

SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW DENGAN METODE PRISMA: ANALISIS ISU DALAM ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA: EVALUASI STRATEGI MELALUI EVIDENCE-BASED HR DAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MANAJEMEN SDM

Sri Rahayu Rahmadhani¹, Jhon Veri²
Universitas Putra Indonesia YPTK Padanh, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025
Revisi 10 Oktober 2025
Diterima 22 oktober 2025
Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

Human Resource
Administration
Evidence-Based HR
Human Resource Information
Technology

ABSTRAK

Penelitian ini menyajikan tinjauan literatur sistematis mengenai administrasi sumber daya manusia dengan menekankan tiga isu utama, yaitu administrasi HR, *evidence-based HR*, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen SDM. Melalui metode PRISMA, studi ini menyeleksi artikel dari jurnal bereputasi internasional (Scopus Q1-Q3) yang relevan dengan topik penelitian. Dari 150 publikasi yang ditelusuri, diperoleh 39 yang sesuai kriteria inklusi, dan kemudian dipilih lima artikel utama untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dan analitik HR mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti, meningkatkan kinerja organisasi, dan memperkuat efektivitas manajemen SDM. Selain itu, perkembangan AI, big data, dan platfrom kerja jarak jauh pasca pandemi menghadirkan peluang sekaligus tantangan dalam implementasi HR modern. Secara keseluruhan, temuan menegaskan pentingnya integrasi EBHR dengan teknologi informasi sebagai strategi untuk mendukung keberlanjutan serta daya saing organisasi.

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



Penulis yang sesuai:

Sri Rahayu Rahmadhani
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia
Email: srirahayu.rahmadhani@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital, analitik data, dan kecerdasan buatan (AI) telah mendorong transformasi signifikan dalam administrasi sumber daya manusia (SDM). Organisasi tidak lagi hanya mengandalkan kebijakan konvensional, melainkan semakin mengadopsi pengambilan keputusan berbasis bukti (*evidence-based HR/EBHR*) yang ditopang oleh sistem informasi dan HR *analytics*. Pergeseran ini terdorong dari meningkatnya penelitian mengenai analitik SDM, kontribusinya terhadap kinerja organisasi, serta keterkaitan antara teknologi HR, analitik, dan *evidence-based management* (EBM). Sejumlah bukti empiris menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi HR memfasilitasi proses analitik yang pada gilirannya memperkuat EBM dan meningkatkan kinerja organisasi. Temuan ini

menegaskan urgensi integrasi pendekatan berbasis bukti dalam praktik modern (McCartney & Fu, 2021).

Sejalan dengan itu, menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dalam praktik HR mulai dari proses rekrutmen hingga pengelolaan kinerja menjadi fokus utama kajian. Tinjauan sistematis terkini mengungkap keterkaitan erat antara teknologi digital dan praktik HR, sekaligus menekankan peluang serta hambatan penerapannya di berbagai jenis organisasi. Di samping itu, penelitian mengenai HR *analytics* dan big data menawarkan kerangka konseptual sekaligus peta jalan riset yang dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan nilai strategis analitik dalam mendukung pengambilan keputusan di bidang HR (Shiferaw & Birbirs, 2025).

Pasca pandemi Covid-19, akselerasi digitalisasi dalam praktik HR semakin nyata melalui pemanfaatan platform kerja jarak jauh dan penerapan model kerja *hibrida*, mencakup proses seperti *remote onboarding*, *e-performance management*, hingga digital *collaboration*. Berbagai kajian empiris mengenai penggunaan platform kerja jarak jauh pasca-*lockdown* menyoroti dinamika pemanfaatan teknologi, dampaknya terhadap produktivitas, serta konsekuensi organisasi yang perlu menjadi pertimbangan dalam perumusan strategi HR berbasis bukti, seiring perkembangannya kapabilitas AI mulai dari penyaringan kandidat, pemanfaatan *chatbot* HR, hingga *predictive modeling* literatur terkini juga memetakan beragam aplikasi AI dalam fungsi HR, sekaligus mengangkat isu etika, tata kelola data, serta bentuk kolaborasi antara manusia dan AI (Sahut & Lissillour, 2023).

Untuk menjamin transparansi serta keterulangan proses, studi ini menggunakan metode PRISMA sebagai acuan pelaporan SLR (Page et al., 2021). Melalui kerangka PRISMA ini, tinjauan diarahkan untuk memetakan isu-isu utama dalam administrasi SDM, menilai efektivitas strategi EBHR berdasarkan temuan empiris.

TINJAUAN LITERATUR

Human Resource Administration

Administrasi sumber daya manusia adalah bagian operasional dari fungsi HR yang berfokus pada tugas-tugas administratif dan pencatatan. Kegiatan utamanya mencakup pendataan karyawan, pengelolaan kontrak, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan (Collins et al., 2021).

Evidence-Based HR

Evidence-Based HR adalah pendekatan dalam pengambilan keputusan HR yang mengutamakan bukti terbaik yang tersedia, bukan sekedar intuisi atau kebiasaan organisasi. Bukti tersebut dapat berasal dari data internal organisasi, penelitian ilmiah empiris, pengalaman praktis HR, dan masukan dari para pemangku kepentingan. Pendekatan ini menuntut evaluasi kritis terhadap kualitas dan relevansi bukti, serta penerapan keputusan yang logis transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan (Version, 2023).

Human Resource Information Technology

Teknologi informasi sumber daya manusia mencakup penggunaan sistem dan aplikasi digital untuk mengotomatisasi dan memfasilitasi fungsi-fungsi HR, baik yang bersifat administratif maupun strategis. Melalui sistem terintegrasi, data karyawan, proses penggajian, absensi, rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja dapat dikelola secara efisien dan akurat (Hijrasi et al., 2023).

METODE

Penelitian ini merupakan sebuah tinjauan literatur sistematis yang menyoroti tiga isu utama, yaitu *human resource administration*, *evidence-based HR*, dan *human resource information technology*. Kajian dilakukan dengan metode SLR dan disusun mengikuti kerangka kerja PRISMA, yang telah diakui sebagai standar internasional dalam pelaporan tinjauan serta meta-analisis.

Secara metodologis, terdapat beberapa tahapan utama yang dilalui:

1. Identifikasi konsep dan strategi pencarian, tahap awal meliputi perumusan kata kunci serta teknik penelusuran yang efektif untuk memperoleh literatur relevan dari basis data Scopus, khususnya pada jurnal dengan klasifikasi kuartil Q1 sampai Q4.
2. Seleksi studi berdasarkan PRISMA, dilakukan penyaringan artikel sesuai kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya.

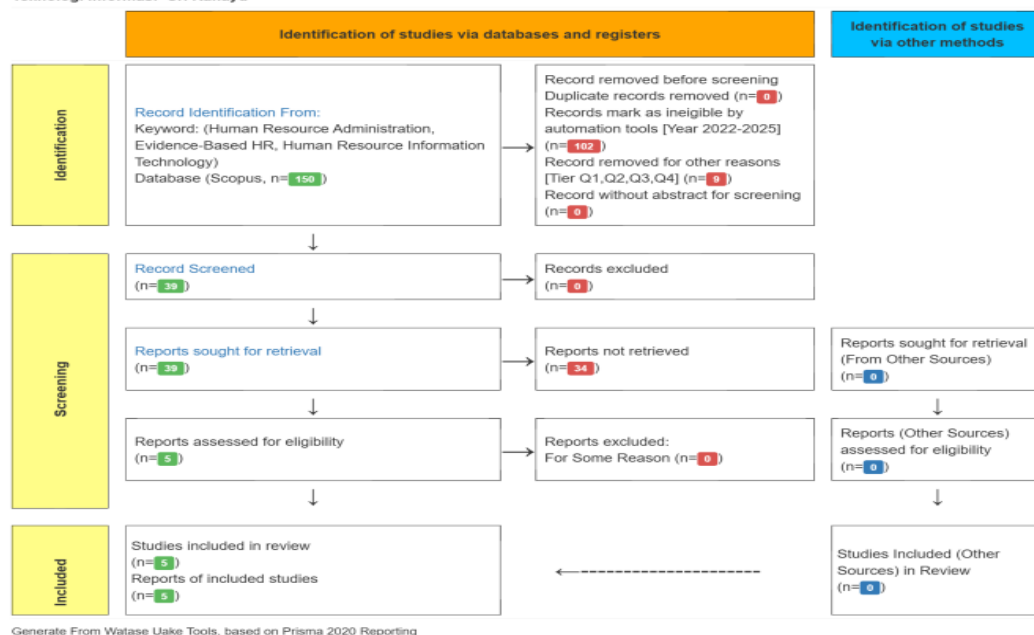
- Ekstraksi data penting, mencakup informasi terkait nama penulis, tahun publikasi, pendekatan metodologis, serta hasil utama dari masing-masing penelitian terpilih.
- Penilaian kualitas literatur, meninjau aspek kelayakan metodologi dan kontribusi ilmiah setiap artikel dengan menggunakan pedoman evaluasi yang terukur.
- Sistesis hasil penelitian, menyajikan ringkasan dalam bentuk naratif maupun deskriptif mengenai temuan-temuan kunci yang diperoleh dari literatur yang telah diinklusi.

Melalui rangkaian prosedur ini, proses tinjauan literatur dapat dilaksanakan secara menyeluruh, transparan, dan sistematis, sehingga mampu mengintegrasikan bukti empiris terkait *human resource administration, evidence-based HR, and human resource information technology*. penerapan metode PRISMA juga memberikan struktur yang jelas dalam penyajian alur maupun hasil kajian (Page et al., 2021).

Dalam proses pengumpulan referensi, penelitian ini menggunakan aplikasi Watase UAKE, yakni perangkat pencarian literatur yang terhubung dengan API Scopus. Hal ini memastikan bahwa artikel yang diperoleh berasal dari sumber akademis bereputasi, khususnya jurnal dalam kategori Q1 hingga Q3. Dari penelusuran tersebut teridentifikasi lima artikel relevan dengan rentang publikasi 2021-2025, yang kemudian dijadikan dasar analisis topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prisma Reporting: Analisis Isu Dan Permasalahan Manajemen Sdm: Evaluasi Kebijakan Serta Solusi Berbasis Evidence-based Hr Dan Teknologi Informasi- Sri Rahayu



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

Dari hasil pencarian, ditemukan 150 artikel yang relevan dengan topik penelitian menggunakan kata kunci *human resource administration, evidence-based HR* dan *human resource information technology*. Artikel-artikel tersebut berasal dari jurnal yang terindeks Scopus pada Q1 dan Q3. Selanjutnya, dari total 150 artikel yang diperoleh, dilakukan proses *screening* sehingga tersisa 39 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, yakni hanya artikel dari Scopus Q1 dan Q3. Dari 39 artikel tersebut kemudian dianalisa dan dievaluasi untuk menentukan yang paling relevan, hingga akhirnya dipilih 5 artikel.

Kelima artikel terpilih yang sesuai dengan kriteria penelitian disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. Hasil Pencarian Artikel yang telah memenuhi kriteria

No	Authors	Year	Judul	Journal	Citation	Journal Rank
1	(Zolak Poljašević et al., 2025)	2025	<i>Human Resource Management in Administrative Public Administration The Ongoing Tension Between Reform Requirements</i>	<i>Administrative Sciences</i>	1	Q2

			<i>and Resistance to Change</i>			
2	(Ouabi et al., 2024)	2024	<i>Human Resource Practices and Job Performance Insights from Public Administration</i>	<i>Societies</i>	1	Q2
3	(Dennis & Aizenberg, 2023)	2022	<i>Correction to the Ethics of AI in Human Resources</i>	<i>Ethics and Information Technology</i>	1	Q1
4	(Das, 2022)	2024	<i>Appraisal of the linkage among urban infrastructure and human resources and the growth of Information Technology (IT) industry in Indian cities</i>	<i>Cogent Engineering</i>	2	Q2
5	(Akpamah & Matkó, 2022)	2021	<i>Information Technology deployment in Human Resource Management A case study in deprived regions</i>	<i>International Review of Applied Sciences and Engineering</i>	4	Q3

Artikel-artikel yang ditinjau membahas berbagai aspek manajemen sumber daya manusia. Mulai dari tantangan reformasi dan resistensi perubahan dalam administrasi publik, pengaruh praktik HR terhadap kinerja pegawai, etika penggunaan AI dalam HR, hingga berkaitan antara infrastruktur perkotaan, pengembangan SDM, dan pertumbuhan industri IT, serta penerapan teknologi di wilayah tertinggal. Sebagian besar diterbitkan di jurnal bereputasi (Q1-Q3) yang menunjukkan pentingnya tema ini dalam literatur akademik internasional. Meskipun publikasinya relatif baru dengan jumlah sitasi yang masih terbatas, secara keseluruhan penelitian-penelitian tersebut menegaskan peran strategis HR berbasis bukti dan pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi, memperkuat kinerja serta mendukung keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia.

DISKUSI

Kajian literatur yang dilakukan memperlihatkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia saat ini mengalami perubahan signifikan akibat kemajuan digitalisasi. Pemanfaatan teknologi informasi, analitik HR, dan kecerdasan buatan telah mendorong lahirnya praktik evidence-based HR yang lebih obyektif dan terukur. Analisis dari artikel yang ditinjau mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi tidak hanya menyederhanakan aktivitas administratif, tetapi juga memberikan kontribusi strategis dalam proses pengambilan keputusan, peningkatan efektivitas, serta pencapaian kinerja organisasi yang lebih optimal.

Namun demikian, penerapan teknologi dalam praktik HR masih menemui hambatan. Beberapa di antaranya terkait dengan kesiapan infrastruktur, resistensi dari pihak internal, hingga isu etika dan pengelolaan data. Kondisi ini menuntut adanya pendekatan implementasi yang komprehensif, termasuk peningkatan kemampuan digital SDM, penyusunan kebijakan organisasi yang adaptif, serta penguatan sinergi antara manusia dan teknologi. Oleh karena itu, keberhasilan modernisasi HR bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan aspek teknis dan aspek manusiawi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa digitalisasi dan pemanfaatan teknologi canggih, seperti analitik HR dan kecerdasan buatan, telah membawa perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tinjauan sistematis menggunakan metode PRISMA mengungkap bahwa tiga aspek utama administrasi HR, evidence-based HR, serta teknologi informasi SDM berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas organisasi. Meski demikian, adopsi teknologi tidak lepas dari berbagai kendala, mulai dari kesiapan infrastruktur, resistensi internal, hingga isu etis dalam pengelolaan data. Dengan demikian, modernisasi HR akan berjalan optimal jika organisasi mampu menyeimbangkan penerapan inovasi teknologi dengan strategi pengelolaan manusia yang adaptif dan berkelanjutan.

BATASAN

Transformasi digital telah mengubah praktik manajemen sumber daya manusia secara signifikan. Penggunaan teknologi informasi, analitik data, dan kecerdasan buatan tidak hanya menyederhanakan proses administratif, tetapi juga memperkuat pengambilan keputusan berbasis bukti. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa penerapan evidence-based HR yang didukung teknologi mampu meningkatkan kinerja organisasi sekaligus memperkuat efektivitas strategi SDM. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, resistensi terhadap perubahan, serta isu etika dalam pemanfaatan data. Oleh sebab itu, keberhasilan implementasi HR modern sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan inovasi teknologi dengan pengelolaan aspek manusia yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Akpamah, P., & Matkó, A. (2022). Information Technology deployment in Human Resource Management: A case study in deprived regions. *International Review of Applied Sciences and Engineering*, 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.1556/1848.2021.00278>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *No Title 済無No Title No Title No Title*. 167–186.
- Das, D. K. (2022). Appraisal of the linkage among urban infrastructure and human resources and the growth of Information Technology (IT) industry in Indian cities. *Cogent Engineering*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311916.2022.2034263>
- Dennis, M. J., & Aizenberg, E. (2023). Correction to: the Ethics of AI in Human Resources (Ethics and Information Technology, (2022), 24, 3, (25), 10.1007/s10676-022-09653-y). *Ethics and Information Technology*, 25(1), 10676. <https://doi.org/10.1007/s10676-022-09671-w>
- Hijrasi, Maisharah, S., Darsono, Dwanita Widodo, Z., & Manuhutu, H. (2023). Penerapan Teknologi HRIS (Human Resource Information System) dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Manajemen SDM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 7074–7085.
- McCartney, S., & Fu, N. (2021). Bridging the gap: why, how and when HR analytics can impact organizational performance. *Management Decision*, 60(13), 25–47. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2020-1581>
- Ouabi, Z., Douayri, K., Barboucha, F., & Boubker, O. (2024). Human Resource Practices and Job Performance: Insights from Public Administration. *Societies*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/soc14120247>
- 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>
- Sahut, J. M., & Lissillour, R. (2023). The adoption of remote work platforms after the Covid-19 lockdown: New approach, new evidence. *Journal of Business Research*, 154(September 2022), 113345. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113345>
- Shiferaw, R. M., & Birbirs, Z. A. (2025). Digital technology and human resource practices: A systematic literature review. *Heliyon*, 11(2), e41946. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e41946>
- Version, D. (2023). *Tilburg University Evidence Based HRM: What (do) we know about people in workplaces Kroon, Brigitte*.
- Zolak Poljašević, B., Gričnik, A. M., & Šarotar Žižek, S. (2025). Human Resource Management in Public Administration: The Ongoing Tension Between Reform Requirements and Resistance to Change. *Administrative Sciences*, 15(3). <https://doi.org/10.3390/admsci15030094>