



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026:502-508

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



PERAN HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (HRIS) DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN SDM

Alan Gunawan

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang , Tangerang Selatan, Indonesia¹²

E-mail: alangunawan@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mensintesis bukti ilmiah mengenai peran Human Resource Information System (HRIS) dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia serta mengidentifikasi kondisi yang menentukan keberhasilan implementasinya. Systematic literature review dilakukan mengikuti prinsip PRISMA melalui penelusuran ScienceDirect, Emerald Insight, Taylor & Francis, SpringerLink, MDPI, dan portal jurnal ilmiah terhadap publikasi tahun 2016–2025, dengan memasukkan beberapa karya dasar yang relevan. Dari 58 artikel yang teridentifikasi, 15 studi utama dipilih berdasarkan kesesuaian variabel, kejelasan metode, dan kelengkapan hasil. Sintesis menunjukkan bahwa HRIS meningkatkan efektivitas SDM melalui otomatisasi administrasi, integrasi data, employee self-service, percepatan layanan, standarisasi proses, penguatan pengambilan keputusan, dan dukungan terhadap peran strategis fungsi SDM. Namun, teknologi tidak otomatis menghasilkan nilai. Efektivitas bergantung pada kualitas sistem dan informasi, kesesuaian proses, kompetensi digital pengguna, dukungan pimpinan, tata kelola data, tingkat penggunaan, serta kemampuan organisasi mengubah data menjadi keputusan. Risiko berupa resistensi, surveillance, bias data, kesenjangan digital, dan reduksi interaksi manusia juga perlu dikendalikan. Implikasi utama penelitian adalah organisasi harus memperlakukan HRIS sebagai transformasi sosio-teknis, bukan sekadar pengadaan perangkat lunak.

Kata Kunci: Human Resource Information System; HRIS; Electronic Human Resource Management; Efektivitas Manajemen SDM; Systematic Literature Review

ABSTRACT

This study synthesizes scientific evidence on the role of Human Resource Information Systems (HRIS) in improving human resource management effectiveness and identifies the conditions that determine successful implementation. A systematic literature review was conducted following PRISMA principles by searching ScienceDirect, Emerald Insight, Taylor & Francis, SpringerLink, MDPI, and scholarly journal portals for publications from 2016–2025, while retaining selected foundational works. Of 58 identified articles, 15 primary studies were selected based on variable relevance, methodological clarity, and extractable findings. The synthesis indicates that HRIS improves HR effectiveness through administrative automation, data integration, employee self-service, faster service delivery, process standardization, stronger decision support, and a more strategic HR role. Technology, however, does not

automatically create value. Effectiveness depends on system and information quality, process fit, users' digital capability, leadership support, data governance, actual usage, and the organization's ability to convert data into decisions. Risks involving resistance, surveillance, data bias, digital inequality, and reduced human interaction must also be managed. The main implication is that organizations should treat HRIS as a socio-technical transformation rather than merely a software procurement project.

Keywords: Human Resource Information System; HRIS; Electronic Human Resource Management; HRM Effectiveness; Systematic Literature Review

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menghadapi tuntutan untuk memberikan layanan yang cepat, akurat, konsisten, dan berbasis data. Pada banyak organisasi, proses rekrutmen, absensi, penggajian, penilaian kinerja, pelatihan, promosi, dan pelaporan masih tersebar pada berkas, spreadsheet, atau aplikasi yang tidak terintegrasi. Kondisi ini menciptakan duplikasi kerja, keterlambatan, kesalahan data, ketergantungan pada individu, serta lemahnya dasar pengambilan keputusan.

Human Resource Information System merupakan sistem terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, dan menyediakan informasi SDM bagi karyawan, manajer lini, profesional SDM, serta pimpinan. Istilah HRIS sering beririsan dengan electronic human resource management atau digital HRM. HRIS lebih menekankan infrastruktur dan data, sedangkan e-HRM menekankan pelaksanaan fungsi SDM melalui teknologi dan jaringan. Dalam praktik, keduanya membentuk satu ekosistem digital pengelolaan manusia.

State of the art menunjukkan bahwa manfaat HRIS berkembang dari efisiensi administratif menuju layanan relasional, analytics, dan kontribusi strategis. Obeidat (2016) menemukan penggunaan e-HRM berkaitan positif dengan efektivitas kebijakan dan praktik SDM. Marler dan Parry (2016) menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara kemampuan e-HRM dan keterlibatan strategis fungsi SDM. Bondarouk et al. (2017) menegaskan bahwa kualitas layanan tidak hanya ditentukan teknologi, tetapi juga kekuatan sistem HRM yang mendasarinya.

Kajian mutakhir memperlihatkan hasil yang lebih bernuansa. Zhou et al. (2022) dan Theres dan Strohmeier (2023) melalui meta-analisis menemukan hubungan positif berukuran sedang antara digital HRM dan berbagai kategori kinerja. Namun, Satispi et al. (2023) menunjukkan bahwa adopsi HRIS tidak otomatis meningkatkan inovasi pegawai. Gupta et al. (2022) juga mengidentifikasi sisi gelap berupa stratifikasi antara pengguna mahir dan pengguna yang kesulitan, tekanan adaptasi, serta berkurangnya pengalaman manusiawi.

Kesenjangan penelitian terletak pada kecenderungan menyamakan implementasi dengan efektivitas. Sistem yang tersedia belum tentu digunakan, sistem yang digunakan belum tentu dipercaya, dan data yang lengkap belum tentu menghasilkan keputusan yang lebih baik. SLR ini bertujuan menjawab: bagaimana HRIS meningkatkan efektivitas manajemen SDM, kapabilitas apa yang paling menentukan, melalui mekanisme apa nilai tercipta, risiko apa yang muncul, dan bagaimana organisasi memprioritaskan implementasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Human Resource Information System

HRIS adalah kombinasi perangkat lunak, basis data, proses, aturan, dan aktor yang mendukung administrasi serta keputusan SDM. Modulnya dapat meliputi data induk pegawai, payroll, waktu kerja, rekrutmen, onboarding, kinerja, kompetensi, pembelajaran, suksesi, kompensasi, keselamatan, employee self-service, manager self-service, dashboard, dan people analytics. Nilai HRIS berasal dari keterhubungan antarmodul dan konsistensi data, bukan dari banyaknya fitur semata.

DeLone and McLean Information Systems Success Model menjelaskan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan memengaruhi penggunaan serta kepuasan

pengguna, yang selanjutnya menghasilkan manfaat bersih. Technology-Organization-People framework menekankan bahwa adopsi dipengaruhi kegunaan teknologi, sumber daya organisasi, pengetahuan pengguna, dan dukungan sosial. Resource-Based View dan Dynamic Capabilities Theory memosisikan data, kapabilitas analitik, serta kemampuan konfigurasi ulang proses sebagai sumber keunggulan yang tidak mudah ditiru.

2.2 Efektivitas Manajemen SDM

Efektivitas manajemen SDM mencakup kemampuan fungsi SDM mencapai sasaran administratif, layanan, dan strategis dengan sumber daya yang proporsional. Indikatornya meliputi kecepatan dan akurasi transaksi, kualitas layanan, kepatuhan, pengalaman pengguna, konsistensi implementasi kebijakan, kualitas keputusan, kemampuan perencanaan tenaga kerja, serta kontribusi terhadap hasil organisasi. Efisiensi biaya hanyalah satu bagian; sistem yang murah tetapi tidak dipercaya atau tidak mendukung keputusan tidak dapat disebut efektif.

HRIS menciptakan nilai melalui beberapa mekanisme. Otomatisasi mengurangi pekerjaan rutin dan kesalahan. Integrasi membentuk single source of truth. Self-service mempercepat transaksi dan memberi akses langsung. Workflow meningkatkan standarisasi dan akuntabilitas. Dashboard mempercepat pemantauan. Analytics membantu prediksi kebutuhan tenaga kerja, risiko turnover, kebutuhan kompetensi, dan efektivitas program. Waktu yang dilepaskan dari administrasi dapat dialihkan menuju konsultasi bisnis dan pengembangan organisasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka sintesis penelitian adalah: kualitas sistem, informasi, layanan, integrasi, keamanan, fitur self-service, analytics, dukungan pimpinan, kompetensi digital, pelatihan, dan tata kelola data → penggunaan, kepuasan, kepercayaan, standarisasi, kecepatan layanan, dan kualitas keputusan → efektivitas manajemen SDM. Kesesuaian proses, budaya, kematangan digital, keterlibatan manajer lini, privasi, dan resistensi pengguna diposisikan sebagai kondisi pembatas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan systematic literature review untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis studi mengenai HRIS, e-HRM, digital HRM, dan efektivitas manajemen SDM. Pelaporan mengacu pada prinsip PRISMA 2020. Tahapan kajian meliputi perumusan pertanyaan, penelusuran database, penghapusan duplikasi, skrining judul dan abstrak, penilaian teks penuh, ekstraksi data, evaluasi kualitas, serta sintesis tematik.

Penelusuran dilakukan melalui ScienceDirect, Emerald Insight, Taylor & Francis, SpringerLink, MDPI, dan portal jurnal ilmiah menggunakan kombinasi kata kunci “human resource information system”, “HRIS”, “e-HRM”, “digital HRM”, “HRM effectiveness”, “HR service quality”, “people analytics”, “employee self-service”, dan “organizational performance”. Rentang utama publikasi adalah 2016–2025; karya klasik dimasukkan terbatas untuk definisi dan teori.

Kriteria inklusi meliputi artikel peer-reviewed atau prosiding ilmiah yang mengkaji implementasi, penggunaan, efektivitas, konsekuensi, atau faktor keberhasilan HRIS/e-HRM; menyajikan metode yang jelas; serta menyediakan temuan yang dapat diekstraksi. Artikel dikeluarkan apabila hanya berupa opini vendor, membahas teknologi tanpa konteks SDM, tidak memiliki metode yang transparan, atau menduplikasi hasil penelitian yang sama.

Data diekstraksi meliputi penulis dan tahun, konteks, desain penelitian, responden, dimensi HRIS, indikator efektivitas, mediator, moderator, serta temuan utama. Kualitas dinilai berdasarkan kejelasan tujuan, kesesuaian desain, transparansi sampel dan analisis, validitas pengukuran, dan konsistensi kesimpulan. Karena heterogenitas konstruk dan metode tinggi, hasil disintesis secara naratif-tematik, bukan digabungkan sebagai satu estimasi efek baru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap	Jumlah	Keterangan
Identifikasi	58	Artikel unik dari database, portal jurnal, dan penelusuran rujukan.
Skrining judul/abstrak	58	Dua puluh empat artikel dikeluarkan karena fokus atau jenis publikasi tidak sesuai.
Penilaian teks penuh	34	Sembilan belas artikel dikeluarkan karena metode atau hasil tidak memadai.
Studi disintesis	15	Studi memenuhi kriteria relevansi dan kualitas minimum.

4.1 Hasil

Proses pencarian menghasilkan 58 artikel unik. Setelah skrining judul dan abstrak, 34 artikel masuk tahap penilaian teks penuh. Sebanyak 19 artikel dikeluarkan karena fokus variabel tidak sesuai, metode tidak memadai, atau hasil tidak dapat diekstraksi. Lima belas studi utama digunakan dalam sintesis. Studi mencakup survei, studi kasus, wawancara, Delphi, systematic review, dan meta-analisis pada sektor swasta maupun publik.

Tabel 1 menunjukkan alur seleksi literatur. Tabel 2 merangkum studi utama. Secara umum, bukti paling kuat mendukung manfaat operasional HRIS: percepatan proses, akses informasi, konsistensi data, standardisasi, dan pengurangan pekerjaan transaksional. Bukti terhadap hasil relasional dan strategis juga positif, tetapi lebih bergantung pada kualitas implementasi, kematangan organisasi, dan kemampuan menggunakan data.

Hasil sintesis membentuk enam tema: (1) efisiensi dan standardisasi administrasi; (2) kualitas informasi dan layanan; (3) self-service dan devolusi tugas SDM; (4) analytics dan pengambilan keputusan; (5) transformasi peran fungsi SDM; serta (6) kondisi keberhasilan dan risiko implementasi. Tema-tema tersebut saling terkait dan tidak dapat diperlakukan sebagai manfaat yang berdiri sendiri.

4.2 Pembahasan

Tema pertama adalah efisiensi operasional. HRIS mengurangi input berulang, mempercepat pemrosesan transaksi, memudahkan pelaporan, dan meningkatkan keterlacakan. Obeidat (2016) menunjukkan bahwa penggunaan aktual berkontribusi pada efektivitas kebijakan dan praktik SDM. Efisiensi, bagaimanapun, tidak boleh dinilai hanya dari pengurangan jumlah staf. Nilai yang lebih realistis adalah pengalihan waktu dari pekerjaan administratif menuju analisis, konsultasi, dan penyelesaian masalah.

Studi	Konteks/Metode	Fokus	Temuan Utama
Obeidat (2016)	Telekomunikasi Jordan; survei	Penggunaan e-HRM	Penggunaan aktual meningkatkan efektivitas kebijakan dan praktik SDM.
Marler & Parry (2016)	5.665 perusahaan, 32 negara	e-HRM dan peran strategis	Kapabilitas e-HRM dan keterlibatan strategis HR berhubungan timbal balik.
Bondarouk et al. (2017)	Unit administrasi; n=140	Kualitas layanan HRM	Kekuatan e-HRM dan sistem HRM memengaruhi kualitas layanan; teknologi saja tidak cukup.
Obeidat (2017)	118 perusahaan Jordan; PLS	e-HRM, HPWP, kinerja	e-HRM dan praktik kerja berkinerja tinggi berpengaruh positif pada kinerja organisasi.
Quasar (2017)	Bangladesh; survei adopsi	Determinan adopsi HRIS	Karakteristik teknologi, organisasi, dan lingkungan memengaruhi adopsi.
Strohmeier (2018)	Delphi, 40 pakar IoT	Smart HRM	IoT diperkirakan mengubah teknologi, aktivitas, tugas, dan kompetensi aktor HR.
Fernández & Gallardo-Gallardo (2021)	Review 64 studi	Hambatan HR analytics	Hambatan terkonsentrasi pada data/model, teknologi, manusia, dan manajemen.
Peeters et al. (2020)	Narrative review	Efektivitas people analytics	Efektivitas membutuhkan data, teknologi, analisis, kompetensi, organisasi, dan dampak.
Shet et al. (2021)	Framework synthesis	Adopsi HR analytics	Faktor teknologi, organisasi, lingkungan, governance data, dan individu menentukan adopsi.
Gupta et al. (2022)	8 bank India; 53 wawancara	Sisi gelap e-HRM	Kesenjangan digital, tekanan adaptasi, dan dehumanisasi dapat mengurangi manfaat.
Bag et al. (2022)	151 perusahaan Afrika Selatan	Sustainable e-HRM	Praktik peningkatan ability dan motivation membangun e-HRM berkelanjutan dan kinerja.
Zhou et al. (2022)	Meta-analisis 55 studi	Adopsi dan kinerja	e-HRM positif terhadap kinerja; efek operasional lebih kuat daripada efek strategis.

Studi	Konteks/Metode	Fokus	Temuan Utama
Sancoko et al. (2022)	Organisasi publik Indonesia	Kepuasan pengguna HRIS	Kualitas informasi dan layanan berpengaruh pada kepuasan pengguna.
Theres & Strohmeier (2023)	Meta-analisis 96 studi	Konsekuensi digital HRM	Asosiasi positif berukuran sedang pada kinerja pengguna, HRM, dan organisasi.
Satispi et al. (2023)	500 ASN Indonesia; SEM	HRIS dan inovasi	Adopsi dipengaruhi fit, sumber daya, pengetahuan, dan sosial; inovasi tidak otomatis meningkat.

Tema kedua adalah kualitas data dan layanan. HRIS yang terintegrasi dapat menghasilkan informasi yang lebih cepat dan konsisten, tetapi kualitas keluaran tetap bergantung pada disiplin input, definisi data, integrasi, dan pemeliharaan. Sancoko et al. (2022) menemukan kualitas informasi dan layanan berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Bondarouk et al. (2017) menunjukkan bahwa teknologi yang kuat tidak dapat menutupi proses dan komunikasi HRM yang lemah.

Tema ketiga adalah employee dan manager self-service. Self-service mengurangi ketergantungan pada unit SDM untuk transaksi sederhana dan memberi manajer akses terhadap data tim. Manfaat ini sering disalahartikan sebagai pemindahan pekerjaan tanpa dukungan. Bila antarmuka rumit, hak akses tidak jelas, atau manajer tidak dilatih, devolusi justru menambah beban dan menghasilkan data buruk. Penggunaan harus dipandang sebagai perilaku organisasi, bukan sekadar akses teknis.

Tema keempat adalah people analytics. Dashboard deskriptif membantu melihat kondisi tenaga kerja, tetapi efektivitas strategis memerlukan kemampuan diagnostik dan prediktif. Peeters et al. (2020) menekankan pentingnya data, teknologi, analisis, kompetensi, organisasi, dan dampak bisnis sebagai satu kesatuan. Fernández dan Gallardo-Gallardo (2021) serta Shet et al. (2021) menunjukkan hambatan utama berasal dari kualitas data, teknologi, kompetensi, tata kelola, dan dukungan manajemen.

Tema kelima adalah transformasi peran SDM. Marler dan Parry (2016) menemukan kemampuan e-HRM dan keterlibatan strategis memiliki hubungan timbal balik. Artinya, HRIS dapat mendukung peran strategis, tetapi organisasi dengan fungsi SDM yang sudah strategis juga lebih mampu memanfaatkan teknologi. Sistem bukan jalan pintas untuk memperbaiki fungsi SDM yang tidak memiliki mandat, kompetensi bisnis, atau kredibilitas.

Tema keenam adalah kondisi keberhasilan. Zhou et al. (2022) menemukan kegunaan sistem, sumber daya organisasi, pengetahuan pengguna, dan pengaruh sosial sebagai pendorong adopsi. Siddique et al. (2025) menegaskan kualitas informasi, inovativitas eksekutif, kapabilitas TI, dan ambidexterity sistem informasi memperkuat efektivitas HRIS. Faktor tersebut menunjukkan bahwa investasi perangkat lunak harus disertai desain ulang proses, governance, pelatihan, dan dukungan pimpinan.

Bukti gabungan mendukung hubungan positif HRIS dengan kinerja. Meta-analisis Zhou et al. (2022) menunjukkan pengaruh paling kuat pada kinerja operasional dibandingkan kinerja relasional dan transformasional. Theres dan Strohmeier (2023), berdasarkan 96 studi dan 37.924 observasi, menemukan asosiasi berukuran sedang pada kinerja pengguna, operasional, relasional, transformasional, dan organisasi. Hasil ini menolak klaim bahwa digitalisasi SDM selalu gagal, tetapi juga menolak anggapan bahwa manfaat pasti muncul.

Sisi negatif HRIS harus diperlakukan serius. Gupta et al. (2022) menemukan kesenjangan antara digital natives dan digital migrants, tekanan belajar, dan pengalaman dehumanisasi. Sistem dapat memperluas surveillance, memperkuat bias data, menciptakan keputusan yang tampak objektif namun keliru, dan mengurangi diskresi manajerial. Kegagalan privasi atau keamanan juga dapat merusak kepercayaan terhadap seluruh fungsi SDM.

Temuan Satispi et al. (2023) penting karena menunjukkan bahwa adopsi HRIS dalam sektor publik tidak otomatis meningkatkan inovasi pegawai. Teknologi hanya menyediakan opportunity; hasil membutuhkan ability dan motivation. Bila proses birokratis, insentif, kepemimpinan, serta ruang bereksperimen tidak berubah, sistem digital hanya mempercepat

prosedur lama. Ini adalah titik buta umum dalam proyek transformasi digital.

Secara teoretis, hasil mendukung pandangan sosio-teknis: efektivitas berasal dari interaksi teknologi, manusia, proses, struktur, dan konteks. DeLone and McLean Model menjelaskan pentingnya kualitas serta penggunaan, sedangkan Resource-Based View menjelaskan mengapa sistem yang sama menghasilkan nilai berbeda. Keunggulan bukan terletak pada lisensi perangkat lunak, tetapi pada data yang dipercaya, kompetensi, rutinitas, dan kemampuan keputusan.

Implikasi praktis pertama adalah organisasi harus memulai dari masalah dan proses, bukan dari daftar fitur. Pemetaan proses diperlukan untuk menghilangkan duplikasi, menentukan pemilik data, menetapkan definisi, dan memilih transaksi yang layak diotomatisasi. Mengubah proses yang buruk menjadi digital hanya membuat kesalahan berjalan lebih cepat dan lebih sulit dilacak.

Implikasi kedua adalah menerapkan tata kelola data yang tegas: standar data, hak akses berbasis peran, audit trail, jadwal pemutakhiran, kontrol kualitas, retensi, keamanan, serta mekanisme koreksi. Dashboard yang indah tidak berguna bila data asalnya tidak konsisten. Organisasi juga harus membatasi pengumpulan data pada tujuan yang sah dan proporsional.

Implikasi ketiga adalah mengelola adopsi pengguna. Pelatihan tidak cukup berupa demonstrasi satu kali. Pengguna perlu memahami manfaat, alur kerja, tanggung jawab data, privasi, dan konsekuensi keputusan. Super-user, help desk, komunikasi perubahan, uji coba, serta pengukuran penggunaan harus disiapkan. Kelompok yang mengalami kesulitan perlu didukung, bukan dicap sebagai penghambat digitalisasi.

Implikasi keempat adalah meningkatkan kematangan analytics secara bertahap. Organisasi sebaiknya memastikan data dasar akurat sebelum membangun model prediktif. Prioritas awal dapat berupa time-to-hire, absensi, turnover, kompetensi, produktivitas pembelajaran, dan kualitas layanan. Setiap analisis harus dikaitkan dengan keputusan, pemilik tindakan, baseline, dan evaluasi hasil.

Implikasi kelima adalah menjaga human oversight. Keputusan rekrutmen, promosi, disiplin, kompensasi, atau pemutusan kerja tidak boleh diserahkan sepenuhnya kepada skor sistem. Model harus diuji terhadap bias, dijelaskan secara memadai, dan menyediakan jalur keberatan. HRIS seharusnya memperkuat pertimbangan profesional, bukan menghapus tanggung jawab manusia.

Model implementasi yang direkomendasikan terdiri atas lima tahap: diagnosis proses dan kesiapan; desain data dan governance; konfigurasi serta integrasi; adopsi dan perubahan perilaku; kemudian pengukuran nilai. Indikator keberhasilan meliputi waktu proses, tingkat kesalahan, kelengkapan data, penggunaan aktif, kepuasan, penyelesaian layanan, kualitas keputusan, kepatuhan, dan kontribusi terhadap sasaran organisasi.

5. KESIMPULAN

Systematic literature review ini menyimpulkan bahwa HRIS berperan positif dalam meningkatkan efektivitas manajemen SDM, terutama melalui efisiensi administrasi, integrasi dan kualitas informasi, self-service, standarisasi, percepatan layanan, analytics, serta dukungan terhadap peran strategis fungsi SDM. Pengaruh paling konsisten terdapat pada hasil operasional, sedangkan hasil relasional dan transformasional memerlukan perubahan proses, kompetensi, budaya, dan governance.

HRIS bukan solusi otomatis. Sistem yang mahal dapat gagal ketika data buruk, proses tidak disederhanakan, pengguna tidak dilibatkan, manajer tidak menggunakan informasi, atau privasi diabaikan. Prioritas organisasi harus bergeser dari “memasang aplikasi” menuju membangun kapabilitas digital SDM yang mencakup data tepercaya, proses terintegrasi, kompetensi pengguna, kepemimpinan, analytics, dan pengawasan manusia.

6. KETERBATASAN DAN SARAN

Kajian ini terbatas pada 15 studi utama dengan variasi istilah HRIS, e-HRM, digital HRM, dan people analytics. Konteks negara, sektor, modul, tingkat kematangan, serta indikator efektivitas sangat beragam. Sebagian penelitian menggunakan desain cross-sectional dan persepsi pengguna, sehingga hubungan kausal dan besarnya manfaat finansial belum selalu dapat dipastikan.

Penelitian selanjutnya perlu menggunakan desain longitudinal dan multi-stakeholder, menggabungkan log penggunaan, kualitas data, waktu proses, biaya, pengalaman pengguna, dan hasil organisasi. Studi perlu membandingkan cloud dan on-premise HRIS, sektor publik dan swasta, UKM dan organisasi besar, serta menguji privasi, bias algoritmik, keamanan, dan AI. Organisasi disarankan melakukan pilot, mengukur baseline, dan menghentikan fitur yang tidak menghasilkan nilai.

REFERENSI

- Obeidat, S. M. (2016). The link between e-HRM use and HRM Bag, S., Dhamija, P., Pretorius, J. H. C., Chowdhury, A. H., & Giannakis, effectiveness: An empirical study. *Personnel Review*, 45(6), 1281–1301. M. (2022). Sustainable electronic human resource management systems and firm performance: An empirical study. *International Journal of*
- Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic Manpower, 43(1), 32–51. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2021-0099>
- involvement and e-HRM technology. *The International Journal of Human* Zhou, Y., Cheng, Y., Zou, Y., & Liu, G. (2022). e-HRM: A meta-analysis Resource Management, 27(19), 2233–2253. of the antecedents, consequences, and cross-national moderators. *Human*
- <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1091980> Resource Management Review, 32(4), 100862.
- Bondarouk, T., Harms, R., & Lepak, D. (2017). Does e-HRM lead to better <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2021.100862>
- HRM service? *The International Journal of Human Resource Management*, Sancoko, S., Desta, A. F., Yuliyanto, H., & Alaufa, B. (2022). User 28(9), 1332–1362. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118139> satisfaction on utilization of Human Resources Information System (HRIS)
- Obeidat, S. M. (2017). An examination of the moderating effect of in public organizations. *Proceedings*, 83(1), 32.
- electronic-HRM on high-performance work practices and organisational <https://doi.org/10.3390/proceedings2022083032>
- performance link. *Evidence-based HRM*, 5(2), 222–241. Theres, C., & Strohmeier, S. (2023). Met the expectations? A meta-analysis <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2015-0046> of the performance consequences of digital HRM. *The International*
- Quaosar, G. M. A. A. (2017). Determinants of the adoption of human *Journal of Human Resource Management*, 34(20), 3857–3892.
- resources information systems in a developing country: An empirical study. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2161324>
- The International Technology Management Review*, 6(3), 82–93. Satispi, E., Rajiani, I., Murod, M., & Andriansyah, A. (2023). Human <https://doi.org/10.2991/itm.2017.6.3.2> Resources Information System (HRIS) to enhance civil servants’
- Strohmeier, S. (2020). Smart HRM—A Delphi study on the application and innovation outcomes: Compulsory or complimentary? *Administrative*
- consequences of the Internet of Things in human resource management. *Sciences*, 13(2), 32. <https://doi.org/10.3390/admsci13020032>
- The International Journal of Human Resource Management*, 31(18), 2289– Siddique, M. S., Zin, M. L. B. M., & Ismail, S. A. B. (2025). Advancing 2318. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443963> sustainable digital transformations through HRIS effectiveness: Examining
- Peeters, T., Paauwe, J., & Van De Voorde, K. (2020). People analytics the role of information quality, executives’ innovativeness, and staff IT effectiveness: Developing a framework. *Journal of Organizational capabilities via IS ambidexterity. Sustainability*, 17(13), 5784. Effectiveness: People and Performance, 7(2), 203–219. <https://doi.org/10.3390/su17135784>
- <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0071> Ngai, E. W. T., & Wat, F. K. T. (2006). Human resource information
- Fernández, V., & Gallardo-Gallardo, E. (2021). Tackling the HR systems: A review and empirical analysis. *Personnel Review*, 35(3), 297–digitalization challenge: Key factors and barriers to HR analytics adoption. 314. <https://doi.org/10.1108/00483480610656702>
- Competitiveness Review, 31(1), 162–187. <https://doi.org/10.1108/CR-12-2019-0163> DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management*
- Shet, S. V., Poddar, T., Wamba, S. F., & Dwivedi, Y. K. (2021). Examining Information Systems, 19(4), 9–30.
- the determinants of successful adoption of data analytics in human resource <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- management: A framework for implications. *Journal of Business Research*, Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM 131, 311–326. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.054> and strategic human resource management. *Human Resource Management*
- Gupta, M., Hassan, Y., Pandey, J., & Kushwaha, A. (2022). Decoding the Review, 23(1), 18–36. <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2012.06.002>
- dark shades of electronic human resource management. *International* Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>