

SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: OPTIMALISASI PENGAMBILAN KEPUTUSAN SDM DENGAN HRIS DAN HR

Enda Rusniati¹, Jhon Veri²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025
Revisi 10 Oktober 2025
Diterima 21 oktober 2025
Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

HR Decision Making
Human Resource Information System
HR Analytics

ABSTRAK

Dengan kemajuan teknologi digital, perusahaan telah mulai menggunakan sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) dan analitik sumber daya manusia (HR). Dorongan ini berasal dari kebutuhan akan keputusan yang lebih cepat yang sesuai dengan tujuan bisnis dan berbasis bukti. Untuk menekankan transparansi, replikabilitas, dan objektivitas dalam proses seleksi studi, penelitian ini menyajikan *Systematic Literature Review* (SLR) berdasarkan kerangka PRISMA 2020, yang diperbarui pada 2024. 299 artikel ditemukan dengan kata kunci terkait dari penelusuran database Scopus tahun 2023–2025. Hanya empat artikel yang memenuhi kriteria inklusi setelah tahap penyaringan dan dievaluasi lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analitik sumber daya manusia (HR) meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan organisasi, dan HRIS berfungsi sebagai platform strategis yang memenuhi kebutuhan administratif dan strategis. Hasil kajian menunjukkan bahwa *HR analytics* berperan dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta keberlanjutan organisasi, sementara HRIS berfungsi sebagai platform strategis yang tidak hanya administratif, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Mayoritas artikel dipublikasikan pada jurnal bereputasi Q1 dan Q2, meskipun sebagian besar masih baru dengan sitasi rendah. Temuan ini menegaskan bahwa HR analytics dan HRIS merupakan instrumen penting dalam menghubungkan praktik manajemen SDM dengan kinerja organisasi.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Enda Rusniati
Magister Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Padang, indonesia
Email: enda.rusniati3@gmail.com

PENDAHULUAN

Berbagai organisasi tengah menata ulang praktik pengambilan keputusan sumber daya manusia (SDM) dengan memanfaatkan infrastruktur digital seperti *Human Resource Information System* (HRIS) dan analitik SDM (HR analytics). Dorongan ini lahir dari tuntutan keputusan yang lebih cepat, berbasis bukti, serta selaras dengan sasaran bisnis, sehingga dibutuhkan tinjauan pustaka yang sistematis dan transparan untuk memetakan bukti terbaru. Artikel ini menyajikan *Systematic Literature Review* (SLR) menggunakan kerangka PRISMA guna mengidentifikasi bagaimana HRIS

dan HR analytics dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas HR decision making pada rentang publikasi mutakhir. PRISMA sendiri menekankan pelaporan proses seleksi studi yang replikabel (mis. flow diagram, kriteria inklusi-eksklusi) dan terus diperbarui melalui perluasan pedoman pada 2024, yang menegaskan pentingnya transparansi langkah-langkah identifikasi, penyaringan, dan sintesis bukti; pedoman dan adaptasi terkini tersebut kami jadikan acuan dalam pelaporan SLR ini.

Pengambilan keputusan karyawan didefinisikan sebagai proses membuat pilihan strategis dan operasional terkait siklus hidup karyawan, seperti retensi, pengembangan, rekrutmen, dan kinerja. Proses ini mengandalkan bukti dan model analitis untuk memaksimalkan hasil perusahaan. Studi terbaru menunjukkan bahwa pengambilan keputusan SDM semakin bergantung pada metodologi pengambilan keputusan berdasarkan berbagai kriteria serta penggabungan teknologi atau AI. Untuk memastikan bahwa pengambilan keputusan tetap berpusat pada manusia dan sesuai dengan nilai perusahaan, para profesional HR harus diawasi (Salehzadeh & Ziaieian, 2024).

Human Resource Information System (HRIS) adalah sistem terintegrasi yang mengumpulkan, menyimpan, memproses, menganalisis, mengambil, dan mendistribusikan informasi SDM yang relevan untuk mendukung proses sumber daya manusia dari hulu ke hilir. HRIS bukan sekadar alat administratif tetapi juga platform pengambil-keputusan yang meningkatkan kualitas data, kepatuhan, dan efisiensi proses. Kajian implementasi terbaru menekankan metode terbaik untuk menggabungkan HRIS dengan proses utama (seperti rekrutmen, kinerja, dan hubungan kerja) dan mempersiapkan organisasi untuk menghadapi tantangan yang terkait dengan adopsi teknologi (Khodir & Izzati, 2025).

HR analytics mencakup pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data sumber daya manusia untuk menghasilkan wawasan prediktif dan diagnostik yang mendukung keputusan berbasis bukti, seperti indikator risiko turnover, faktor keterlibatan, dan perencanaan intervensi talenta. Publikasi 2023–2024 menegaskan peran analitik SDM sebagai mitra strategis bisnis yang menghubungkan metrik SDM dengan kinerja organisasi. Publikasi juga memberikan kerangka pengumpulan data dan KPI sensitif untuk analitik prediktif dan pengambilan keputusan berbasis data.

TINJAUAN LITERATUR

Systematic Literatur Review (SLR)

Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) adalah pendekatan metodologis dan terstruktur yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara kritis semua penelitian yang terkait dengan subjek atau pertanyaan penelitian. Untuk memastikan ketercakupan, objektivitas, dan transparansi, proses ini dilakukan secara terstruktur dan sesuai dengan protokol. Peneliti dapat menggunakan kamera SLR untuk mendapatkan gambaran mendalam tentang kondisi saat ini di bidang penelitian tertentu, menemukan perbedaan dalam penelitian, dan membuat rekomendasi untuk penelitian tambahan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, SLR meningkatkan pemahaman subjek penelitian daripada hanya memberikan tinjauan naratif. Sebaliknya, pendekatan ini menggunakan pendekatan penelitian yang sistematis dan terarah (Febrianti, 2024).

Metode Prisma

Pada awalnya, Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) diluncurkan pada tahun 2009 untuk menawarkan bantuan kepada para peneliti menjelaskan mengapa tinjauan sistematis dilakukan, bagaimana prosesnya dilakukan, dan hasil apa yang dihasilkannya. Untuk menyesuaikan dengan kemajuan yang telah terjadi selama sepuluh tahun terakhir dalam perkembangan metodologi dan terminologi dalam tinjauan sistematis, pedoman ini harus diperbarui. Pernyataan PRISMA 2020 adalah revisi dari Pernyataan PRISMA 2009 sebelumnya. Kemajuan terbaru dalam metode untuk menemukan, memilih, menilai, dan mensintesis studi-studi yang relevan telah dimasukkan ke dalam panduan pelaporan baru ini. Untuk mempermudah penerapan, item-item ini telah diubah (Page et al., 2021).

Watase Uake

Watase.web.id adalah situs penelitian yang didirikan oleh individu tertentu pada tahun 2018. Peneliti dari berbagai universitas terlibat dalam pembuatan sistem ini pada tahun 2020 (Januari,

2024). Watase.web.id dirancang untuk memungkinkan para peneliti bekerja sama dengan peneliti dari berbagai lembaga. Di sini, para peneliti dapat berbagi informasi, data, dan sumber daya penelitian mereka dengan peneliti lain. Salah satu fitur utama metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis) adalah pencarian literatur sistematis; ini membantu peneliti melakukan tinjauan literatur yang lengkap dan terstruktur. Watase.web.id juga memiliki fitur sederhana meta-analisis, yang memungkinkan peneliti menggabungkan dan menganalisis data dari berbagai studi.

METODE

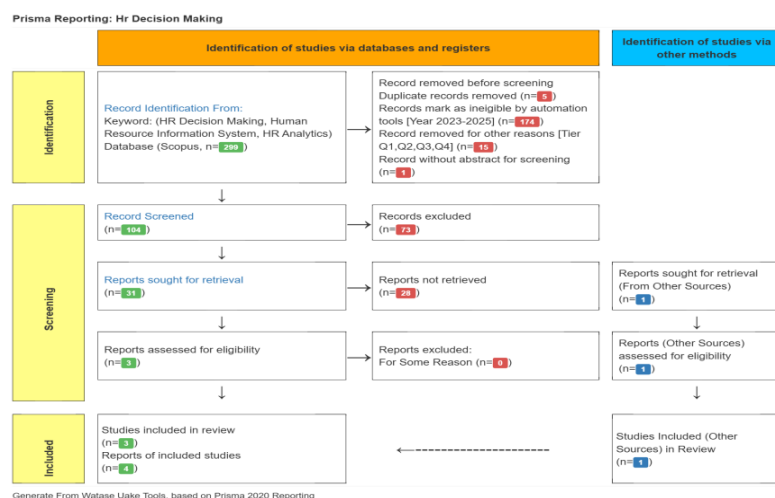
Dengan menggunakan metode ini Sistematic Literature Review (SLR) dan mengikuti kerangka PRISMA, penelitian ini melakukan tinjauan sistematis dan analisis meta literatur tentang keuangan keberlanjutan dan keuangan hijau. Item laporan studi ini dipilih untuk tinjauan sistematis dan analisis meta.

1. Menemukan kata kunci dan teknik pencarian yang tepat untuk mengumpulkan studi-studi yang terkait dari database Scopus.
2. Mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh PRISMA (identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi) saat memilih studi.
3. Mendapatkan data yang relevan dari studi yang dipilih informasi seperti informasi penulis, tahun publikasi, metodologi, dan hasil utama, antara lain.
4. Menggunakan instrumen penilaian yang sesuai untuk memeriksa kualitas atau risiko bias dari studi yang dimasukkan.
5. Memberikan ringkasan naratif atau deskriptif dari hasil penelitian yang dipilih.

Dengan mengikuti prosedur ini, tinjauan literatur sistematis dan menyeluruh dapat dilakukan secara menyeluruh, jelas, dan terorganisir. Tinjauan ini dapat mengevaluasi dan menggabungkan bukti penelitian sebelumnya tentang keberlanjutan dan keuangan hijau. Metode PRISMA akan membantu memberikan laporan yang lebih jelas tentang proses dan hasil tinjauan literatur (Page et al., 2021).

Peneliti mengumpulkan referensi untuk penelitian ini, peneliti menggunakan alat Watase UAKE. Aplikasi Watase UAKE diintegrasikan ke dalam mesin pencari Scopus melalui kunci API (*Application Programming Interface Key*). Tujuan dari tujuan menggunakan mesin pencari ini adalah untuk memperoleh literatur ilmiah yang diakui dan terindeks selama kuartil pertama dan kedua semester tahun akademik. Hasil penelusuran ini mencakup dua belas artikel yang terkait dengan topik penelitian dan dipublikasikan dari tahun 2023 hingga 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. SLR dengan Metode Prisma Sumber; diolah penulis (2025)

Dari gambar di atas, database Scopus menemukan 299 artikel dengan kata kunci "*HR Decision Making, HR Information System, HR Analytics*" pada tahun 2023–2025. Dari 299 artikel tersebut, penyaringan awal dilakukan sehingga tersisa 104 artikel yang memenuhi kriteria untuk ditelaah lebih lanjut. Dari 104 artikel tersebut, hanya 31 yang memiliki laporan yang dapat diakses secara penuh, dan dari 31 artikel tersebut, hanya 3 yang memenuhi kriteria dan relevan dengan tema penelitian ini. Selain itu, satu artikel tambahan diperoleh dari pencarian di luar database utama. Dengan demikian, total ada 4 artikel yang dievaluasi dalam prosesnya.

Tabel 1. Hasil Pencarian Artikel Yang Telah Memenuhi Kriteria

No	Authors	Year	Judul	Journal	Citation	Journal Rank
1	(Muchowe et al., 2025)	2025	<i>The moderating effect of HR analytics on how high-performance work systems affect manufacturing SMEs' productivity in the central business district of Harare</i>	<i>Cogent Business & Management</i>	0	Q2
2	(Saxena et al., 2025)	2025	<i>A Study in the Indian Context Examining the Precursors, Analytical Instruments, and Difficulties in the Adoption of HR Analytics</i>	<i>SAGE Open</i>	0	Q2
3	(Di Prima et al., 2024)	2024	<i>Let me assist you. How organizational creativity is fostered by HR analytics forecasts</i>	<i>Technological Forecasting and Social Change</i>	12	Q1
4	(Natrajan et al., 2024)	2024	<i>Organizational sustainability using an information system for human resources</i>	<i>The International Journal of Knowledge Management Studies</i>	-	Q4

Studi tabel menunjukkan bahwa penelitian tentang *HR analytics, HRIS, dan HR decision making* semakin berkembang. Penelitian ini berfokus pada berbagai hal, seperti bagaimana analitik prediksi dapat meningkatkan kreativitas dan keberlanjutan organisasi dan bagaimana adopsi analitik dapat meningkatkan produktivitas UKM. Sebagian besar artikel diterbitkan dalam jurnal terkemuka pada Q1 dan Q2, seperti *Forecasting Teknologi dan Perubahan Sosial* dan *Cogent Business & Management*. Ini menunjukkan perhatian akademis terhadap relevansi topik ini di tingkat internasional. Tren ini menunjukkan bahwa *HR analytics* dan *HRIS* dianggap sebagai komponen strategis dalam membantu pengambilan keputusan HR. Ini juga menunjukkan bahwa mereka akan menjadi landasan penting untuk penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia di masa depan, meskipun sebagian besar artikel masih baru.

DISKUSI

Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa publikasi internasional terbaru berfokus pada penelitian tentang analitik SDM, HRIS, dan pengambilan keputusan SDM. Penelitian ini membahas berbagai tema, seperti bagaimana analitik SDM berfungsi sebagai faktor moderasi dalam meningkatkan produktivitas UKM, kendala yang dihadapi negara berkembang saat menggunakan analitik SDM, dan bagaimana prediksi berbasis analitik membantu meningkatkan kreativitas dan penerapan penerapan. Mayoritas artikel diterbitkan pada jurnal terkemuka di Q1 dan Q2, menunjukkan bahwa topik ini relevan dan penting untuk kemajuan akademik di seluruh dunia. Tren saat ini menunjukkan bahwa *HR analytics* dan *HRIS* semakin diakui sebagai alat strategis yang dapat menghubungkan praktik manajemen sumber daya manusia dengan kinerja perusahaan, meskipun sebagian besar publikasi masih baru dan memiliki sedikit sitasi. Oleh karena itu, penelitian masa depan harus menekankan penggabungan teknologi analitik dengan praktik HR yang berpusat pada manusia untuk memastikan bahwa pengambilan keputusan tidak hanya efisien tetapi juga sesuai dengan nilai dan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

BATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang harus dipertimbangkan. Pertama, sumber literatur yang digunakan terbatas pada database Scopus yang memenuhi kriteria jurnal dari Q1 hingga Q2. Akibatnya, mungkin tidak semua penelitian yang relevan di luar cakupan tersebut terakomodasi. Kedua, karena hanya empat publikasi dari jumlah artikel yang dianalisis memenuhi kriteria inklusi, hasil sintesis belum dapat digeneralisasikan secara luas. Ketiga, karena sebagian besar artikel yang dipilih masih baru dan memiliki sitasi yang rendah, bukti empiris yang tersedia masih terbatas untuk menunjukkan tren jangka panjang. Keempat, penelitian ini hanya melihat publikasi tahun 2023–2025, sehingga tidak mencakup perkembangan HR analytics dan HRIS sepanjang masa. Karena keterbatasan ini, penelitian lanjutan harus memperluas basis data, memperpanjang rentang tahun publikasi, dan menggabungkan metode analisis yang lebih mendalam untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang peran analitik HRIS dan HR dalam proses pengambilan keputusan SDM..

REFERENSI

- Di Prima, C., Cepel, M., Kotaskova, A., & Ferraris, A. (2024). Help me help you: How HR analytics forecasts foster organizational creativity. *Technological Forecasting and Social Change*, 206(June), 123540. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123540>
- Febrianti, S. (2024). Sustainability Finance Dan Green Investment: Literature Review Dengan Metode Prisma. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 95–106. <https://doi.org/10.36985/pmyj1709>
- Khodir, A., & Izzati, U. A. (2025). Penerapan Human Resources Information System (HRIS) dalam Manajemen Kinerja Karyawan : Studi Literatur. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9, 17721–17726.
- Muchowe, R. M., Mubango, H., Soko, M., Dumba, E., & Chivabvu, E. (2025). The moderating role of HR analytics on the effects of high-performance work systems on the productivity of manufacturing SMEs in Harare CBD. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2514810>
- Natrajan, N. S., Dash, S., & Sanjeev, R. (2024). Organisational sustainability through human resource information system. *International Journal of Knowledge Management Studies*, 15(1), 70–92. <https://doi.org/10.1504/ijkms.2024.10063588>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Salehzadeh, R., & Ziaieian, M. (2024). Decision making in human resource management: a systematic review of the applications of analytic hierarchy process. *Frontiers in Psychology*, 15(August), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1400772>
- Saxena, M., Bagga, T., Gupta, S., & Rameshwar, R. (2025). Exploring the Antecedents, Analytical Tools, and Challenges in Implementation of Adoption of HR Analytics: A Study in the Indian Context. *SAGE Open*, 15(2), 1–17. <https://doi.org/10.1177/21582440251328078>