implementasi Digital HR System terhadap efisiensi kerja di PT Telkom Indonesia Witel Medan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus dengan triangulasi data dari literatur, observasi, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Digital HR System meningkatkan efisiensi operasional melalui otomatisasi administrasi, integrasi data, dan pemantauan kinerja secara real-time. Selain itu, sistem ini memperkuat employee engagement, mendukung pengambilan keputusan berbasis data, dan meningkatkan pengalaman kerja karyawan. Meski demikian, tantangan adaptasi karyawan terhadap teknologi baru dan kebutuhan pelatihan menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi. Temuan ini menegaskan bahwa digitalisasi HR bukan sekadar inovasi teknologi, tetapi strategi manajemen SDM yang mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan daya saing organisasi di era digital.

Kata kunci: Digital HR System, efisiensi kerja, HRIS, employee engagement, transformasi digital

Abstract

The digital era is forcing companies to adopt technology-based HR systems to improve employee work efficiency. This study analyzes the impact of implementing a Digital HR System on work efficiency at PT Telkom Indonesia Witel Medan. The research method used a qualitative case study approach with data triangulation from literature, observations, and interviews. The results show that the Digital HR System improves operational efficiency through administrative automation, data integration, and real-time performance monitoring. Furthermore, this system strengthens employee engagement, supports data-driven decision-making, and enhances the employee work experience. However, the challenge of employee adaptation to new technology and the need for training are critical factors in successful implementation. These findings confirm that HR digitalization is not simply a technological innovation, but an HR management strategy capable of increasing organizational productivity, effectiveness, and competitiveness in the digital era.

Keywords: Digital HR System, work efficiency, HRIS, employee engagement, digital transformation

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1676

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/)

PENDAHULUAN

Era digital telah membawa perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai aspek manajemen organisasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perusahaan modern kini tidak lagi mengandalkan metode manual dalam proses rekrutmen, administrasi, pengembangan, dan evaluasi kinerja karyawan, karena metode tersebut terbatas dalam hal kecepatan, akurasi, dan skalabilitas (Basmantra & Wijaya, 2026).¹ Transformasi digital menghadirkan sistem HR berbasis teknologi, salah satunya Human Resource Information System (HRIS) atau Digital HR System, yang memungkinkan perusahaan untuk mengotomatisasi berbagai proses SDM dan mengintegrasikan data karyawan secara efisien. Sistem ini mendukung pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, meminimalkan risiko human error, serta memungkinkan akses informasi secara real-time bagi manajer dan karyawan (Nikotiyanto & Mubarokiyah, 2025). Penerapan sistem digital HR ini menjadi sangat relevan, terutama bagi perusahaan besar seperti PT Telkom Indonesia Witel Medan, yang memiliki jumlah karyawan yang banyak dan proses SDM yang kompleks.²

Digital HR System bukan sekadar media penyimpanan data karyawan, tetapi juga merupakan platform strategis yang memungkinkan perusahaan melakukan berbagai aktivitas HR secara efisien. Dengan sistem ini, proses administratif seperti absensi, cuti, payroll, dan penilaian kinerja dapat dilakukan secara otomatis, sehingga manajer HR dapat memfokuskan waktu dan energi pada perencanaan strategis. Selain itu, HRIS juga mendukung akurasi dan transparansi data, sehingga meminimalkan risiko kesalahan manusia dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem pengelolaan SDM perusahaan. Di konteks PT Telkom Indonesia Witel Medan, implementasi HR digital menjadi solusi yang penting untuk mengelola karyawan di berbagai unit kerja dan lokasi yang tersebar, serta untuk memastikan semua proses SDM berjalan lebih cepat, tepat, dan efektif.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa implementasi digital HR berkontribusi secara signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan. Misalnya, Batee, Waruwu, & Halawa (2025) menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan teknologi digital HR mengalami percepatan dalam pengelolaan tugas-tugas administratif dan pengurangan beban kerja manual bagi staf HR.³ Efisiensi ini bukan hanya menghemat waktu, tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Begitu pula, Lase, Halawa, & Waruwu (2025) menekankan bahwa HRIS membantu manajer dalam memonitor kinerja karyawan secara lebih sistematis dan menyeluruh, sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Dengan demikian, efisiensi operasional yang dihasilkan tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu karyawan, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.⁴

Selain efisiensi operasional, digital HR memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan pengalaman karyawan atau employee experience. Nandra & Syahputra (2025) menekankan bahwa sistem digital HR mempermudah karyawan untuk mengakses informasi terkait hak dan kewajiban mereka, melakukan pengajuan cuti, dan memperoleh feedback

¹ Ida Nyoman Basmantra and David Timothy Wijaya, 'The Impact of HRIS Technologies Adoption on Employee Satisfaction and Retention Rate', 4.4 (2025), pp. 7226-41, doi:<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4728>.

² Nikotiyanto Dwi Cahyono, 'The Impact of Implementing the HRIS (Human Resource Information System) System on the Efficiency of Human Resource Management in Indonesian Companies', *Journal of the American Institute*, 2.1 (2025), pp. 32-39, doi:10.71364/qrh3re24.

³ Anwardin Bate, Eliyunus Waruwu, and Forman Halawa, 'Dampak Implementasi Teknologi Digital HR Terhadap Efisiensi Operasional Dan Pengalaman Karyawan (Employee Experience)', 01.03 (2025), pp. 142-49, doi:<https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.520> Dampak.

⁴ Falestina Lase, Forman Halawa, and Eliyunus Waruwu, 'Dampak Implementasi Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Efisiensi Pengelolaan SDM Di Era Digital', 01.03 (2025), pp. 21-25, doi:<https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.456>.

terkait kinerja mereka. Dengan akses yang mudah dan proses yang cepat, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Employee experience yang positif ini juga berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja dan engagement karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi retensi karyawan dan produktivitas tim. Hal ini menjadi sangat penting bagi PT Telkom Indonesia Witel Medan, yang perlu memastikan karyawan tetap termotivasi dan loyal di tengah persaingan industri telekomunikasi yang ketat.⁵

Selain itu, sistem HR digital memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making). Patricia & Kumandang (2024) menekankan bahwa HR analytics memungkinkan manajer untuk menganalisis data terkait kinerja, produktivitas, dan kompetensi karyawan, sehingga keputusan manajerial tidak lagi bersifat subjektif.⁶ Dengan data yang tersedia secara real-time, perusahaan dapat merancang program pengembangan karyawan yang lebih tepat sasaran, mengidentifikasi potensi masalah sebelum menjadi kritis, dan merumuskan strategi SDM yang lebih efektif. Gulo (2026) menambahkan bahwa praktik HR berbasis data juga menjadi katalis inovasi, karena memungkinkan perusahaan untuk menemukan peluang pengembangan organisasi melalui analisis pola kinerja karyawan, prediksi kebutuhan SDM, dan penentuan strategi peningkatan efisiensi.⁷

Meskipun manfaat digital HR sangat besar, implementasinya tidak lepas dari tantangan. Gunawan & Sopiah (2025) menyatakan bahwa perubahan sistem ke digital memerlukan pelatihan dan sosialisasi yang memadai agar seluruh karyawan dan manajer mampu menggunakan sistem dengan efektif. Tanpa pemahaman yang cukup, resistensi terhadap perubahan dapat muncul, yang berpotensi mengurangi efektivitas dan efisiensi sistem. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi manajemen perubahan yang baik, termasuk program pelatihan, komunikasi internal, dan dukungan teknis yang memadai, agar penerapan HR digital memberikan dampak optimal pada efisiensi kerja karyawan.⁸

PT Telkom Indonesia Witel Medan merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia yang memiliki tantangan pengelolaan SDM yang kompleks. Jumlah karyawan yang besar, lokasi operasional yang tersebar, dan tuntutan untuk mempertahankan kualitas layanan menuntut adanya sistem HR yang efisien, terintegrasi, dan berbasis teknologi. Digital HR System menjadi solusi strategis untuk mempercepat proses administratif, meningkatkan akurasi data, mempermudah komunikasi internal, serta mendukung kinerja karyawan melalui akses informasi yang transparan dan cepat. Dengan implementasi sistem ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional sekaligus kualitas pengalaman karyawan.

Selain itu, integrasi sistem HR digital juga mendukung inovasi dalam praktik manajemen SDM. Supriyadi (2024) menjelaskan bahwa integrasi HRIS dalam transformasi digital memungkinkan evaluasi kinerja yang lebih objektif dan pengelolaan SDM yang lebih terencana.⁹ Trisnawati (2024) juga menemukan bahwa HRIS yang dilengkapi fitur employee engagement

⁵ Nandra and M. Syahputra, 'Digitalisasi Fungsi HRD Melalui Sistem Informasi: Studi Efisiensi Di Wahana Express', *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4.2 (2025), pp. 3561-70, doi:10.31004/riggs.v4i2.1062.

⁶ Mia Christy Patricia and Cahyati Kumandang, 'Impact HR Digitalization and Analytics Human Resources on Organizational Performance: A Review Literature', *International Journal of Business, Marketing, Economics & Leadership*, 1.3 (2024), pp. 59-71, doi:https://doi.org/10.70142/ijbmel.v1i3.322.

⁷ Alva Hadirat Perlindungan Gulo, 'Data Driven HR Practices Sebagai Katalis Inovasi SDM Pada Era Transformasi Digital', 02.01 (2026), pp. 72-78, doi:https://doi.org/10.70404/likuid.v2i01.551.

⁸ Egit Fahri Gunawan and Sopiah, 'Impact of Changes To the Digitalization System on Employee Performance (Literature Review Study)', *Jurnal Fusion*, 3.05 (2025), p. 5, doi:10.33474/PERCIPIENCE.v4i2.24411.

⁹ Supriyadi, 'Integrasi Sistem Informasi Manajemen SDM Dalam Transformasi Digital: Pengaruh Terhadap Efisiensi Operasional (Studi Pada Industri Manufaktur Di Cilegon)', *Ekonomi Dan Bisnis*, 4.2 (2024), pp. 2747-058X, doi:https://doi.org/10.56145/jurnalekonomidanbisnis.v4i2.280.

dapat memoderasi pengaruh sistem terhadap kinerja karyawan, sehingga efektivitas sistem tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada keterlibatan karyawan dalam proses. Hal ini menegaskan bahwa digitalisasi HR tidak sekadar teknologi, tetapi juga strategi manajemen SDM yang harus didukung dengan kebijakan internal dan partisipasi karyawan.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi Digital HR System terhadap efisiensi kerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Medan. Fokus penelitian mencakup efisiensi operasional, pengalaman karyawan, pengambilan keputusan berbasis data, serta inovasi praktik HR. Dengan menggabungkan temuan dari berbagai studi nasional dan internasional (Basmantra & Wijaya, 2026; Batee, Waruwu, & Halawa, 2025; Gulo, 2026; Lase, Halawa, & Waruwu, 2025; Nandra & Syahputra, 2025; Nikotiyanto & Mubarokiyah, 2025; Patricia & Kumandang, 2024; Gunawan & Sopiah, 2025; Supriyadi, 2024; Trisnawati, 2024), penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara praktis maupun akademik dalam pengembangan HR digital di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, dengan fokus pada analisis mendalam terkait implementasi Digital HR System di PT Telkom Indonesia Witel Medan. Salah satu sumber data utama penelitian ini adalah studi literatur dari jurnal nasional dan internasional yang membahas Human Resource Information System (HRIS), digitalisasi HR, dan efisiensi kerja karyawan. Literatur yang dijadikan acuan mencakup penelitian Hijrasil et al. (2023), Khodir & Izzati (2025), dan Haratua et al. (2025), yang menekankan peran teknologi digital dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM, mempercepat pengolahan data, dan mengoptimalkan proses administrasi karyawan. Studi literatur ini menjadi landasan teoretis untuk memahami bagaimana sistem HR digital dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan besar.

Fokus studi literatur dilakukan secara komprehensif, dengan menelaah berbagai aspek implementasi Digital HR System, mulai dari otomatisasi proses administrasi, integrasi data SDM, penggunaan HR analytics, hingga dampaknya terhadap pengalaman dan kinerja karyawan. Literatur yang dianalisis menunjukkan bahwa penerapan HRIS tidak hanya mempermudah pengelolaan data, tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis bukti, sehingga meningkatkan efisiensi operasional perusahaan (Batee, Waruwu, & Halawa, 2025; Gulo, 2026; Patricia & Kumandang, 2024). Analisis literatur juga membahas hambatan yang mungkin muncul, seperti resistensi karyawan, kebutuhan pelatihan, dan penyesuaian budaya organisasi terhadap sistem digital, yang semuanya relevan untuk konteks PT Telkom Indonesia Witel Medan.

Hasil studi literatur kemudian dianalisis menggunakan triangulasi data, yakni menggabungkan temuan dari literatur, observasi lapangan, dan wawancara dengan manajer SDM serta karyawan. Triangulasi ini bertujuan untuk memvalidasi temuan, mengidentifikasi pola dan hubungan antarvariabel, serta memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh Digital HR System terhadap efisiensi kerja. Dengan cara ini, studi literatur tidak hanya berperan sebagai kerangka teoritis, tetapi juga sebagai alat analisis kritis untuk

¹⁰ Ayu Putri Trisnawati, 'Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12.1 (2024), pp. 169-83, doi:<https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p169-183>.

membandingkan teori dengan praktik nyata di perusahaan, sekaligus memperkuat dasar rekomendasi bagi optimalisasi penerapan sistem HR digital di PT Telkom Indonesia Witel Medan.

PEMBAHASAN

1. Implementasi Digital HR dan Efisiensi Operasional

Penerapan Human Resource Information System (HRIS) di perusahaan, termasuk PT Telkom Indonesia Witel Medan, mempermudah berbagai proses administrasi SDM yang sebelumnya dilakukan secara manual, seperti pengelolaan cuti, absensi, dan laporan kinerja karyawan. Batee, Waruwu, & Halawa (2025) dan Lase, Halawa, & Waruwu (2025) menekankan bahwa otomatisasi ini memungkinkan karyawan dan manajer untuk menghemat waktu, mengurangi kesalahan input data, serta mempercepat proses pengambilan keputusan terkait manajemen SDM. Dengan sistem yang terintegrasi, informasi dapat diakses secara real-time, sehingga setiap departemen dapat melakukan koordinasi lebih efisien dan menghindari redundansi pekerjaan yang tidak perlu.¹¹ Dampak langsung dari penerapan HRIS ini adalah meningkatnya efisiensi kerja karena karyawan dapat fokus pada tugas inti mereka tanpa terganggu oleh pekerjaan administratif yang memakan waktu.¹²

Hijrasil et al. (2023) menambahkan bahwa HRIS tidak hanya mempermudah administrasi, tetapi juga meningkatkan efektivitas manajemen SDM melalui integrasi data dan otomatisasi proses yang kompleks. Sistem ini memungkinkan pemantauan kinerja karyawan secara berkesinambungan, sehingga manajer dapat lebih cepat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, potensi pengembangan, dan hambatan operasional. Penerapan HRIS juga memfasilitasi proses evaluasi kinerja yang transparan dan akurat, sehingga karyawan merasa lebih termotivasi karena penilaian dilakukan berdasarkan data yang valid. Dengan demikian, digitalisasi HR tidak hanya efisien dari sisi waktu dan biaya, tetapi juga memperkuat tata kelola SDM dan kualitas pengambilan keputusan.¹³

Selain itu, studi Supriyadi (2024) menunjukkan bahwa integrasi sistem informasi manajemen SDM dalam konteks transformasi digital berperan signifikan dalam meningkatkan efisiensi operasional pada industri manufaktur, yang memiliki karakteristik kompleksitas operasional mirip dengan sektor telekomunikasi.¹⁴ Konsep ini relevan bagi PT Telkom Indonesia Witel Medan, di mana volume data karyawan yang besar dan kebutuhan koordinasi antarunit tinggi. Dengan digitalisasi HR, perusahaan dapat meminimalkan birokrasi yang berlebihan, mengoptimalkan aliran informasi, dan mempercepat proses manajerial. Secara keseluruhan, literatur ini menunjukkan bahwa implementasi Digital HR tidak hanya sebagai inovasi teknologi, tetapi juga sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kinerja organisasi secara menyeluruh.

¹¹ Bate, Waruwu, and Halawa, 'Dampak Implementasi Teknologi Digital HR Terhadap Efisiensi Operasional Dan Pengalaman Karyawan (Employee Experience)'.

¹² Lase, Halawa, and Waruwu, 'Dampak Implementasi Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Efisiensi Pengelolaan SDM Di Era Digital'.

¹³ Hijrasil and others, 'Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas Manajemen SDM', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.2 (2023), pp. 7074-85, doi:<https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7340>.

¹⁴ Supriyadi, ' '. Integrasi Sistem Informasi Manajemen SDM Dalam Transformasi Digital: Pengaruh Terhadap Efisiensi Operasional (Studi Pada Industri Manufaktur Di Cilegon)'.

2. Pengaruh Digital HR terhadap Kinerja dan Employee Engagement

Penggunaan HRIS terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika employee engagement diperhatikan sebagai variabel moderasi. Trisnawati (2024) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki akses mudah ke sistem HR digital dapat memahami target kerja secara lebih jelas, memonitor progres mereka, dan menerima feedback secara real-time. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan sistem digital, proses evaluasi kinerja menjadi lebih transparan, sehingga mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kepuasan kerja.¹⁵

Patricia & Kumandang (2024) menekankan bahwa digitalisasi HR dan penerapan HR analytics memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih tepat. Data yang diperoleh dari sistem digital HR dapat digunakan untuk memprediksi kebutuhan pelatihan, menentukan prioritas proyek, dan merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif. Dengan pendekatan berbasis data, manajemen dapat mengidentifikasi celah dalam kinerja organisasi dan menyusun strategi intervensi yang lebih sistematis. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan, karena setiap keputusan didukung oleh bukti empiris yang akurat.¹⁶

Gulo (2026) menambahkan bahwa praktik HR berbasis data menjadi katalis inovasi SDM, sehingga proses kerja menjadi lebih terukur, sistematis, dan adaptif terhadap perubahan. Implementasi digital HR memungkinkan pengumpulan data yang konsisten dan analisis yang mendalam mengenai perilaku, produktivitas, dan kepuasan karyawan.¹⁷ Dengan demikian, karyawan tidak hanya bekerja lebih efisien, tetapi juga memiliki pengalaman kerja yang lebih baik, karena keputusan manajemen terkait pengembangan karier, kompensasi, dan tugas kerja dilakukan secara adil dan tepat waktu. Hal ini memperkuat hubungan antara digitalisasi HR, kinerja individu, dan engagement karyawan.

3. Efisiensi melalui Otomatisasi dan Transformasi Digital

Digital HR memungkinkan otomatisasi berbagai tugas rutin, seperti absensi, pengajuan cuti, dan pelaporan kinerja, sehingga mengurangi kesalahan manual dan mempercepat proses administrasi. Halatua et al. (2025) menekankan bahwa sistem manajemen SDM berbasis teknologi menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat lebih fokus pada tugas inti mereka tanpa terbebani pekerjaan administratif yang memakan waktu. Otomatisasi ini juga membantu manajer untuk memonitor performa tim secara real-time, sehingga intervensi dapat dilakukan lebih cepat ketika diperlukan.¹⁸

Selain itu, Nandra & Syahputra (2025) menunjukkan bahwa digitalisasi fungsi HRD melalui sistem informasi meningkatkan efisiensi di Wahana Express, terutama dalam hal koordinasi antarunit, pengelolaan data karyawan, dan pemrosesan dokumen secara otomatis. Temuan ini relevan bagi PT Telkom Indonesia Witel Medan, yang juga memiliki jumlah karyawan dan kompleksitas operasional yang besar. Dengan menerapkan sistem HR digital yang terintegrasi,

¹⁵ Trisnawati, 'Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderasi'.

¹⁶ Patricia and Kumandang, 'Impact HR Digitalization and Analytics Human Resources on Organizational Performance : A Review Literature'.

¹⁷ Gulo, 'Data Driven HR Practices Sebagai Katalis Inovasi SDM Pada Era Transformasi Digital'.

¹⁸ Chandra Sagul Haratua and others, 'Pentingnya Sistem Manajemen SDM Berbasis Teknologi Di Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan', 5.2 (2025), pp. 506-14, doi:<https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5729>.

perusahaan dapat mengurangi birokrasi, meminimalkan risiko kesalahan manusia, dan meningkatkan kecepatan serta kualitas proses SDM.¹⁹

Seipalla et al. (2024) menyoroti bahwa digitalisasi HR tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga berdampak pada pengalaman karyawan. Implementasi teknologi digital dalam manajemen SDM memungkinkan karyawan mengakses informasi dengan mudah, melakukan proses administrasi secara mandiri, dan mendapatkan feedback secara cepat. Dampak ini meningkatkan produktivitas sekaligus kepuasan kerja, karena karyawan merasa didukung oleh sistem yang responsif dan transparan. Dengan demikian, digitalisasi HR menjadi salah satu strategi utama perusahaan dalam menciptakan efisiensi kerja dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.²⁰

4. Tantangan dan Implikasi

Meskipun digital HR menawarkan berbagai keuntungan, implementasinya menghadirkan tantangan signifikan terkait adaptasi karyawan terhadap sistem baru. Gunawan & Sopiah (2025) menekankan bahwa perubahan ke sistem digital memerlukan monitoring yang ketat dan evaluasi berkelanjutan agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan proses baru tanpa mengalami penurunan produktivitas. Karyawan yang tidak terbiasa dengan teknologi atau merasa kurang terlatih dapat mengalami kesulitan dalam menggunakan HRIS, yang berpotensi menurunkan efisiensi alih-alih meningkatkannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan intensif, tutorial, dan dukungan teknis secara berkelanjutan.²¹

Selain itu, implementasi digital HR juga menuntut perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan dan prosedur internal agar selaras dengan proses otomatis yang baru. Halatua et al. (2025) dan Hijrasil et al. (2023) menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya soal teknologi, tetapi juga tentang perubahan budaya organisasi dan pola komunikasi antarpegawai. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap unit dan departemen memahami peran mereka dalam ekosistem digital HR, termasuk tanggung jawab atas pemeliharaan data, pengawasan proses otomatis, dan interpretasi laporan analitik. Tanpa koordinasi yang baik, manfaat efisiensi dan produktivitas dari sistem digital dapat menjadi kurang optimal.²²

Di sisi lain, hasil penelitian ini menegaskan bahwa digital HR system tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan strategis, memperkuat employee engagement, dan meningkatkan pengalaman kerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Medan (Batee, Waruwu, & Halawa, 2025; Nandra & Syahputra, 2025; Gulo, 2026). Dengan data yang terintegrasi dan sistematis, manajemen dapat melakukan intervensi berbasis bukti untuk pengembangan SDM, perencanaan karier, dan evaluasi kinerja. Implikasi ini menunjukkan bahwa transformasi digital HR bukan sekadar penghematan waktu, tetapi juga menjadi fondasi strategis dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM dan daya saing organisasi di era digital.

¹⁹ Nandra and Syahputra, 'Digitalisasi Fungsi HRD Melalui Sistem Informasi: Studi Efisiensi Di Wahana Express'.

²⁰ Fenska Seipalla and others, 'The Impact of Digitalization on Human Resource Management Practices', *Studies in Systems, Decision and Control*, 440.1 (2024), pp. 49-55, doi:10.1007/978-3-031-42085-6_5.

²¹ Gunawan and Sopiah, 'Impact of Changes To the Digitalization System on Employee Performance (Literature Review Study)'.

²² Hijrasil and others, 'Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas Manajemen SDM'.

KESIMPULAN

Implementasi Digital HR System di PT Telkom Indonesia Witel Medan terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja karyawan. Sistem ini memfasilitasi otomatisasi berbagai proses administrasi seperti pengelolaan absensi, cuti, payroll, dan pelaporan kinerja, sehingga mengurangi kesalahan manual, menghemat waktu, dan memungkinkan karyawan fokus pada tugas inti mereka. Integrasi data yang tersentralisasi memungkinkan manajer melakukan pemantauan kinerja secara real-time, memberikan feedback yang cepat, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih tepat dan objektif. Dengan demikian, Digital HR System tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan.

Selain aspek efisiensi operasional, sistem HR digital juga berperan penting dalam meningkatkan pengalaman kerja dan employee engagement. Akses mudah terhadap informasi, transparansi penilaian kinerja, serta kemudahan pengajuan dan pemrosesan administrasi membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Namun, keberhasilan implementasi tidak lepas dari kesiapan karyawan, kebutuhan pelatihan, sosialisasi, dan manajemen perubahan yang efektif. Perusahaan perlu memastikan dukungan teknis, komunikasi internal, dan adaptasi budaya organisasi agar teknologi dapat berfungsi optimal. Dengan strategi implementasi yang matang, Digital HR System dapat menjadi fondasi strategis bagi pengelolaan SDM yang efisien, terintegrasi, transparan, dan berdaya saing tinggi, sekaligus mendukung pengambilan keputusan strategis dan inovasi manajemen SDM di era transformasi digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Basmantra, Ida Nyoman, and David Timothy Wijaya, 'The Impact of HRIS Technologies Adoption on Employee Satisfaction and Retention Rate', 4.4 (2025), pp. 7226-41, doi:<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4728>
- Bate, Anwardin, Eliyunus Waruwu, and Forman Halawa, 'Dampak Implementasi Teknologi Digital HR Terhadap Efisiensi Operasional Dan Pengalaman Karyawan (Employee Experience)', 01.03 (2025), pp. 142-49, doi:<https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.520> Dampak
- Cahyono, Nikotiyanto Dwi, 'The Impact of Implementing the HRIS (Human Resource Information System) System on the Efficiency of Human Resource Management in Indonesian Companies', *Journal of the American Institute*, 2.1 (2025), pp. 32-39, doi:[10.71364/qrh3re24](https://doi.org/10.71364/qrh3re24)
- Gulo, Alva Hadirat Perlindungan, 'Data Driven HR Practices Sebagai Katalis Inovasi SDM Pada Era Transformasi Digital', 02.01 (2026), pp. 72-78, doi:<https://doi.org/10.70404/likuid.v2i01.551>
- Gunawan, Egit Fahri, and Sopiah, 'Impact of Changes To the Digitalization System on Employee Performance (Literature Review Study)', *Jurnal Fusion*, 3.05 (2025), p. 5, doi:[10.33474/PERCIPIENCE.v4i2.24411](https://doi.org/10.33474/PERCIPIENCE.v4i2.24411)
- Haratua, Chandra Sagul, Radik Nanang Purnama, Pramesti, Wisnu Arifin, and Salsabila Aulia Nadila, 'Pentingnya Sistem Manajemen SDM Berbasis Teknologi Di Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan', 5.2 (2025), pp. 506-14, doi:<https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5729>
- Hijrasil, Septin Maisharah, Darsono, Zandra Dwanita Widodo, and Hendri Manuhutu, 'Penerapan

Teknologi HRIS (Human Resource Information System) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas Manajemen SDM', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.2 (2023), pp. 7074-85, doi:<https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7340>

Lase, Falestina, Forman Halawa, and Eliyunus Waruwu, 'Dampak Implementasi Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Efisiensi Pengelolaan SDM Di Era Digital', 01.03 (2025), pp. 21-25, doi:<https://doi.org/10.70404/likuid.v1i03.456>

Nandra, and M. Syahputra, 'Digitalisasi Fungsi HRD Melalui Sistem Informasi: Studi Efisiensi Di Wahana Express', *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4.2 (2025), pp. 3561-70, doi:[10.31004/riggs.v4i2.1062](https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1062)

Patricia, Mia Christy, and Cahyati Kumandang, 'Impact HR Digitalization and Analytics Human Resources on Organizational Performance : A Review Literature', *International Journal of Business, Marketing, Economics & Leadership*, 1.3 (2024), pp. 59-71, doi:<https://doi.org/10.70142/ijbmel.v1i3.322>

Seipalla, Fenska, Nadia Liem, Deorina Rouilly Gratia Siregar, Ardhin Martdana, and Vip Paramarta, 'The Impact of Digitalization on Human Resource Management Practices', *Studies in Systems, Decision and Control*, 440.1 (2024), pp. 49-55, doi:[10.1007/978-3-031-42085-6_5](https://doi.org/10.1007/978-3-031-42085-6_5)

Supriyadi, '). Integrasi Sistem Informasi Manajemen SDM Dalam Transformasi Digital: Pengaruh Terhadap Efisiensi Operasional (Studi Pada Industri Manufaktur Di Cilegon)', *Ekonomi Dan Bisnis*, 4.2 (2024), pp. 2747-058X, doi:<https://doi.org/10.56145/jurnalekonomidanbisnis.v4i2.280>

Trisnawati, Ayu Putri, 'Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Moderasi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12.1 (2024), pp. 169-83, doi:<https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p169-183>