

Implementasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Terintegrasi Pada Perusahaan Konsultan IT

Implementation of an Integrated Human Resource Management System in a IT Consulting Firm

Irwansyah¹⁾, Nur Nawaningtyas Pusparini²⁾, Neti Amalia³⁾, M. Fauzi Isputrawan⁴⁾

¹⁾Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

²⁾Program Studi Teknik Informatika, STMIK Widuri

^{3,4)}Program Studi Sistem Informasi, Universitas Bunda Mulia

Diajukan Tanggal Bulan Tahun / Disetujui Tanggal Bulan Tahun

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi penerapan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Terintegrasi (*Human Resource Management System* atau HRMS) di PT. ABC, sebuah perusahaan IT di Asia Tenggara. Fokus utama penelitian adalah meningkatkan efisiensi operasional, kolaborasi lintas departemen, dan distribusi peran yang lebih optimal dalam pengelolaan SDM. Pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif berbasis *Project Communications Management*, mencakup lima proses utama: identifikasi pemangku kepentingan, perencanaan komunikasi, distribusi informasi, pengelolaan ekspektasi, dan pelaporan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HRMS yang optimal dapat meningkatkan kualitas komunikasi proyek, mempercepat pengambilan keputusan, dan mendukung manajemen SDM yang lebih terstruktur. Temuan ini juga mengidentifikasi tantangan seperti keterlambatan pengisian timesheet dan miskomunikasi antar fungsi yang perlu diatasi. Penelitian menyoroti peran penting teknologi dalam mengelola kompleksitas tenaga kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan. Rekomendasi yang diberikan meliputi pelatihan karyawan berkelanjutan, alokasi sumber daya yang lebih sistematis, serta penerapan pengingat otomatis untuk mendukung akuntabilitas tim. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keberhasilan proyek secara keseluruhan, sekaligus mendukung kinerja bisnis yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Komunikasi, Penyebaran Informasi, Pengalokasian Sumber Daya, Teknologi, Tenaga Kerja

Abstract

This study explores the implementation of an Integrated Human Resource Management System (HRMS) at PT. ABC, an IT company in Southeast Asia. The primary focus of this research is to improve operational efficiency, cross-departmental collaboration, and optimize role distribution in human resource management. A qualitative method was employed based on the Project Communications Management approach, encompassing five main processes: stakeholder identification, communication planning, information distribution, expectation management, and performance reporting. The results reveal that an optimized HRMS can enhance project communication quality, accelerate decision-making, and support more structured human resource management. The findings also identify challenges such as delayed timesheet submissions and cross-functional miscommunication that need to be addressed. This study highlights the crucial role of technology in managing workforce complexities and increasing employee satisfaction. The recommendations include continuous employee training, more systematic resource allocation, and the adoption of automated reminders to support team accountability. These steps are expected to improve efficiency, productivity, and overall project success while supporting sustainable business performance.

Keywords: Communication, Information Dissemination, Resource Allocation, Technology, Workforce

*Korespondensi Penulis:

E-mail: irwansyah@uhamka.ac.id

Pendahuluan

Implementasi sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) terintegrasi di sektor *Information Technology* (IT) telah menjadi kebutuhan esensial dalam menghadapi kompleksitas pengelolaan tenaga kerja dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Sistem ini diakui membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, koordinasi antar-departemen, serta fleksibilitas operasional dalam adaptasi terhadap perubahan. Penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan solusi terintegrasi ini dapat memperbaiki efisiensi dan daya saing perusahaan melalui pengelolaan data karyawan yang lebih terstruktur dan adaptif (Moktadir & Ren, 2023; Mohammad & Chirchir, 2024; Jha & Mankikar, 2019; Indrawati & Kuncoro, 2021). Namun, tantangan seperti integrasi data lintas fungsi dan keterbatasan koordinasi antar departemen masih perlu ditangani untuk mencapai hasil yang optimal dalam pengelolaan tenaga kerja yang komprehensif. Sebagai sebuah perusahaan IT, ABC banyak memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan SDM. Salah satu contohnya adalah program bootcamp yang ABC luncurkan, yaitu JDT (*The Java Development Trainee*). Program ini dirancang khusus untuk *fresh graduate* yang berguna membantu ABC mengembangkan keterampilan dan memulai karier di industri teknologi informasi. Dengan inisiatif seperti ini, ABC tidak hanya berinvestasi dalam pengembangan karyawan ABC tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga kerja di sektor IT secara keseluruhan. ABC memiliki komitmen kuat terhadap inovasi dan pengembangan sumber daya manusia, yang tercermin dalam visi ABC untuk menjadi pemimpin dalam solusi teknologi informasi di Asia Tenggara. ABC percaya bahwa “*the key to success is the ability to adapt and innovate*,” sehingga penting bagi ABC untuk terus menerapkan praktik terbaik dalam manajemen organisasi.

Banyak perusahaan IT telah mengadopsi sistem manajemen SDM yang sudah terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya manusia. Namun, implementasi yang efektif tetap menjadi tantangan, terutama dalam mengintegrasikan fungsi lintas departemen dan memastikan aksesibilitas data yang optimal. Dan dengan adanya ketidakpastian dalam manajemen SDM dapat mempengaruhi kestabilan kinerja perusahaan serta mengurangi kemampuan adaptasi terhadap dinamika pasar yang terus berubah. (Kökuti, 2024; Nilasari et al, 2023; Tomar & Gaur, 2020; Ledro et al, 2023). Di ABC, terdapat sejumlah tantangan spesifik dalam pengelolaan proyek yang berdampak pada produktivitas karyawan dan kepuasan kerja. Salah satu masalah utama adalah keterlambatan dalam pengisian *timesheet* oleh *project manager*, yang sering dilakukan mendekati waktu pembayaran gaji. Hal ini memicu miskomunikasi dengan tim HRD yang harus meninjau laporan tersebut secara berkala, sehingga pembayaran gaji menjadi tertunda. Selain itu, alokasi sumber daya manusia seringkali kurang tepat, misalnya hanya melibatkan *junior developer* tanpa dukungan mentor senior, yang menghambat pengembangan keterampilan dan efektivitas proyek. Pembagian peran dalam tim juga sering kali tidak jelas, terutama pada proyek yang minim dukungan dari peran pendukung seperti *quality assurance*, sehingga beban kerja menjadi tidak merata dan memicu ketidakpuasan karyawan.

Berbagai pendekatan telah diusulkan untuk mengatasi tantangan manajemen SDM. Penerapan e-HRM (*Human Resource Management*), misalnya, terbukti meningkatkan pengelolaan data lintas fungsi dan komunikasi organisasi (Alhamad et al, 2022). Selain itu, penggunaan teknologi berbasis big data yang mendukung konsep keberlanjutan dapat meningkatkan efisiensi SDM melalui digitalisasi (Pham et al, 2020). Meski demikian, solusi ini belum sepenuhnya mengatasi masalah spesifik yang dihadapi di ABC, seperti keterlambatan pengisian *timesheet*, miskomunikasi antar fungsi, dan kesalahan dalam penempatan karyawan. Pendekatan berbasis teori sistem sosial-teknis yang menyeimbangkan aspek manusia dan teknologi perlu disesuaikan untuk mengelola tantangan koordinasi tim yang kompleks (Sony & Naik, 2020). Selain itu model yang berfokus pada keberlanjutan dan kolaborasi (Chams & García-Blandón, 2019) perlu diadaptasi agar relevan dengan kebutuhan perusahaan IT, dengan penekanan efisiensi, kejelasan peran, dan koordinasi lintas departemen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan sistem manajemen SDM terintegrasi di ABC dengan fokus pada pengelolaan data lintas fungsi, kolaborasi antar-departemen, dan distribusi peran yang lebih optimal. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis mendalam melalui pendekatan *Project Communications Management*, dengan upaya mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi operasional. Tantangan seperti integrasi teknologi dengan kebutuhan bisnis dan pelatihan karyawan untuk ekosistem kerja yang dinamis juga menjadi sorotan utama. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa sistem manajemen SDM terintegrasi yang dirancang sesuai

kebutuhan spesifik organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan (Piwowar-Sulej, 2021; Sima et al, 2020; Alshurideh et al, 2022; Davidescu et al, 2020).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *Project Communications Management* untuk mengeksplorasi penerapan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) terintegrasi di PT. ABC. Pendekatan ini mencakup lima proses utama: (1) identifikasi pemangku kepentingan untuk mengenali pihak-pihak terkait dalam implementasi sistem dan memastikan kebutuhan informasi mereka terpenuhi; (2) perencanaan komunikasi untuk menyusun format, frekuensi, media, dan tanggung jawab komunikasi yang efektif; (3) distribusi informasi melalui penyebaran laporan, panduan pelatihan, dan pembaruan sistem secara efisien; (4) pengelolaan ekspektasi pemangku kepentingan untuk menjaga keselarasan dengan tujuan implementasi; serta (5) pelaporan kinerja berbasis indikator utama seperti tingkat adopsi sistem dan efisiensi operasional. Penelitian ini dilakukan di kantor ABC di Jakarta Utara dengan data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan salah satu karyawan yang terlibat langsung dalam implementasi sistem, serta data sekunder berupa dokumen internal seperti laporan kinerja dan rekam jejak implementasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci keberhasilan implementasi sistem, menjawab pertanyaan tentang bagaimana sistem tersebut dapat meningkatkan efisiensi kerja antar-departemen, dan memberikan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan fleksibilitas serta efisiensi operasional perusahaan. Tahapan penelitian bisa dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Flowchart Penelitian

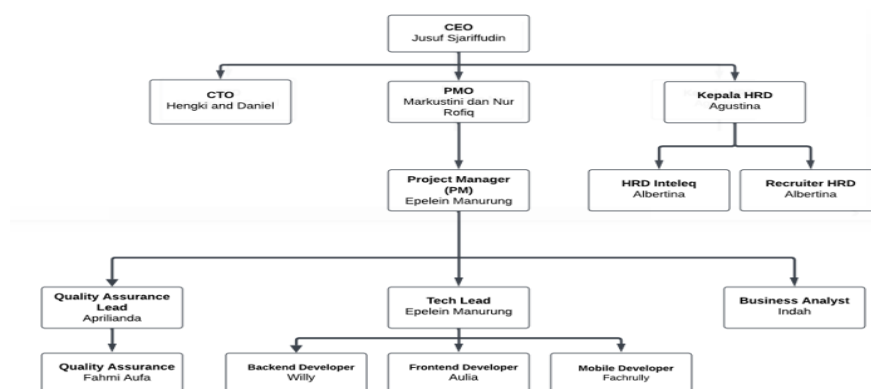
Hasil Dan Pembahasan

Human Resource Management System (HRMS) adalah sistem berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk mengintegrasikan dan mengotomatisasi berbagai proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efisien. HRMS memiliki berbagai fungsi utama, antara lain pengelolaan data karyawan, manajemen absensi dan cuti, penggajian, rekrutmen dan onboarding, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, administrasi manfaat karyawan, hingga kepatuhan dan pelaporan berbasis data. Di PT. ABC, HRMS diterapkan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pengelolaan SDM secara terintegrasi. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mempermudah administrasi karyawan, memantau kinerja, mengelola pelatihan, serta menyelaraskan strategi SDM dengan tujuan organisasi, sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan strategis berbasis data secara *real-time*.

PT. ABC merupakan perusahaan yang berfokus pada penyediaan solusi teknologi informasi dan pengembangan platform bisnis di Asia Tenggara. Dengan pengalaman yang mendalam dalam industri ini, Indivara telah terlibat dalam berbagai proyek besar di kawasan ASEAN. Perusahaan ini memiliki kemampuan untuk menangani proyek berskala besar dengan dukungan tenaga kerja profesional yang terampil, termasuk pengembang dan manajer proyek. Produk dan layanan yang ditawarkan mencakup solusi perangkat lunak, platform digital, serta konsultasi IT yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang.

Dalam pengembangan dan pemasaran, Indivara menerapkan manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dan kolaboratif, dengan fokus pada pengembangan keterampilan dan evaluasi kinerja untuk memaksimalkan kontribusi setiap karyawan. Berdasarkan tahapan penelitian yang dijelaskan (Gambar 1), implementasi sistem menggunakan pendekatan *Project Communications Management* berhasil dianalisis melalui lima tahap utama yang dirangkum dalam flowchart. Setiap tahap memberikan hasil yang relevan dengan proses implementasi HRMS di PT. ABC. Berikut adalah pembahasan berdasarkan masing-masing tahapan:

1. Identifikasi Pemangku Kepentingan, proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi pihak-pihak yang berperan penting atau terdampak dalam proyek implementasi HRMS. Dengan mengenali pemangku kepentingan, tim proyek dapat memastikan bahwa kebutuhan informasi mereka dipahami dan dipenuhi secara menyeluruh. Pada tahap ini, struktur organisasi proyek sangat berperan untuk menentukan garis komunikasi dan tanggung jawab setiap pihak. Terbukti dari yang telah digambarkan dalam struktur organisasi ABC. Berikut uraian tugas dan fungsi-fungsinya, bisa dilihat pada Gambar 2.
 - a. CEO (*Chief Executive Officer*)
 - Membuat keputusan strategis dalam proyek.
 - Memberikan arahan utama untuk implementasi HRMS.
 - b. CTO (*Chief Technology Officer*)
 - Memastikan teknologi yang diterapkan sesuai kebutuhan.
 - Mendukung implementasi fitur sistem.
 - c. PMO (*Project Management Office*)
 - Mengelola keseluruhan jalannya proyek.
 - Memastikan komunikasi antara tim berjalan lancar.
 - d. Kepala HRD (*Human Resources Development*)
 - Menjamin sistem HRMS memenuhi kebutuhan SDM perusahaan.
 - Mendukung pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan.
 - e. HRD Recruiter
 - Mendukung pencarian dan perekrutan tenaga kerja sesuai kebutuhan proyek.
 - Berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan proyek.
 - f. Project Manager (PM)
 - Bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional proyek sehari-hari.
 - Mengawasi kemajuan proyek dan menyelesaikan masalah yang muncul.
 - g. Tech Lead
 - Mengarahkan tim pengembang terkait aspek teknis sistem.
 - Memastikan semua pengembangan sistem sesuai dengan spesifikasi proyek.
 - h. Quality Assurance (QA)
 - Menguji sistem untuk mendeteksi potensi bug atau kesalahan.
 - Memberikan laporan tentang kualitas sistem sebelum implementasi penuh.
 - i. Business Analyst
 - Menganalisis kebutuhan bisnis dan menerjemahkannya menjadi spesifikasi teknis.
 - Memastikan sistem yang dikembangkan dapat memenuhi tujuan bisnis perusahaan.
 - j. Tim Pengembang (*Backend, Frontend, Mobile*)
 - Merancang dan mengembangkan sistem HRMS berdasarkan kebutuhan yang telah ditentukan.
 - Menjamin sistem dapat diakses dan berjalan stabil di berbagai platform.



Gambar 2. Struktur Organisasi

2. Perencanaan Komunikasi, merupakan bagian penting dalam implementasi sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) terintegrasi di PT. ABC. Komunikasi yang efektif antara berbagai pemangku kepentingan sangat diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan proyek-proyek yang ada dalam perusahaan. Tanpa perencanaan komunikasi yang baik, informasi yang dibutuhkan oleh tim atau manajemen mungkin tidak sampai dengan tepat waktu, atau bahkan tidak sampai sama sekali, yang dapat menyebabkan miskomunikasi dan menghambat keberhasilan proyek. Di ABC, komunikasi dirancang secara sistematis, untuk memastikan semua informasi yang diperlukan dalam pengelolaan proyek dan SDM dapat disampaikan dengan jelas dan tepat. Hal ini melibatkan penggunaan berbagai aplikasi dan teknologi yang mendukung pengelolaan SDM secara efisien, serta menetapkan jenis komunikasi, frekuensi, media yang digunakan, dan siapa yang bertanggung jawab untuk setiap komunikasi yang dilakukan.

Tabel 1. Rencana Komunikasi

Jenis Komunikasi	Frekuensi	Media	Tanggung Jawab
Laporan Kemajuan	Mingguan	Email	<i>Project Manager</i>
Rapat Tim	Dua minggu	<i>Video Conference</i>	PMO
Pembaruan Sistem	Bulanan	Intranet	Kepala HRD
Pelatihan Karyawan	Sesuai kebutuhan	<i>Workshop</i>	Tim HRD

Berdasarkan Tabel 1. Rencana Komunikasi, komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan ini sangat bervariasi, tergantung pada kebutuhan dan tujuan komunikasi tersebut, Laporan kemajuan adalah salah satu jenis komunikasi yang rutin dilakukan untuk melaporkan perkembangan proyek dan tugas yang sedang berjalan. Rapat tim dua mingguan bertujuan untuk evaluasi kemajuan dan mendiskusikan masalah yang ada, sementara pembaruan sistem bulanan memberikan informasi terkini mengenai sistem yang digunakan perusahaan. Pelatihan karyawan adalah jenis komunikasi yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan, dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan kemampuan tim dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Frekuensi komunikasi, sangat penting untuk memastikan bahwa informasi disampaikan secara tepat waktu. Laporan kemajuan dilakukan setiap minggu agar manajemen dapat memantau perkembangan proyek dan mengidentifikasi masalah yang perlu segera ditangani. Rapat tim diadakan setiap dua minggu sekali untuk memastikan setiap bagian proyek berjalan dengan baik dan mendiskusikan hal hal yang perlu diperbaiki., Pembaruan sistem dilakukan secara bulanan untuk memberi informasi terkait perbaikan atau perubahan sistem yang digunakan. Sementara itu, pelatihan karyawan dilakukan berdasarkan kebutuhan yang muncul, biasanya untuk pengembangan keterampilan atau untuk mendukung perubahan sistem yang terjadi.

Media yang digunakan untuk komunikasi dalam perusahaan ini mencakup berbagai saluran yang memudahkan penyebaran informasi. Laporan kemajuan yang dikirim melalui *email* memungkinkan informasi sampai kepada pihak-pihak terkait secara langsung. Rapat tim yang dilakukan melalui *video conference* mempermudah komunikasi tanpa terbatas oleh jarak. Pembaruan sistem yang dibagikan melalui intranet memastikan bahwa semua karyawan dapat mengakses informasi terkait sistem yang digunakan oleh perusahaan. Pelatihan karyawan biasanya dilakukan dalam bentuk *workshop*, yang memungkinkan interaksi langsung antara fasilitator dan peserta

Tanggung Jawab, setiap jenis komunikasi dalam rencana ini memiliki tanggung jawab yang jelas, sehingga memastikan akuntabilitas dalam pelaksanaan komunikasi tersebut. *Project manager* bertanggung jawab atas laporan kemajuan yang dikirimkan setiap minggu. PMO (*Project Management Office*) bertanggung jawab untuk menyelenggarakan rapat tim dua mingguan. Kepala HRD memiliki tanggung jawab untuk memberikan pembaruan sistem kepada seluruh perusahaan, serta memastikan bahwa setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang dibutuhkan. Tim HRD adalah pihak yang bertanggung jawab dalam mengorganisir dan melaksanakan pelatihan karyawan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.

Distribusi Informasi, dalam konteks distribusi informasi di lingkungan perusahaan, ABC telah mengimplementasikan aplikasi Slack sebagai platform utama untuk berkomunikasi dan berbagi informasi secara *real-time*. Slack, yang dikenal sebagai aplikasi kolaborasi digital, memungkinkan setiap anggota organisasi untuk terhubung, berbagi informasi, dan melakukan diskusi secara efisien tanpa batasan waktu dan tempat. Keunggulan utama penggunaan Slack dalam distribusi informasi adalah kemampuannya untuk mengintegrasikan berbagai kanal komunikasi, seperti pesan langsung, saluran berbasis tim, dan pembaruan status. Hal ini memungkinkan setiap karyawan di ABC untuk memperoleh akses informasi yang cepat dan tepat, memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik antar tim, dan mendukung kelancaran operasional perusahaan. Slack juga menyediakan fitur pencarian yang memudahkan pencarian arsip pesan dan dokumen, sehingga informasi

yang dibutuhkan dapat ditemukan dengan mudah, bahkan setelah waktu yang lama. Secara keseluruhan, penerapan Slack di ABC tidak hanya mengoptimalkan proses komunikasi internal, tetapi juga memperkuat transparansi dan kolaborasi lintas departemen, Ini berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan informasi secara *real-time*.

Pengelolaan Ekspektasi Pemangku Kepentingan, dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan komunikasi yang baik antar divisi agar pelaksanaan proyek dapat berjalan dengan lancar. Dalam hal ini, PT. ABC menggunakan aplikasi internal, yaitu *JIRA*, untuk mengelola dan memantau pengerjaan tugas-tugas karyawan. Melalui *JIRA*, karyawan dapat mengakses informasi pribadi, melihat daftar tugas (*task*), mengajukan permohonan, membaca pengumuman perusahaan, serta berinteraksi dengan tim HR secara efektif. Melalui penggunaan *JIRA*, ABC dapat memantau perkembangan setiap proyek secara terperinci, termasuk bagaimana setiap pemangku kepentingan berinteraksi dan mengelola ekspektasi mereka. Pengelolaan ekspektasi yang baik memastikan bahwa tim proyek memiliki pemahaman yang jelas mengenai peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dan dapat berkolaborasi dengan baik dalam rangka menyelesaikan proyek.. Pendekatan yang dapat digunakan untuk mengelola ekspektasi pemangku kepentingan berdasarkan prioritas seperti pada Tabel 2. Rencana Komunikasi. Dengan memanfaatkan *JIRA*, PT. ABC dapat memastikan ekspektasi pemangku kepentingan dikelola secara efisien. Alur kerja yang terorganisir dan komunikasi yang baik di antara divisi memastikan proyek diselesaikan tepat waktu, sesuai anggaran, dan dengan kualitas tinggi, sehingga mendukung kepuasan pelanggan secara keseluruhan. Laporan Kinerja, pada tahap laporan kinerja dalam manajemen proyek, pengumpulan, analisis, dan distribusi informasi terkait kinerja proyek sangat penting untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memiliki pemahaman yang jelas mengenai status dan perkembangan proyek. Proses ini meliputi laporan status, pengukuran kemajuan, serta prediksi untuk langkah selanjutnya, yang sangat berguna untuk evaluasi dan perencanaan lebih lanjut.

ABC memanfaatkan aplikasi Jira sebagai alat utama untuk mengumpulkan dan mendistribusikan informasi terkait performa proyek. Jira memudahkan tim untuk melacak tugas yang sedang dikerjakan, melihat kemajuan setiap individu, serta memonitor keseluruhan perkembangan proyek. Fitur pelaporan dalam Jira memungkinkan manajer dan tim untuk selalu *up-to-date* dengan kondisi proyek, sehingga mereka dapat segera mengatasi masalah yang mungkin muncul. Selain itu, karyawan di ABC diwajibkan untuk melaporkan kemajuan tugas mereka secara berkala melalui aplikasi Jira. Hal ini memastikan manajer dapat mengikuti perkembangan proyek dengan lebih mudah dan memberikan dukungan yang diperlukan apabila ada kendala. Selain laporan yang tercatat di Jira, setiap karyawan juga mengisi laporan akhir bulan menggunakan Excel. Laporan ini mencakup detail tentang tugas yang telah diselesaikan, masalah yang dihadapi, dan pencapaian lainnya selama sebulan. Dengan adanya sistem pelaporan yang terstruktur dan penggunaan alat seperti Jira, ABC dapat menjaga transparansi dalam memonitor kinerja proyek dan perkembangan karir karyawan. Proses ini tidak hanya membantu manajer dalam memantau kemajuan proyek, tetapi juga mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik, karena ada kesempatan untuk mendapatkan promosi dan penghargaan lainnya.

Tabel 2. Rencana Komunikasi

<i>Measure of Success</i>	<i>Priority</i>	<i>Expectations</i>	<i>Guidelines</i>	<i>Implementations</i>
<i>Scope</i> (Lingkup Proyek)	3	Pernyataan lingkup harus mendefinisikan persyaratan wajib dan opsional secara jelas.	Fokus pada pemenuhan persyaratan wajib terlebih dahulu sebelum mempertimbangkan yang opsional.	Membuat daftar tugas yang terstruktur berdasarkan kategori wajib dan opsional untuk memastikan penyelesaian prioritas utama terlebih dahulu.
<i>Time</i> (Waktu)	1	Tidak ada kelonggaran pada tenggat waktu proyek. Setiap batas waktu utama harus dipenuhi, dan jadwal yang dibuat harus realistis.	Tim manajemen proyek harus segera diberi tahu jika ada potensi keterlambatan.	Menggunakan fitur penjadwalan dan notifikasi otomatis untuk memastikan tugas dikerjakan tepat waktu dan menghindari penundaan.
<i>Cost</i> (Biaya)	5	Biaya proyek harus dikelola dengan ketat. Pengajuan dana tambahan diperbolehkan hanya jika ada justifikasi	Tim proyek harus menggunakan anggaran secara efisien dan memastikan semua pengeluaran sesuai	Mengintegrasikan pelacakan anggaran proyek dengan laporan pengeluaran yang transparan dan <i>real-time</i> .

		yang kuat.	prosedur.	
<i>Customer Satisfaction</i> (Kepuasan Pelanggan)	4	Pelanggan mengharapkan profesionalisme, respons cepat, dan kolaborasi efektif dari tim.	Sediakan laporan berkala, respons cepat, dan keterlibatan pelanggan dalam proses proyek.	Gunakan JIRA Service Desk untuk mengelola permintaan pelanggan dan memberikan update yang transparan dan akurat.
<i>Quality</i> (Kualitas)	2	Kualitas harus sesuai dengan standar perusahaan dan proses pengujian dilakukan secara ketat.	Pastikan seluruh karyawan memahami prosedur pengujian melalui pelatihan internal yang mendalam.	Gunakan Test Management Tools di JIRA untuk melacak hasil pengujian dan memastikan standar kualitas terpenuhi.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil studi yang telah dilakukan, beberapa solusi dan saran yang dapat membantu optimalisasi implementasi sistem manajemen terintegrasi di PT. ABC, yang dapat dijadikan bahan masukan dan saran bagi pihak-pihak terkait antara lain :

1. Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan
 Memberikan pelatihan berkelanjutan kepada karyawan, terutama yang terlibat langsung dalam pengelolaan sistem, sangat penting. Pelatihan ini dapat mencakup pemahaman mendalam tentang penggunaan HRMS, workshop berkala, dan program peningkatan keterampilan untuk memastikan seluruh karyawan memahami sistem secara optimal dan dapat bekerja secara efektif.
2. Perbaikan Pembagian Tugas dan Pengelolaan Sumber Daya Proyek
 Untuk mengatasi kendala dalam pembagian peran, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap proyek memiliki tim lengkap, termasuk peran penting seperti *Quality Assurance* (QA) dan senior programmer. Analisis kebutuhan sumber daya di awal proyek perlu dilakukan secara sistematis agar beban kerja tidak bertumpuk pada satu individu, sehingga produktivitas dan kualitas proyek dapat lebih terjaga.
3. Implementasi Fitur Reminder untuk Pengisian Timesheet Harian
 Menambahkan fitur pengingat (*reminder*) otomatis dalam sistem, seperti JIRA, untuk memastikan karyawan mengisi *timesheet* harian terkait tugas yang telah diselesaikan. Fitur ini dapat berupa notifikasi harian yang dikirim melalui email atau aplikasi internal, yang diatur menjelang akhir jam kerja. Dengan adanya pengingat ini, laporan harian karyawan menjadi lebih konsisten, membantu manajemen dalam melacak progres tugas, dan meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Simpulan

Penelitian ini membahas implementasi sistem manajemen SDM terintegrasi di PT. ABC, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Penerapan sistem manajemen yang terintegrasi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem ini membantu dalam pengelolaan data karyawan dan komunikasi antar-departemen, meskipun masih terdapat tantangan seperti keterlambatan pengisian timesheet dan miskomunikasi antar fungsi. Hal ini menekankan pentingnya teknologi dalam manajemen tenaga kerja untuk menghadapi kompleksitas bisnis yang dinamis. Penelitian ini juga menjelaskan hubungan sebab-akibat antara penerapan sistem terintegrasi dengan peningkatan efisiensi operasional dan kepuasan karyawan. Dengan menggunakan metode kualitatif dan pendekatan *Project Communications Management*, telah teridentifikasi beberapa faktor-faktor kata kunci yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Kata kunci dari penelitian ini mencakup: manajemen sumber daya manusia, sistem terintegrasi, efisiensi operasional, dan komunikasi antar-departemen. Dengan ini ditegaskan bahwa untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan perlu mengatasi tantangan integrasi data dan meningkatkan koordinasi antar departemen.

Daftar Pustaka

Alhamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Al Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications

- companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429–438. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Ghazal, T. M., Said, R. A., AlHamad, A. Q., Hamadneh, S., Sahawneh, N., & Al-kassem, A. H. (2022). Fuzzy assisted human resource management for supply chain management issues. *Annals of Operations Research*. <https://doi.org/10.1007/s10479-021-04472-8>
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Indrawati, S. M., & Kuncoro, A. (2021). Improving Competitiveness Through Vocational and Higher Education: Indonesia's Vision For Human Capital Development In 2019–2024. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 57(1), 29–59. <https://doi.org/10.1080/00074918.2021.1909692>
- Jha, R., & Udas–mankikar, S. (2019). *India's urban challenges: Recommendations for the new government (2019-2024)*. Observer Research Foundation. <https://policycommons.net/artifacts/1346866/indias-urban-challenges/>
- Köküti, T. (2024). Human Resources, “Green HR” and Job Satisfaction İnsan Kaynakları, “Yeşil İK” ve İş Memnuniyeti. *Journal of Recycling Economy & Sustainability Policy 2024* , 3(2), 31–37.
- Ledro, C., Nosella, A., & Dalla Pozza, I. (2023). Integration of AI in CRM: Challenges and guidelines. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100151>
- Mohammad, A., & Chirchir, B. (2024). Challenges of Integrating Artificial Intelligence in Software Project Planning: A Systematic Literature Review. *Digital*, 4(3), 555–571. <https://doi.org/10.3390/digital4030028>
- Moktadir, Md. A., & Ren, J. (2023). Modeling challenges for Industry 4.0 implementation in new energy systems towards carbon neutrality: Implications for impact assessment policy and practice in emerging economies. *Resources, Conservation and Recycling*, 199, 107246. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2023.107246>
- Pham, N. T., Hoang, H. T., & Phan, Q. P. T. (2020). Green human resource management: a comprehensive review and future research agenda. In *International Journal of Manpower* (Vol. 41, Issue 7, pp. 845–878). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2019-0350>
- Piowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM – with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*, 278, 124008. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008>
- Putri Nilasari, A., Agustina Prihastiw, D., & Army Nurcahya, Y. (2023). Integration of the balanced scorecard framework and analytical hierarchical procedure to determine the performance assessment model of public sector organizations. *Maret*, 16(1), 29–44. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v16i1.15389>
- Sima, V., Gheorghe, I. G., Subić, J., & Nancu, D. (2020). Influences of the industry 4.0 revolution on the human capital development and consumer behavior: A systematic review. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/SU12104035>
- Sony, M., & Naik, S. (2020). Industry 4.0 integration with socio-technical systems theory: A systematic review and proposed theoretical model. *Technology in Society*, 61, 101248. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101248>
- Tomar, S., & Gaur, M. (2020). *HR analytics in Business: Role, Opportunities, and Challenges of Using It*. 12, 1299–1306. <https://doi.org/10.37896/JXAT12.07/2441>
- Mohammad, A., & Chirchir, B. (2024). Challenges of Integrating Artificial Intelligence in Software Project Planning: A Systematic Literature Review. *Digital*, 4(3), 555–571. <https://doi.org/10.3390/digital4030028>