

STRATEGI INOVATIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS TEKNOLOGI: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW TERHADAP IMPLEMENTASI *HR ANALYTICS* DAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Yulia Wulan Dhari, Jhon Veri

Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK”
Jalan Raya Lubuk Begalung, Kota Padang, Indonesia
yuliawulandhari42@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, di mana organisasi dituntut mengadopsi pendekatan berbasis data untuk meningkatkan efektivitas dan akurasi pengambilan keputusan. Namun, implementasi *Human Resource Analytics (HR Analytics)* dan *Artificial Intelligence (AI)* dalam praktik MSDM masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan infrastruktur, rendahnya literasi digital, serta isu etika dan privasi data. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi inovatif manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi melalui pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* dengan metode kualitatif. Proses kajian mengikuti panduan PRISMA dengan bantuan perangkat Covidence untuk menyeleksi dan mensintesis 20 artikel ilmiah terbit tahun 2021–2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi *HR Analytics* dan *AI* berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi operasional, pengambilan keputusan berbasis data, personalisasi pengalaman karyawan, dan penguatan kompetensi digital. Keberhasilan strategi MSDM berbasis teknologi bergantung pada kesiapan digital organisasi, kemampuan analitik karyawan, serta komitmen etika terhadap penggunaan data. Temuan ini memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam mengembangkan kebijakan HR yang adaptif, berbasis bukti, dan berkelanjutan di era transformasi digital.

Kata kunci : Strategi Inovatif, *Human Resource Analytics*, *Artificial Intelligence*, Transformasi Digital, *Systematic Literature Review*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital pada dekade terakhir telah membawa perubahan fundamental terhadap cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Transformasi digital tidak hanya menciptakan peluang baru dalam peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga menuntut adanya inovasi strategis dalam praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM). Peran MSDM kini tidak lagi terbatas pada fungsi administratif semata, melainkan berkembang menjadi mitra strategis yang berkontribusi dalam pengambilan keputusan berbasis data dan penguatan daya saing organisasi.

Salah satu inovasi yang menonjol dalam lanskap MSDM modern adalah penerapan *Human Resource Analytics (HR Analytics)* dan *Artificial Intelligence (AI)*. Kedua teknologi tersebut memungkinkan organisasi memanfaatkan data karyawan secara komprehensif untuk menghasilkan wawasan yang relevan bagi proses perencanaan, pengembangan, hingga evaluasi kebijakan SDM. *HR Analytics* berperan dalam mengidentifikasi pola perilaku tenaga kerja dan memprediksi kinerja di masa depan, sedangkan *AI* mendukung otomatisasi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karier yang bersifat adaptif terhadap kebutuhan individu. Integrasi antara analitik data dan kecerdasan buatan berpotensi menciptakan sistem MSDM yang lebih efisien, responsif, dan berbasis bukti (*evidence-based HRM*).

Meskipun memiliki potensi strategis, implementasi *HR Analytics* dan *AI* masih menghadapi

berbagai permasalahan. Sebagian besar organisasi belum memiliki infrastruktur data dan kompetensi digital yang memadai untuk mendukung penerapan teknologi tersebut. Selain itu, keterbatasan literasi digital di kalangan profesional HR, resistensi terhadap perubahan, serta isu etika dan privasi data menjadi faktor penghambat yang signifikan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kemampuan teknologi yang tersedia dengan kesiapan organisasi dalam mengoptimalkan penggunaannya, sehingga diperlukan strategi inovatif yang mampu menjembatani tantangan tersebut secara sistematis.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis strategi inovatif manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi melalui pendekatan integratif antara *HR Analytics* dan *AI*. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan penerapan kedua teknologi tersebut serta memberikan arah pengembangan strategis bagi organisasi agar mampu beradaptasi dengan dinamika digital yang terus berkembang.

Sebagai rencana penyelesaian masalah, penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* dengan panduan PRISMA untuk menelusuri, menyeleksi, dan mengkaji literatur ilmiah yang relevan secara sistematis. Melalui tahapan identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan sintesis temuan, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai peran *HR Analytics* dan *AI* dalam penguatan fungsi MSDM. Oleh karena itu, hasil kajian ini tidak

hanya memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan konsep MSDM berbasis teknologi, tetapi juga rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang inovatif, etis, dan berkelanjutan di era transformasi digital.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi utama dalam organisasi yang berperan memastikan tercapainya tujuan strategis melalui pengelolaan potensi manusia secara optimal. Dalam menghadapi era digital, pendekatan MSDM tradisional yang bersifat administratif perlu bertransformasi menjadi lebih adaptif dan berbasis inovasi. Strategi inovatif MSDM didefinisikan sebagai upaya pengembangan kebijakan dan praktik yang memanfaatkan teknologi serta pendekatan analitik untuk meningkatkan efektivitas organisasi [1].

Inovasi dalam MSDM tidak hanya berkaitan dengan penerapan sistem berbasis teknologi, tetapi juga mencakup perubahan paradigma terhadap peran manusia sebagai aset strategis organisasi. Strategi inovatif dalam MSDM harus mampu mengintegrasikan antara pendekatan teknologi digital dan nilai-nilai humanistik agar tercapai keseimbangan antara efisiensi dan kesejahteraan karyawan [2]. Dengan demikian, orientasi MSDM tidak lagi semata pada efisiensi operasional, tetapi juga pada penciptaan nilai jangka panjang melalui pemanfaatan teknologi secara berkelanjutan.

2.2. Human Resource Analytics (HR Analytics) dalam Pengambilan Keputusan Strategis

Perkembangan *Artificial Intelligence (AI)* turut memberikan pengaruh signifikan terhadap praktik MSDM modern. *AI* berperan dalam mengotomatisasi fungsi *HR*, mulai dari proses rekrutmen, penilaian kinerja, pengembangan karier, hingga manajemen kompensasi [3]. Melalui algoritma pembelajaran mesin (*machine learning*), *AI* mampu memproses data dalam skala besar untuk mengidentifikasi kandidat terbaik, menilai kompetensi individu, serta memberikan rekomendasi pengembangan berbasis personalisasi.

Penelitian oleh Carolina, Putri dan Djangkaru menunjukkan bahwa *AI* dapat membantu *HR* profesional dalam mengoptimalkan proses administratif yang berulang sehingga mereka dapat lebih fokus pada pengambilan keputusan strategis dan peningkatan pengalaman karyawan [4]. Selain itu, penerapan *chatbot* dan *virtual assistant* dalam fungsi *HR* juga mempercepat layanan administratif dan meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan karyawan [5].

2.3. Integrasi HR Analytics dan Artificial Intelligence dalam Strategi MSDM

Integrasi antara *HR Analytics* dan *AI* memberikan peluang strategis bagi organisasi untuk mewujudkan pengelolaan SDM yang cerdas dan adaptif. *HR Analytics* berfungsi sebagai fondasi analitik dalam memahami data tenaga kerja, sementara *AI* bertindak sebagai penggerak otomatisasi dan prediksi perilaku kerja [6]. Kombinasi keduanya menghasilkan pendekatan yang disebut *intelligent HRM*, yaitu sistem MSDM yang memanfaatkan data besar (*big data*) dan algoritma cerdas untuk mendukung keputusan berbasis bukti secara real time.

Sinergi antara *HR Analytics* dan *AI* dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan talenta melalui kemampuan prediktif terhadap kinerja dan tingkat kepuasan karyawan [7]. Penelitian oleh Wulansari menunjukkan bahwa penggunaan *HR Analytics* berbasis *AI* di perusahaan Indonesia mampu memperbaiki efektivitas manajemen kinerja dan retensi karyawan secara signifikan [8]. Oleh karena itu, penerapan kedua teknologi ini menjadi pendorong utama terciptanya strategi inovatif MSDM yang berorientasi pada transformasi digital.

2.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, cakupan literatur yang dianalisis terbatas pada publikasi ilmiah berbahasa Inggris dan Indonesia yang tersedia pada basis data tertentu (Scopus, ScienceDirect, Emerald, dan Google Scholar), sehingga terdapat kemungkinan beberapa penelitian relevan tidak terjaring. Kedua, karena pendekatan yang digunakan bersifat kualitatif dan berbasis literatur, hasil kajian ini belum mengukur dampak empiris implementasi *HR Analytics* dan *AI* secara langsung di tingkat organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)* yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu secara sistematis terkait dengan strategi inovatif manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi, khususnya dalam konteks implementasi *Human Resource Analytics (HR Analytics)* dan *Artificial Intelligence (AI)*. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan berbasis bukti terhadap perkembangan pengetahuan ilmiah di bidang MSDM digital.

Selain itu, untuk memastikan konsistensi dan ketelitian proses seleksi, penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak *Covidence*, sebuah alat manajemen *SLR* berbasis web yang digunakan untuk membantu penyaringan artikel, ekstraksi data, serta penilaian kualitas studi secara terorganisasi dan terdokumentasi.

3.1. Sumber Data dan Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan secara sistematis pada beberapa basis data akademik bereputasi, yaitu Scopus, ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, dan Google Scholar. Pemilihan basis data tersebut didasarkan pada luasnya cakupan disiplin ilmu manajemen, teknologi informasi, dan sumber daya manusia.

Pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci dalam bahasa Inggris dan Indonesia untuk memastikan kelengkapan hasil penelusuran. Adapun kombinasi kata kunci yang digunakan antara lain: “*Human Resource Analytics*”, “*Artificial Intelligence in Human Resource Management*”, “*Digital HR Strategy*” dan, “*Innovative HRM Practices*”.

Operator Boolean seperti *AND*, *OR*, dan *NOT* digunakan untuk mempersempit atau memperluas hasil pencarian sesuai kebutuhan topik. Proses penelusuran dilakukan dengan pembatasan waktu publikasi artikel antara tahun 2021 hingga 2025 untuk memastikan relevansi dengan perkembangan teknologi mutakhir.

3.2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Agar hasil penelitian bersifat fokus dan representatif, ditetapkan sejumlah kriteria inklusi dan eksklusi.

Kriteria inklusi mencakup:

- Artikel ilmiah yang membahas implementasi *HR Analytics* atau *AI* dalam konteks MSDM.
- Penelitian empiris atau konseptual yang dipublikasikan di jurnal bereputasi dan telah melalui proses *peer-review*.
- Artikel yang menggunakan bahasa Inggris atau Indonesia.
- Periode publikasi antara tahun 2021–2025.

Proses seleksi dilakukan secara independen oleh dua peneliti dengan prinsip objektivitas dan verifikasi silang. Perbedaan hasil penilaian diselesaikan melalui diskusi untuk mencapai konsensus.

3.3. Prosedur Seleksi Literatur

Tahapan seleksi literatur mengikuti empat langkah utama dalam pedoman PRISMA, yaitu:

- Identifikasi (*Identification*): seluruh hasil pencarian dikumpulkan dari basis data terpilih.
- Penyaringan (*Screening*): dilakukan penghapusan duplikasi dan seleksi awal berdasarkan judul dan abstrak.
- Kelayakan (*Eligibility*): artikel yang tersisa dievaluasi lebih lanjut berdasarkan kesesuaian topik, metodologi, dan kontribusi terhadap bidang MSDM berbasis teknologi.
- Inklusi (*Inclusion*): artikel yang memenuhi seluruh kriteria dianalisis secara mendalam.

3.4. Teknik Analisis Data

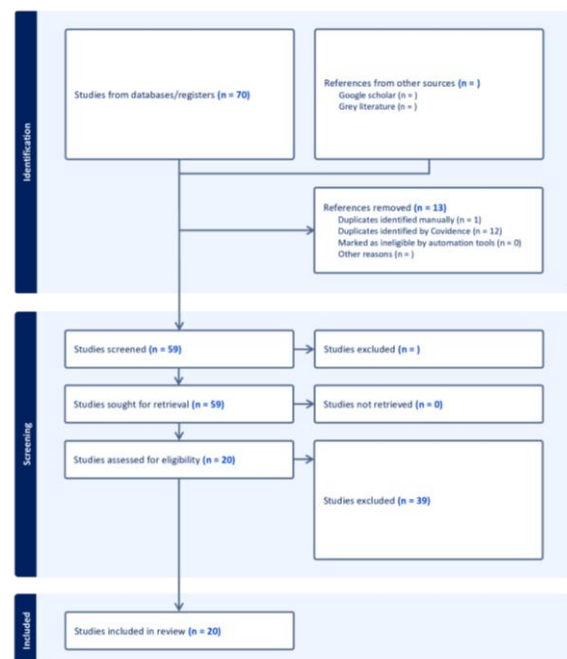
Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis tematik (*thematic analysis*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menafsirkan pola temuan dalam literatur. Setiap artikel yang lolos seleksi dikodekan berdasarkan variabel utama, seperti tujuan penelitian, konteks organisasi, metodologi, temuan empiris, serta implikasi terhadap strategi MSDM berbasis teknologi.

Proses ekstraksi data dibantu dengan fitur *data extraction* pada *Covidence*, yang memungkinkan peneliti untuk menandai variabel penting, mencatat kutipan relevan, dan mengelompokkan data berdasarkan tema. Selanjutnya, hasil ekstraksi dikategorikan menjadi beberapa tema besar yang mencerminkan pola strategis implementasi teknologi dalam MSDM.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Berdasarkan hasil penelusuran dan seleksi literatur menggunakan panduan PRISMA, diperoleh sebanyak 20 artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi dan relevan dengan fokus penelitian, yaitu strategi inovatif manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi melalui implementasi *Human Resource Analytics (HR Analytics)* dan *Artificial Intelligence (AI)*. Artikel yang disertakan diterbitkan antara tahun 2021 hingga 2025 dan berasal dari berbagai konteks organisasi, seperti korporasi multinasional, lembaga pendidikan tinggi, hingga instansi publik.



Gambar 1. Hasil SLR menggunakan *covidence*

Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, studi kasus, dan *mixed method*, dengan topik utama yang berfokus pada efisiensi operasional, pengambilan keputusan berbasis data, serta optimalisasi pengalaman karyawan (*employee experience*). Beberapa studi juga menggabungkan pendekatan analitik dengan teknologi prediktif untuk menilai efektivitas strategi SDM di lingkungan kerja digital.

4.2. Pengambilan Keputusan Berbasis Data (Data-Driven Decision Making)

Temuan utama dalam SLR ini menunjukkan bahwa praktik pengambilan keputusan di bidang SDM mengalami perubahan paradigma menuju pendekatan berbasis data. *HR Analytics* memungkinkan organisasi mengelola dan menganalisis informasi karyawan secara lebih terintegrasi, sehingga menghasilkan *insight* yang akurat untuk mendukung kebijakan strategis, seperti proses rekrutmen, promosi, dan retensi talenta.

Menurut Anwar et al. [9], penerapan analitik data dalam proses manajemen SDM meningkatkan akurasi dan objektivitas keputusan dibandingkan pendekatan tradisional yang mengandalkan intuisi semata. Hal ini menandai pergeseran peran fungsi HR dari sekadar administratif menjadi mitra strategis organisasi yang berorientasi pada *evidence-based decision making*. Dengan demikian, data tidak hanya digunakan untuk evaluasi, tetapi juga sebagai sumber inovasi yang mendorong pengambilan keputusan lebih adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis.

4.3. Otomatisasi Proses dan Efisiensi Operasional HR

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi AI, seperti *machine learning* dan *natural language processing*, dapat mempercepat proses rekrutmen dan mengurangi kesalahan administratif secara signifikan[10].

Sistem *chatbot* berbasis AI misalnya, mampu menggantikan sebagian fungsi layanan administrasi SDM seperti pengajuan cuti, pertanyaan kebijakan, atau proses *onboarding*. Otomatisasi ini tidak hanya menekan biaya operasional, tetapi juga memungkinkan profesional HR untuk lebih fokus pada kegiatan strategis seperti pengembangan kompetensi dan perencanaan suksesi.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Strohmeier[5] yang menegaskan bahwa digitalisasi MSDM harus diarahkan pada efisiensi proses dan optimalisasi nilai tambah organisasi tanpa menghilangkan sentuhan kemanusiaan dalam praktik manajemen.

4.4. Personalisasi Pengalaman dan Pengembangan Karyawan

Hasil review menyoroti peran teknologi dalam mendukung personalisasi pengalaman karyawan (*employee experience*). AI digunakan untuk

mengidentifikasi preferensi individu, pola perilaku, dan potensi karier berdasarkan data historis karyawan. Dengan demikian, sistem pelatihan dan pengembangan dapat dirancang secara adaptif sesuai dengan kebutuhan dan profil kompetensi masing-masing individu.

Personalisasi berbasis AI membantu organisasi menciptakan pengalaman kerja yang lebih inklusif dan bermakna, karena setiap karyawan merasa diperlakukan secara unik dan relevan dengan kemampuan mereka[11]. Dalam jangka panjang, pendekatan ini berdampak positif terhadap keterlibatan (*engagement*) dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Namun demikian, implementasi personalisasi perlu diimbangi dengan perlindungan data pribadi yang memadai agar kepercayaan karyawan terhadap sistem digital tetap terjaga.

4.5. Penguatan Kompetensi Digital dan Transformasi Peran HR

Peningkatan literasi digital di kalangan profesional sumber daya manusia (SDM) menjadi prasyarat penting bagi keberhasilan implementasi teknologi di bidang manajemen SDM. Rendahnya kemampuan analitik serta keterbatasan pemahaman terhadap teknologi merupakan hambatan utama dalam penerapan *Human Resource Analytics* di berbagai organisasi[12].

Dalam era digital, peran sumber daya manusia (SDM) mengalami transformasi signifikan dari sekadar menjalankan fungsi administratif menuju peran yang lebih strategis dan berbasis data. Untuk menghadapi perubahan ini, organisasi perlu mengembangkan kompetensi baru seperti literasi data, kesadaran terhadap kecerdasan buatan (*AI awareness*), serta kemampuan dalam menafsirkan hasil analisis data guna memastikan pemanfaatan teknologi secara optimal[13].

Peningkatan kompetensi digital juga mencakup kemampuan berpikir kritis dan etis dalam menilai hasil analitik, mengingat keputusan HR yang berbasis data tetap harus mempertimbangkan dimensi manusiawi dan nilai-nilai organisasi.

4.6. Tata Kelola Etis dan Privasi Data dalam Penerapan Teknologi HR

Tata kelola etika menjadi aspek krusial dalam penerapan *Human Resource (HR) Analytics* dan kecerdasan buatan (AI). Keputusan yang dihasilkan melalui algoritma harus berlandaskan pada prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas untuk mencegah bias dan ketidakadilan dalam proses manajerial [9]. Tanpa adanya pengawasan yang memadai, pemanfaatan data karyawan berisiko menimbulkan diskriminasi maupun pelanggaran privasi. Beberapa penelitian juga menekankan pentingnya kebijakan perlindungan data serta pedoman etika dalam penggunaan AI, terutama dalam proses rekrutmen dan evaluasi kinerja [8]. Oleh karena

itu, organisasi di era digital perlu tidak hanya unggul dalam pemanfaatan teknologi, tetapi juga bertanggung jawab secara etis.

Tata kelola teknologi yang bertanggung jawab menjadi fondasi penting bagi keberlanjutan transformasi digital dalam MSDM, sehingga inovasi yang dilakukan tidak menimbulkan dampak sosial negatif bagi tenaga kerja.

4.7. Sintesis dan Analisis Konseptual

Berdasarkan hasil temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi inovatif MSDM berbasis teknologi memiliki dimensi yang bersifat multifaset, meliputi aspek efisiensi operasional, pengambilan keputusan strategis, serta penguatan nilai-nilai etika dan kemanusiaan.

Integrasi *HR Analytics* dan *AI* tidak hanya mendorong otomatisasi, tetapi juga menciptakan pola pengelolaan SDM yang lebih *agile*, terukur, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis[13]. Hal ini selaras dengan teori *Resource-Based View (RBV)* yang menyatakan bahwa kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya strategis termasuk data dan teknologi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Namun, untuk mencapai keberhasilan implementasi teknologi tersebut, organisasi harus memperhatikan tiga faktor utama:

- a. Kesiapan organisasi: mencakup struktur, budaya, dan kepemimpinan yang mendukung inovasi.
- b. Kesiapan sumber daya manusia: meliputi peningkatan literasi digital dan kesadaran etis.
- c. Kesiapan sistem teknologi: yaitu infrastruktur digital yang terintegrasi dan aman.

Pendekatan holistik yang menggabungkan ketiga faktor ini memungkinkan organisasi tidak hanya memperoleh efisiensi jangka pendek, tetapi juga transformasi jangka panjang dalam fungsi MSDM yang berbasis data dan kecerdasan buatan.

4.8. Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran teknologi dalam MSDM dengan menegaskan pentingnya integrasi antara *HR Analytics* dan *AI* sebagai pendorong inovasi strategis. Kajian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan model konseptual *Intelligent Human Resource Management* yang berorientasi pada pengambilan keputusan berbasis data dengan prinsip tanggung jawab etis.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan panduan bagi organisasi untuk merancang kebijakan MSDM digital yang terukur, inklusif, dan berkelanjutan. Penerapan *HR Analytics* dan *AI* perlu diiringi dengan kebijakan pelatihan digital, penguatan literasi data, serta pembentukan komite etika teknologi untuk memastikan penerapan inovasi berjalan secara bertanggung jawab.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil *Systematic Literature Review (SLR)* ini menunjukkan bahwa integrasi *Human Resource Analytics (HR Analytics)* dan *Artificial Intelligence (AI)* menjadi elemen kunci dalam pengembangan strategi inovatif manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi. Penerapan kedua teknologi tersebut terbukti mampu meningkatkan efisiensi, akurasi pengambilan keputusan, dan efektivitas pengelolaan SDM, sekaligus memperkuat peran MSDM sebagai mitra strategis organisasi. Berdasarkan analisis terhadap 20 artikel ilmiah, ditemukan lima fokus utama strategi inovatif MSDM berbasis teknologi, yaitu pengambilan keputusan berbasis data, otomatisasi proses *HR*, personalisasi pengalaman karyawan, peningkatan kompetensi digital, serta penerapan tata kelola etis dan perlindungan data. Keberhasilan implementasi strategi ini sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur digital, literasi teknologi SDM, dan komitmen etika organisasi dalam memanfaatkan data secara bertanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memperkuat kapasitas analitik karyawan, mengintegrasikan sistem informasi *HR* secara digital, serta mengembangkan kebijakan etika yang jelas. Sementara itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji secara empiris pengaruh *HR Analytics* dan *AI* terhadap kinerja organisasi, sekaligus mengkaji dimensi etika dan keberlanjutan dari penerapan teknologi dalam praktik MSDM.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Leonardo Indra Vitaharsa, "Tren dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital," *Jejak Digit. J. ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 5, pp. 3651–3656, 2025, doi: doi.org/10.63822/ybsznz22.
- [2] M. Assyava, A. Firdaus, and M. Kuswinarno, "Strategi Inovatif Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan Di Era Digital," *J. MEDIA Akad.*, vol. 2, no. 11, pp. 3031–5220, 2024, doi: 10.62281.
- [3] N. P. L. Santoso, M. Hardini, M. F. Farail, A. Fitriani, and K. Vaher, "The Application of Artificial Intelligence in HR Recruitment Strategies Impacts Startuppreneur Buying Interest," *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, vol. 6, no. 1, pp. 88–98, 2025, doi: 10.34306/abdi.v6i1.1233.
- [4] S. Y. Carolina, R. L. Putri, and R. R. Djangkaru, "Improving Recruitment Efficiency And Effectiveness Through AI And Automation: A Literature Review," *J. Akuntansi, Manaj. dan Bisnis Digit.*, vol. 4, no. 1, pp. 11–18, 2024, doi: 10.37676/jambd.v4i1.7330.
- [5] S. Strohmeier, "Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification," *Ger. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 34, no. 3, pp. 345–365, 2020, doi: 10.1177/2397002220921131.

- [6] P. Sharma, S. Bhattacharya, and S. Bhattacharya, "HR analytics and AI adoption in IT sector: reflections from practitioners," *J. Work. Manag.*, no. October, 2025, doi: 10.1108/JWAM-12-2024-0179.
- [7] M. Úbeda-García, B. Marco-Lajara, P. C. Zaragoza-Sáez, and E. Poveda-Pareja, "Artificial intelligence, knowledge and human resource management: A systematic literature review of theoretical tensions and strategic implications," *J. Innov. Knowl.*, vol. 10, no. 6, 2025, doi: 10.1016/j.jik.2025.100809.
- [8] C. Wulansari, "Etika dan Privasi dalam Penerapan HR Tech : Studi pada Sistem Presensi Berbasis AI dan GPS," vol. 4, no. 2, pp. 7708–7716, 2025, doi: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1921>.
- [9] U. A. A. Anwar, S. H. Senen, R. Rofaida, and S. Suwarsi, "The Role of Big Data in Transforming HR Analytics and Talent Management Practices," *J. Nusantara. Apl. Manaj. Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 368–378, 2024, doi: 10.29407/nusamba.v9i2.19964.
- [10] N. Nawaz, H. Arunachalam, B. K. Pathi, and V. Gajenderan, "The adoption of artificial intelligence in human resources management practices," *Int. J. Inf. Manag. Data Insights*, vol. 4, no. 1, pp. 1–11, 2024, doi: 10.1016/j.jjime.2023.100208.
- [11] R. Z. Ramadhan and M. I. P. Nasution, "Analisis Dampak Penerapan Teknologi AI pada Pengambilan Keputusan Strategis dalam Sistem Informasi Manajemen," *J. Ilm. Res. Dev. Student*, vol. 2, no. 1, pp. 161–168, 2024, doi: 10.59024/jis.v2i1.579.
- [12] F. Rizal and Z. T. Rony, "Strategi Pemasaran Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Dan Pemasaran Di Era Digital," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 5, no. 3, pp. 403–408, 2024, doi: 10.36841/growth-journal.v22i1.4334.
- [13] Taryono, S. Efendi, and Hasanudin, "Strategi inovasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi Taryono1," *Co-Creation J. Ilm. Ekon. Manaj. Akunt. dan Bisnis Vol*, vol. 3, no. 1, pp. 48–55, 2024, doi: <https://doi.org/10.55904/cocreation.v3i1.1278>.