

# Data Driven HR Practices Sebagai Katalis Inovasi SDM Pada Era Transformasi Digital

Alva Hadirat Perlindungan Gulo

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Indonesia

Email : [alvagulo404@gmail.com](mailto:alvagulo404@gmail.com)

Email Penulis Korespondensi : [alvagulo404@gmail.com](mailto:alvagulo404@gmail.com)

**Abstrak** - Transformasi digital telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia, di mana praktik HR berbasis data (Data-Driven HR Practices) semakin menjadi elemen strategis dalam menciptakan inovasi SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran HR analytics, big data, dan sistem manajemen kinerja berbasis data sebagai katalis inovasi yang berpengaruh terhadap pengembangan kapabilitas tenaga kerja di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan *systematic literature review* dengan menelaah 25 artikel terindeks nasional dan internasional yang diterbitkan pada tahun 2018–2025. Hasil sintesis menunjukkan bahwa pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan HR mampu meningkatkan ketepatan rekrutmen, personalisasi pelatihan, prediksi kinerja karyawan, serta pengembangan talent pipeline yang lebih adaptif. Selain itu, data-driven HR juga memperkuat inovasi melalui otomasi proses, pembentukan budaya kerja berbasis data, dan peningkatan kemampuan organisasi dalam mengantisipasi kebutuhan kompetensi masa depan. Namun, penelitian menemukan tantangan berupa keterbatasan literasi data di kalangan praktisi HR, risiko bias algoritmik, dan isu etika penggunaan data karyawan. Secara keseluruhan, Data-Driven HR Practices terbukti menjadi katalis penting dalam mendorong inovasi SDM dan meningkatkan daya saing organisasi di tengah percepatan digitalisasi.

**Kata kunci:** HR analytics, inovasi SDM, data-driven HR, transformasi digital, manajemen talenta.

**Abstract** - Digital transformation has reshaped how organizations manage human resources, with Data-Driven HR Practices increasingly becoming a strategic element in fostering workforce innovation. This study aims to analyze the role of HR analytics, big data, and data-based performance management systems as catalysts for innovation influencing workforce capability development in the digital era. Using a systematic literature review approach, this study synthesizes 25 national and international articles published between 2018 and 2025. The findings indicate that data utilization in HR decision-making improves recruitment accuracy, training personalization, performance prediction, and the development of adaptive talent pipelines. Additionally, data-driven HR practices enhance innovation through process automation, the establishment of data-driven work cultures, and stronger organizational capabilities in anticipating future competency demands. Nevertheless, several challenges emerge, including limited data literacy among HR practitioners, algorithmic bias risks, and ethical issues related to employee data usage. Overall, Data-Driven HR Practices serve as a significant catalyst for human capital innovation and enhance organizational competitiveness amid rapid digitalization.

**Keywords:** HR analytics, human capital innovation, data-driven HR, digital transformation, talent management.

**Diajukan:** 10-11-2012; **Direvisi:** 11-12-2025; **Diterima:** 19-12-2025; **Diterbitkan:** 07-01-2025.

## 1. PENDAHULUAN

Transformasi digital telah menjadi fenomena global yang memengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan organisasi, termasuk proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Perkembangan teknologi seperti *artificial intelligence (AI)*, *big data*, *machine learning (ML)*, *cloud computing*, dan sistem informasi terintegrasi mendorong terjadinya perubahan fundamental pada fungsi HR. Dalam konteks ini, HR tidak lagi diposisikan sebagai bagian administratif yang berfokus pada pengelolaan dokumen atau manajemen data karyawan secara manual, tetapi telah bergeser menjadi fungsi strategis yang berperan sebagai pusat analisis, pengembangan talenta, dan penggerak inovasi organisasi[1].

Perubahan besar ini menuntut organisasi untuk mengadopsi Data-Driven HR Practices, yaitu praktik manajemen SDM yang berbasis pada pemanfaatan data secara sistematis untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Berbagai aktivitas HR mulai dari rekrutmen, pelatihan, retensi, hingga manajemen kinerja kini dapat dianalisis menggunakan data real-time sehingga menghasilkan keputusan yang lebih akurat, prediktif, dan efisien. Peran data dalam HR menjadi semakin signifikan karena organisasi menghadapi lingkungan bisnis yang kompleks, kompetitif, dan penuh ketidakpastian[2].

Menurut Wulandari pemanfaatan data secara strategis tidak hanya meningkatkan efektivitas proses HR, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi dalam merespons perubahan teknologi dan dinamika tenaga kerja. Organisasi yang mengintegrasikan HR analytics umumnya memiliki keunggulan dalam memahami tren perilaku karyawan, mengantisipasi kebutuhan kompetensi masa depan, serta merancang intervensi yang mendorong inovasi SDM secara berkelanjutan[3].

Di sisi lain, organisasi menghadapi tantangan besar dalam implementasinya, seperti[4]:

1. Kurangnya literasi data di kalangan praktisi HR, sehingga analisis data belum dimanfaatkan secara maksimal.

2. Ketergantungan pada sistem digital yang membutuhkan investasi jangka panjang.
3. Risiko bias algoritmik, terutama pada sistem rekrutmen berbasis AI.
4. Isu privasi dan keamanan data karyawan, yang memerlukan kebijakan etika yang kuat.
5. Resistensi budaya organisasi yang masih terbiasa bekerja secara intuitif daripada berbasis bukti.

Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan mendalami bagaimana Data-Driven HR Practices dapat berfungsi sebagai katalis inovasi SDM di tengah percepatan transformasi digital. Penelitian ini memfokuskan pada tren implementasi, manfaat strategis, serta tantangan penerapannya dengan menggunakan metode systematic literature review (SLR) untuk memberikan gambaran komprehensif bagi akademisi maupun praktisi.

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode Systematic Literature Review (SLR), yaitu teknik untuk mengkaji literatur secara sistematis, transparan, dan terstruktur berdasarkan kriteria tertentu. Metode ini dipilih karena topik *Data-Driven HR Practices* merupakan bidang yang berkembang cepat seiring kemajuan teknologi digital, sehingga diperlukan pemetaan pengetahuan yang komprehensif untuk memahami arah perkembangan, konsep utama, serta tantangan implementasinya[5].

Dalam penelitian kualitatif, SLR berfungsi sebagai metode analisis yang memberikan gambaran mendalam mengenai bagaimana konsep data-driven HR diterapkan, faktor-faktor apa yang memengaruhinya, serta temuan-temuan empiris dari berbagai konteks organisasi[6][7]. Pendekatan ini sangat relevan karena fokus penelitian bukan pada pengujian hubungan kuantitatif, tetapi pada *pemahaman konsep, fenomena, dan dinamika praktik HR berbasis data* secara lebih luas.

Menurut Rahmawati SLR memungkinkan peneliti melakukan proses triangulasi konsep dari berbagai sumber sehingga menghasilkan sintesis pengetahuan yang lebih kaya. Selain itu, SLR juga mampu mengurangi bias karena pemilihan literatur dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat, bukan preferensi subjektif peneliti. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam memahami bagaimana data dapat digunakan sebagai katalis inovasi SDM di era transformasi digital[8].

### 2.2 Sumber Data dan Kriteria Literatur

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder, yaitu informasi yang diperoleh dari dokumen dan literatur akademik. Sumber data utama berasal dari tiga database terpercaya[7]:

1. Google Scholar – untuk memperoleh artikel internasional dan nasional dengan cakupan luas.
2. SINTA (Science and Technology Index) – untuk mengakses jurnal nasional yang terakreditasi.
3. Garuda Ristekdikti – sebagai portal resmi pemerintah yang menyediakan jurnal ilmiah Indonesia.

Rentang tahun publikasi yang dipilih adalah 2018–2025, karena periode tersebut mencakup fase perkembangan digitalisasi HR secara signifikan, termasuk masa pandemi dan pascapandemi yang menjadi momentum percepatan teknologi HR. Kriteria inklusi meliputi:

1. Artikel membahas konsep HR analytics, data-driven HR, digital HR, talent analytics, atau inovasi SDM.
2. Terdapat pembahasan mengenai dampak teknologi digital terhadap kebijakan dan praktik HR.
3. Artikel memuat pendekatan empiris maupun teoretis yang relevan dengan fungsi HR modern.
4. Artikel dipublikasikan dalam bahasa Indonesia atau Inggris.
5. Artikel bersifat ilmiah, telah melalui proses peer-review, atau diterbitkan dalam prosiding bereputasi.

Kriteria eksklusi mencakup:

1. Artikel yang hanya membahas teknologi digital tanpa kaitan dengan HR.
2. Literatur non-ilmiah seperti opini, berita, atau blog.
3. Artikel yang tidak memiliki abstrak atau isi lengkap.
4. Penelitian yang berfokus pada domain teknologi selain SDM.

Proses pengumpulan literatur menghasilkan 67 artikel, namun setelah melalui seleksi ketat berdasarkan relevansi, kualitas konten, dan kesesuaian tema, dipilih 25 artikel utama yang menjadi fokus sintesis dalam penelitian ini. Artikel-artikel tersebut memiliki kontribusi signifikan dalam membangun pemahaman menyeluruh mengenai Data-Driven HR Practices dan hubungannya dengan inovasi SDM.

### 2.3 Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dilakukan secara sistematis mengikuti kerangka SLR yang umum digunakan dalam riset manajemen dan teknologi, meliputi beberapa langkah berikut[7]:

## 1. Identifikasi Kata Kunci

Peneliti merumuskan kata kunci untuk memastikan pencarian literatur mencakup seluruh aspek konsep data-driven HR. Kata kunci tersebut seperti:

- a. “data-driven HR,”
- b. “HR analytics,”
- c. “digital HR transformation,”
- d. “talent analytics,”
- e. “human capital innovation,”
- f. “big data in HR,”
- g. “HR digitalization,”

ditambah padanan dalam bahasa Indonesia. Tahapan ini memastikan literatur yang terkumpul representatif terhadap fenomena yang diteliti.

## 2. Pengumpulan Literatur Awal

Semua artikel yang memenuhi pencarian dimasukkan ke dalam daftar awal. Pada tahap ini, jumlah artikel yang terkumpul mencapai 67 publikasi.

## 3. Screening Literatur

Screening dilakukan dengan membaca judul, abstrak, dan bagian pendahuluan untuk menilai apakah artikel relevan dengan fokus penelitian. Artikel yang tidak relevan langsung dieliminasi. Tahap ini mengurangi jumlah artikel menjadi 39 artikel.

## 4. Evaluasi Kelayakan

Evaluasi dilakukan terhadap konten penuh (full-text) dari artikel untuk menilai:

- a. kedalaman analisis,
- b. kontribusi empiris/teoretis,
- c. kejelasan metodologi,
- d. relevansi dengan tema inovasi SDM dan pemanfaatan data.

Dari proses ini, hanya 25 artikel yang dianggap layak untuk dianalisis lebih lanjut.

## 5. Klasifikasi Tematik

Artikel yang tersisa kemudian dikelompokkan ke dalam beberapa tema utama untuk mempermudah analisis, yaitu:

- a. Transformasi digital HR,
- b. HR analytics untuk pengambilan keputusan,
- c. Inovasi SDM dan pengembangan talenta,
- d. Tantangan dan hambatan implementasi HR berbasis data.

Pengelompokan ini menjadi basis untuk membangun alur pembahasan pada bab hasil dan pembahasan.

## 6. Analisis Isi

Pada tahap ini, peneliti membaca artikel secara mendalam untuk menemukan pola penting, seperti:

- a. manfaat strategis,
- b. risiko atau hambatan implementasi,
- c. model atau framework yang digunakan,
- d. hubungan antara data dengan inovasi SDM.

Temuan penting diberi kode (coding) berdasarkan kata kunci yang muncul berulang.

## 7. Sintesis Temuan

Analisis dari seluruh artikel digabungkan secara sistematis untuk membentuk:

- a. temuan utama,
- b. hubungan antar konsep,
- c. insight baru yang belum banyak dibahas,
- d. kerangka konseptual mengenai peran data-driven HR terhadap inovasi SDM.

Sintesis ini kemudian menjadi dasar penyusunan BAB 3 mengenai hasil dan pembahasan.

## 2.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis tematik (thematic analysis). Analisis tematik merupakan pendekatan untuk mengidentifikasi pola, kategori, dan tema utama dari data literatur. Teknik ini dipilih karena mampu menyederhanakan informasi yang luas dan beragam menjadi tema inti yang dapat dianalisis secara mendalam. Tahapan analisis tematik meliputi[9]:

### 1. Familiarisasi Data

Membaca seluruh artikel untuk memahami konten secara menyeluruh.

### 2. Coding Awal

Menandai bagian penting yang relevan seperti manfaat HR analytics, kendala implementasi, dampak inovasi, dan peran teknologi.

### 3. Pembentukan Tema

Mengelompokkan kode menjadi tema-tema utama yang muncul berulang, misalnya:

- a. Efisiensi proses HR,
- b. Pengambilan keputusan berbasis data,
- c. Peningkatan kapabilitas inovasi SDM,
- d. Tantangan etika dan privasi data.

### 4. Review Tema

Tema dievaluasi untuk memastikan konsistensi, relevansi, serta kejelasan dalam menggambarkan fenomena yang diteliti.

### 5. Definisi Tema

Setiap tema diberikan definisi operasional untuk memastikan keseragaman makna.

### 6. Interpretasi Temuan

Tema dianalisis dengan menghubungkannya ke teori, model, dan konteks transformasi digital.

Melalui analisis tematik, penelitian ini mampu menghasilkan pemahaman mendalam mengenai bagaimana Data-Driven HR Practices berkontribusi terhadap inovasi SDM, sekaligus mengidentifikasi hambatan implementasi dalam organisasi modern.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Gambaran Umum Data-Driven HR Practices dalam Transformasi Digital

Transformasi digital telah mengubah paradigma tradisional dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Jika sebelumnya fungsi HR lebih banyak mengandalkan intuisi, pengalaman praktis, atau pendekatan administratif, kini organisasi dituntut menggunakan data sebagai dasar utama pengambilan keputusan. Data-Driven HR Practices atau praktik HR berbasis data muncul sebagai strategi fundamental untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja.

Secara umum, Data-Driven HR Practices merujuk pada penggunaan data kuantitatif maupun kualitatif, algoritma analitik, serta teknologi digital seperti HR analytics, AI, machine learning, dan dashboard HRIS untuk mendukung berbagai keputusan HR, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga retensi dan manajemen kinerja. Menurut laporan Deloitte (2023), lebih dari 67% perusahaan global kini telah memprioritaskan investasi dalam HR analytics karena terbukti meningkatkan akurasi keputusan strategis dan produktivitas tenaga kerja[10].

Pada situasi pascapandemi, penggunaan HR berbasis data meningkat pesat akibat kebutuhan organisasi untuk menavigasi perubahan perilaku kerja, hybrid working, manajemen kinerja jarak jauh, serta kebutuhan real-time monitoring terhadap kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, data menjadi aset strategis dalam menciptakan inovasi SDM yang adaptif dan kompetitif.

### 3.2 Peran Data-Driven HR Practices dalam Mendorong Inovasi SDM

#### 3.2.1 Inovasi dalam Rekrutmen dan Talent Acquisition

Salah satu area yang paling terdampak oleh Data-Driven HR adalah rekrutmen. Penggunaan algoritma pencarian kandidat dan sistem ATS (Applicant Tracking System) memungkinkan perusahaan melakukan penyaringan CV secara otomatis, mengidentifikasi kandidat dengan kecocokan kompetensi yang lebih presisi, serta mempercepat waktu rekrutmen. Inovasi ini membuat proses rekrutmen lebih efisien melalui

- Predictive hiring, yaitu memprediksi performa kandidat berdasarkan data historis.
- Talent intelligence, berupa identifikasi calon talenta terbaik melalui analisis kompetensi dan jejak digital.
- Bias reduction, karena sistem AI dapat meminimalkan bias manusia dalam seleksi awal.

Menurut studi Hasanah (2022), perusahaan yang menggunakan algoritma analitik dalam rekrutmen mengalami peningkatan kualitas kandidat hingga 35% dan penurunan biaya rekrutmen sebesar 20%.

#### 3.2.2 Inovasi dalam Manajemen Kinerja

Data-Driven HR Practices juga memperkuat inovasi dalam manajemen kinerja dengan memanfaatkan dashboard real-time yang memonitor produktivitas, perilaku kerja, dan capaian target karyawan secara otomatis. Pendekatan ini menggantikan metode konvensional penilaian tahunan yang cenderung subjektif.

Inovasi yang tercipta meliputi:

- Continuous performance monitoring berbasis data harian/mingguan.
- Goal-setting berbasis OKR (Objectives and Key Results) yang terukur.
- Feedback berbasis analitik untuk memberikan insight objektif.
- Identifikasi performer tinggi (high potential talent) dengan analisis pola kerja.

Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat menilai kinerja, tetapi juga melakukan personalisasi strategi pengembangan SDM.

#### 3.2.3 Inovasi dalam Pengembangan Kompetensi dan Pembelajaran

Pemanfaatan data membantu HR mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (skill gap) secara lebih akurat, sehingga perusahaan dapat merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan efisien. Pada era digital, konsep *learning analytics* semakin banyak digunakan melalui analisis data perilaku pembelajaran, tingkat penyelesaian modul, performa kuis, dan engagement peserta pelatihan. Hasil analisis memudahkan perusahaan dalam:

- Membuat *learning path* individual,
- Menentukan jenis pelatihan yang paling efektif,
- Mengukur ROI pelatihan,
- Mengembangkan inovasi *adaptive learning* berbasis AI.

Sebuah riset oleh Supriyadi (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan learning analytics mengalami peningkatan efektivitas pelatihan hingga 40% dibandingkan metode tradisional.

#### 3.2.4 Inovasi dalam Kesejahteraan Karyawan (Employee Well-Being)

Data-driven HR memungkinkan pemantauan aspek psikologis, kesehatan mental, dan kepuasan kerja karyawan melalui survei digital, aplikasi well-being, atau analisis perilaku kerja[11]. Dengan adanya data tersebut, HR dapat mendesain intervensi berbasis bukti (evidence-based intervention) yang lebih relevan. Inovasi yang muncul meliputi:

- Sistem deteksi dini burnout,
- Analisis kelelahan digital (digital fatigue),
- Program kesehatan mental berbasis data,
- Kebijakan kerja fleksibel berdasarkan pola produktivitas.

Hal ini menunjukkan bahwa inovasi SDM tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga keseimbangan manusia dan pekerjaan.

### 3.3 Dampak Data-Driven HR Practices terhadap Pengambilan Keputusan Strategis

#### 3.3.1 Pengambilan Keputusan Lebih Cepat dan Akurat

Keputusan strategis SDM seperti promosi, mutasi, perencanaan suksesi, dan perencanaan tenaga kerja (workforce planning) kini dilakukan berbasis data sehingga lebih objektif dan terukur. HR analytics membantu manajemen mengurangi risiko kesalahan karena keputusan tidak lagi berdasarkan intuisi, tetapi kombinasi antara data tren historis, prediksi, dan analisis risiko.

#### 3.3.2 Data sebagai Dasar Transformasi Budaya Organisasi

Ketika HR menerapkan keputusan berbasis data, budaya organisasi secara otomatis bergerak menuju:

- budaya transparansi,
- budaya akuntabilitas,
- budaya inovasi,
- budaya continuous improvement.

Perubahan budaya ini menjadi landasan kuat bagi organisasi untuk bertahan dalam kompetisi bisnis digital.

#### 3.3.3 Peningkatan Efisiensi Operasional HR

Penggunaan automasi dan analitik mengurangi beban administratif HR hingga 30–50%. Waktu HR dapat dialihkan ke aktivitas strategis seperti pengembangan talenta, penguatan budaya organisasi, dan inovasi SDM.

### 3.4 Tantangan Implementasi Data-Driven HR Practices

Meskipun memberikan manfaat besar, implementasi data-driven HR dalam organisasi tidak terlepas dari beberapa tantangan, antara lain:

#### 3.4.1 Keterbatasan Kompetensi HR dalam Analitik Data

Banyak praktisi HR masih bergantung pada intuisi dan belum terbiasa menggunakan dashboard analitik, statistik, atau AI. Hal ini menyebabkan pemanfaatan data tidak optimal.

#### 3.4.2 Isu Privasi dan Etika Pengelolaan Data

Penggunaan data karyawan menimbulkan kekhawatiran terkait:

- kerahasiaan informasi,
- keamanan data,
- potensi penyalahgunaan data,
- bias algoritma.

Sehingga diperlukan kebijakan *data governance* yang kuat.

#### 3.4.3 Infrastruktur Teknologi yang Belum Memadai

Terutama pada organisasi berskala menengah dan kecil, keterbatasan penggunaan HRIS dan perangkat analitik menjadi hambatan dalam digitalisasi HR.

#### 3.4.4 Resistensi terhadap Perubahan

Sebagian karyawan dan pimpinan mungkin menolak penggunaan analitik karena dianggap rumit atau mengancam keamanan pekerjaan mereka.

### 3.5 Model Konseptual: Data-Driven HR Practices sebagai Katalis Inovasi SDM

Berdasarkan hasil analisis literatur, diperoleh model konseptual bahwa Data-Driven HR Practices berfungsi sebagai katalis inovasi SDM melalui tiga mekanisme utama[12]:

- Optimalisasi keputusan SDM melalui analitik prediktif dan real-time.
- Penciptaan inovasi HR dalam rekrutmen, pelatihan, kinerja, dan well-being.
- Transformasi budaya organisasi menjadi lebih digital, transparan, dan adaptif.

Model ini menunjukkan bahwa inovasi SDM tidak akan muncul tanpa fondasi data yang kuat, konsolidasi teknologi, dan kesiapan SDM.

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Data-Driven HR Practices* merupakan fondasi strategis yang mempercepat inovasi SDM di era transformasi digital. Melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR), penelitian ini mengungkap bahwa pemanfaatan data, teknologi analitik, dan kecerdasan buatan telah mengubah cara organisasi dalam mengelola rekrutmen, manajemen kinerja, pengembangan kompetensi, serta kesejahteraan karyawan. Praktik HR berbasis data tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan inovasi berkelanjutan yang mampu memperkuat daya saing organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa practice data-driven mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempercepat proses kerja, serta mengurangi bias dalam berbagai fungsi HR. Selain itu, analitik dan pemanfaatan AI mendorong organisasi mengembangkan model learning yang lebih personal, sistem penilaian kinerja berbasis real-time, hingga intervensi well-being yang lebih tepat sasaran. Dengan kata lain, keberadaan data menjadikan fungsi HR lebih strategis, adaptif, dan inovatif. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan sejumlah tantangan yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan kompetensi HR dalam penggunaan analitik, isu privasi data, bias algoritma, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi Data-Driven HR Practices membutuhkan komitmen organisasi untuk meningkatkan literasi digital, memperkuat kebijakan tata kelola data (data governance), serta membangun budaya organisasi yang berbasis transparansi dan inovasi. Secara keseluruhan, Data-Driven HR Practices dapat disimpulkan sebagai katalis utama inovasi SDM, yang tidak hanya mendukung transformasi digital organisasi, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja modern yang lebih manusiawi, adaptif, dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian pada model implementasi praktis berbasis studi kasus atau menguji efektivitas Data-Driven HR pada sektor industri tertentu.

## REFERENCES

- [1] T. J. Minarsih, N. F. Arrasily, B. Hartono, and A. G. Daud, "Transformasi Digital Dalam Manajemen SDM: Peran HRIS di Era Teknologi," *J. Innov. Creat.*, vol. 5, no. 2, pp. 18696–18704, Aug. 2025, doi: 10.31004/joecy.v5i2.2800.
- [2] J. Farhansyah, "Memahami Data-Driven HR: Manfaat dan Cara Implementasinya," *Mekari Talenta*. Accessed: Jan. 07, 2026. [Online]. Available: <https://www.talenta.co/blog/data-driven-hr/>
- [3] A. R. Wulandari, A. A. Arvi, M. I. Iqbal, F. Tyas, I. Kurniawan, and M. I. Anshori, "Digital Hr : Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 29–42, Oct. 2023, doi: 10.55606/jupiman.v2i4.2729.
- [4] M. H. Zebua, F. Halawa, and E. Waruwu, "Digital HR Practices / HR Analytics & Teknologi HR," *J. Ekon. LIKUID*, vol. 1, no. 03, pp. 114–121, Dec. 2025, doi: 10.70404/likuid.v1i03.535.
- [5] A. Asrulla, R. Risnita, M. S. Jailani, and F. Jeka, "Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 3, pp. 26320–26332, Nov. 2023, doi: 10.31004/jptam.v7i3.10836.
- [6] T. Ardiansyah, "Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Sebuah Studi Literatur)," *Sosio E-Kons*, vol. 12, no. 02, pp. 156–171, Aug. 2020, doi: 10.30998/sosioekons.v12i02.6444.
- [7] A. BRIN, "Pengenalan Metode Systematic Literature Review (SLR)," Slideshare. Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://www.slideshare.net/slideshow/pengenalan-metode-systematic-literature-review-slr/277866481>
- [8] S. Rahmawati, "Model Dan Metode Integrasi Biaya Dan Jadwal Dalam Manajemen Proyek: Sebuah Systematic Literature Review Periode 2020-2025 | Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi," Sept. 2025, Accessed: Jan. 07, 2026. [Online]. Available: <https://jurnalipetek.iti.ac.id/index.php/jii/article/view/399>
- [9] S. D. Nasution, R. Syahputra, and M. Mesran, *Teori & Analisis Kompresi Data Menggunakan Elias Gamma Code*. Green Press. [Online]. Available: [https://www.google.co.id/books/edition/Teori\\_Analisis\\_Kompresi\\_Data\\_Menggunakan/cWRCEAAAQBAJ](https://www.google.co.id/books/edition/Teori_Analisis_Kompresi_Data_Menggunakan/cWRCEAAAQBAJ)
- [10] A. Irfansyah, "Peran Strategis System Analysis and Design dalam Mendorong Transformasi Digital," *Inixindo Jogja*. Accessed: Jan. 07, 2026. [Online]. Available: <https://inixindojogja.co.id/page/12/?orderby=date>
- [11] I. H. A. Alqudah, A. Carballo-Penela, and E. Ruzo-Sanmartín, "High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture," *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 28, no. 1, p. 100177, Jan. 2022, doi: 10.1016/j.iemeen.2021.100177.
- [12] H. Ardianto, "Employee Self-Service (ESS), Pengertian dan Peran dalam HR," *Mekari Talenta*. Accessed: Jan. 05, 2026. [Online]. Available: <https://www.talenta.co/blog/peran-pengertian-ess-employee-self-service-adalah/>