

# ANALISIS *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM*, *HUMAN RESOURCE 5.0*, DAN *HUMAN RESOURCE* *DIGITALIZATION* DENGAN *LITERATURE REVIEW* METODE PRISMA

Kiki Mirella<sup>1</sup>, Jhon Veri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

## 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 Information System* (HRIS)

*Human Resource 5.0*

Digitalisasi SDM

## ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital yang berlangsung cepat telah membawa perubahan besar dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu inovasi yang paling berpengaruh adalah *Human Resource Information System* (HRIS), yang kini tidak sekadar berfungsi administratif, tetapi juga menjadi sarana strategis untuk pengambilan keputusan berbasis data dan peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya, hadir konsep *Human Resource 5.0*, sebuah paradigma baru yang menggabungkan kecerdasan buatan, *big data*, serta *internet of things* dengan pendekatan *human-centric*. Tujuan utamanya adalah memastikan efisiensi teknologi sejalan dengan kesejahteraan serta kontribusi manusia. Di samping itu, digitalisasi SDM membuka peluang otomatisasi proses, mempercepat komunikasi digital, serta mendukung inovasi dan daya saing perusahaan melalui analisis data. Studi ini menerapkan metode *Systematic Literature Review* berbasis PRISMA dengan menyeleksi artikel dari Scopus kuartil Q1–Q4 periode 2020–2025. Sebanyak 17 artikel dianalisis secara mendalam. Hasil kajian menegaskan bahwa HRIS, *Human Resource 5.0*, dan digitalisasi SDM memberi dampak positif terhadap efektivitas, efisiensi, inovasi, dan keberlanjutan organisasi, meski masih terkendala anggaran, kesiapan digital, serta isu keamanan data.



## Penulis yang sesuai:

Kiki Mirella

Departemen Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email: [kikimirella6@gmail.com](mailto:kikimirella6@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Transformasi digital yang berlangsung dengan cepat telah mempengaruhi banyak bidang dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dituntut untuk mengadopsi teknologi digital demi meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta daya saing dalam era global. Salah satu bentuk transformasi ini adalah implementasi *human resource information system* (HRIS) yang bisa mengelola informasi karyawan, membantu dalam perencanaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, dan perencanaan suksesi dengan cara yang lebih efisien (Jadesola Ololade et al., 2023). HRIS bukan hanya fungsi administratif, tetapi juga memiliki peran strategis dalam mendukung manajer dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada data, meningkatkan komunikasi, serta menekankan

biaya operasional HR. Namun, berbagai tantangan seperti anggaran yang terbatas, penolakan dari dalam organisasi, dan masalah privasi karyawan masih menjadi penghalang bagi penerapan yang maksimal (Menant et al., 2021).

Seiring dengan kemunculan *Society 5.0*, ide *human resource 5.0* muncul sebagai sebuah paradigma baru yang menekankan kolaborasi antara teknologi cerdas, seperti *artificial intelligenci*, *big data*, dan *internet of things*, dengan pendekatan yang berpusat pada manusia, menjadikan individu sebagai titik fokus inovasi. Pean Direksi Sumber Daya Manusia (HRDs) juga mengalami perubahan besar, dengan kemampuan dalam pemahaman digital, kepemimpinan, dan manajemen perubahan menjadi elemen krusial dalam mendukung keberhasilan transisi digital suatu organisasi (Zhang et al., 2024).

Selain itu, penerapan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia telah melahirkan gagasan manajemen sumber daya manusia (DHRM) yang meliputi penggunaan teknologi untuk otomatisasi proses HR, kerja sama digital, pengembangan yang berbasis pembelajaran elektronik serta pemanfaatan analisis data dalam pengambilan keputusan. DHRM terbukti memberikan sumbangan positif terhadap peningkatan kinerja organisasi, pembentukan budaya inovasi, dan kemampuan adaptasi perusahaan dalam menghadapi perubahan dalam dunia bisnis (Pettalangi et al., 2025). Walaupun begitu, keefektifan DHRM juga dipengaruhi oleh seberapa berkembangnya kemampuan digital organisasi serta keteraturan dalam praktik SDM yang diterapkan (Wang et al., 2022).

Dalam konteks akademis, sangat krusial untuk menelaah *literature* yang sudah ada dengan cara yang teratur agar bisa memetakan evolusi gagasan HRIS, Sumber Daya Manusia 5.0, dan digitalisasi sumber daya manusia (Adnan, 2021). Pendekatan yang diutamakan dalam pelaporan item untuk tinjauan sistematik dan meta-analisis (PRISMA) dinilai tepat karena memungkinkan peneliti menyeleksi, menyaring, dan menyintesis artikel secara transparan dan terstruktur. Oleh karena itu, studi ini berusaha untuk menyajikan pemahaman menyeluruh tentang fungsi HRIS, pelaksanaan Human Resource 5.0, dan digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia, serta untuk mengenali berbagai tantangan oleh kesempatan yang timbul di era perubahan digital.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Human Resource Information System*

HRIS adalah suatu sistem yang didasarkan pada teknologi informasi yang dibuat untuk mengumpulkan, menyimpan, memproses, menganalisis dan mendistribusikan data tentang sumber daya manusia dalam perusahaan. HRIS tidak hanya berperan sebagai alat administratif untuk menangani kegiatan sehari-hari seperti pencatatan informasi karyawan, pengelolaan gaji, tunjangan, dan catatan absensi, tetapi juga berevolusi menjadi alat strategis yang membantu manajemen dalam pengambilan keputusan dengan informasi yang cepat dan tepat. Dengan mengimplementasikan HRIS, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas operasional, kualitas keputusan yang di ambil, koordinasi di antara departemen, serta mendukung perencanaan tenaga kerja dan pengelolaan bakat demi kelangsungan organisasi (Jadesola Ololade et al., 2023).

### *Human Resource 5.0*

SDM 5.0 merupakan fase perkembangan dalam pengelolaan SDM yang menggabungkan kecerdasan buatan (AI), data besar, dan otomatis dengan pendekatan yang berorientasi pada manusia. Fokus utama tidak hanya pada efisiensi proses, tetapi juga pada pengalaman pengguna, kesejahteraan, dan kolaborasi antara manusia dan mesin. Dalam kerangka ini, teknologi dianggap sebagai alat bantu yang memungkinkan individu untuk berkontribusi secara lebih kreatif dan strategis dalam suatu lembaga. Paradigma ini memerlukan keahlian digital yang baru, budaya kerja yang fleksibel, serta sistem SDM yang siap menghadapi perubahan kontekstual. SDM 5.0 juga mendorong hubungan yang harmonis antara elemen teknis dan sosial, memastikan bahwa teknologi tidak mengesampingkan aspek kemanusiaan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Chauhan & Ashutosh, 2025).

### *Human Resource Digitalization (Digitalisasi Sumber Daya Manusia)*

Digitalisasi SDM, atau yang dikenal *human resource management* (DHRM), merujuk pada perubahan metode dan cara kerja manajemen SDM tradisional menuju sistem serta mekanisme yang

menggunakan teknologi informasi, seperti otomatisasi dari proses HR, adopsi *platform online*, analisis data, digitalisasi dalam proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja serta manajemen bakat, dengan maksud meningkatkan efisiensi, ketetapan, keterbukaan, dan respons organisasi terhadap pergerakan bisnis (Sakib et al., 2025). Dalam proses perkembangan ini, DHRM berfungsi pada tiga tingkatan: operasional (otomatisasi aktivitas sehari-hari), relasional (komunikasi digital antara pegawai dan divisi HR), dan transformasional (pemanfaatan data serta AI sebagai pendorong strategis), sekaligus menghadapi tantangan terkait kapasitas organisasi, kesiapan SDM, dan perlindungan data.

## METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur mengenai *Human Resource Information System*, *Human Resource 5.0*, dan *Human Resource Digitalization* dengan menggunakan metode SLR serta mengikuti struktur kerja PRISMA (Item Reporting pilihan untuk tinjauan dan meta-analisis sistematis) prosedur yang mengikuti kerangka diperlukan Untuk metodologi penelitian ini, berikut adalah hal-hal:

1. Mendeteksi kata kunci dan teknik pencarian tepat untuk mengumpulkan penelitian yang relevan dari repositori Scopus dengan klasifikasi Q1 sampai Q4.
2. Melakukan pemilihan penelitian berdasarkan kriteria yang telah diterapkan ditentukan dengan melanjutkan langkah-langkah PRISMA.
3. Mengambil data yang sesuai dari penelitian yang telah terpilih, bersama dengan data penulis, tahun terbit, metode, dan hasil utama, dan lain-lain.
4. Mengevaluasi kualitas atau kemungkinan bias dari penelitian yang termasuk dengan memakai instruksi untuk penilaian yang tepat.
5. Mengintegrasikan hasil studi terpilih berdasarkan menyajikan ringkasan cerita atau deskriptif dari hasil utama yang didapat dari penelitian dimasukkan ke dalam kajian.

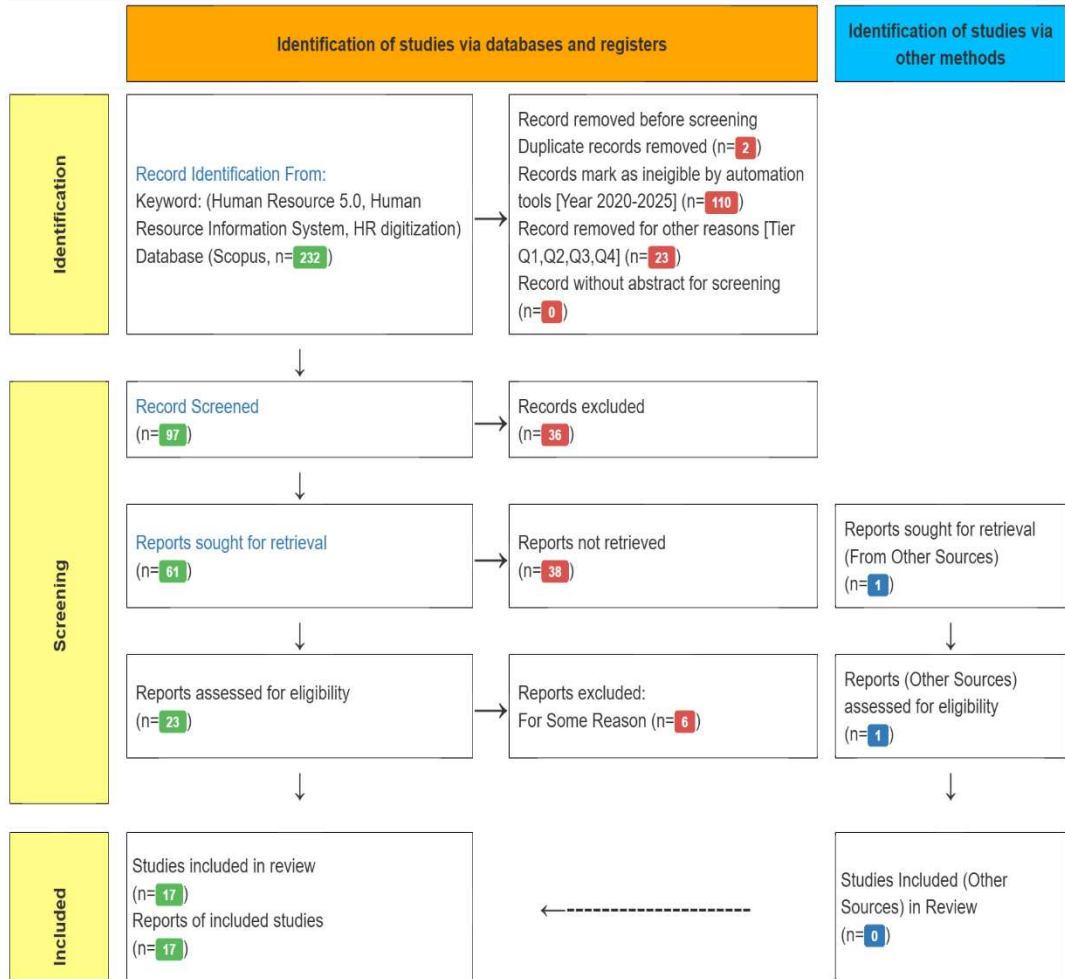
Karena melaksanakan proses tersebut, evaluasi literature sistematis bisa dilakukan melalui menyeluruh, terbuka, dan terencana tentang menyelidiki serta menggabungkan bukti dari studi sebelum ini yang berhubungan dengan digitalisasi SDM, HRIS, dan HR 5.0. Metode PRISMA akan mendukung dalam penyampaian proses serta hasil tinjauan literature dengan cara yang jelas dan terstruktur (Page et al., 2021).

Di dalam kajian ini, referensi dikumpulkan melalui alat *Watase UAKE*. Ketika melakukan pencarian literature, peneliti menggunakan aplikasi *watase UAKE* yang terhubung dengan API Key dari mesin pencari Scopus, pemilihan mesin pencari bertujuan untuk mendapatkan literatur akademik yang di akui tinggi dan terdaftar dalam Q1, sampai Q4. Metode pencarian ini menyebabkan 23 artikel yang relevan, kemudian di keluarkan 6 artikel dengan publikasi berkisar antara 2020 hingga 2025 sehingga pencarian ini menghasilkan 17 artikel yang relevan dengan topik penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bedasarkan hasil pencarian literatur dengan *Watase* UAKE, seperti yang ditunjukkan pada gambar 1 dibawah ini.

Prisma Reporting: Analisis Human Resource Information System, Human Resource 5.0, Dan Human Resource Digitalization: Literature Review Metode Prisma



Generate From Watase Uake Tools, based on Prisma 2020 Reporting

**Gambar 1 Output Watase Uake (Metode Prisma)**

(Sumber: diolah sendiri, 2025)

Dari ilustrasi sebelumnya dapat disebutkan bahwa tulisan-tulisan yang berkaitan dengan tema penelitian ini sebanyak 232 artikel yang mengandung kata kunci “*Human Resource Information System, Human Resource 5.0, HR Digitalization*”. Artikel tersebut berasal dari Scopus kuartil Q1, sampai Q4. Di sisi lain, dari 232 artikel tersebut *discreennng*, hanya 61 dari 97 artikel yang diterima memenuhi kriteria, yaitu Scopus Q1, sampai Q4. Artikel yang paling relevan dan diterima dari 61 artikel tersebut dianalisis dan dinilai 23 artikel, dan 6 artikel yang di keluarkan, sehingga totalnya 17 artikel yang dibahas dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah 17 artikel yang sesuai dengan kriteria penelitian.

**Tabel 1**

**Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan**

No	(Autors, Years)	Title	Journal	Citation	Journal Rank
1	(Siddique et al., 2025)	Analyzing How IS Ambidexterity Can Help Advance Sustainable Digital Transformations Through HRIS Effectiveness by Using	Sustainability	0	Q1

		<i>Executive Innovation, Staff IT Capabilities, and Information Quality</i>			
2	(Raja et al., 2025)	<i>Does the information system for human resources affect performance management?</i>	<i>Cogent Business &amp; Management</i>	7	Q2
3	(Ribeiro et al., 2024)	<i>Industry 4.0 5.0's Human-Centric Operations Management approach integrates knowledge management with human resources.</i>	<i>Production</i>	6	Q3
4	(Espina-Romero et al., 2024)	<i>The Function of Digital Competencies and Transformation in Organizational Sustainability An, Analysis of Peruvian SMEs in Lima</i>	<i>Sustainability</i>	8	Q1
5	(Zhang et al., 2024)	<i>The creation of a competency model for HR directors in exponentially growing companies undergoing digital transformation</i>	<i>Sustainability</i>	3	Q1
6	(Aydin et al., 2023)	<i>Does Industry 5.0 Cause Organizational Gender Inequalities to Recur? Recognizing How Software Development Teams and Human Resources Interact to Provide Human Capitals</i>	<i>Information Systems Frontiers</i>	12	Q1
7	(Jadesola Ololade et al., 2023)	<i>Supporting the impact of HR information systems on the behavioral outcomes of employees in a subset of Nigerian industrial companies</i>	<i>Heliyon</i>	11	Q1
8	(Satispi et al., 2023)	<i>Information System for Human Resources (HRIS) to Improve Civil Servants Innovation Outcomes Compulsory or Complimentary</i>	<i>Administrative Sciences</i>	23	Q2
9	(Selvaraj & Venkatakrishnan, 2023)	<i>Role of Information Systems in Effective Management of Human Resources during the COVID-19 Pandemic</i>	<i>Systems</i>	3	Q2
10	(Chen & Xu, 2023)	<i>Design and development of a human resource information management system based on meta-heuristic algorithms for the fifth industrial revolution</i>	<i>Soft Computing</i>	17	Q2
11	(Nurdin, 2023)	<i>Experimental Validation of Resource Allocation Methods for Process-Aware Information</i>	<i>IEEE Access</i>	10	Q1

		<i>Systems Based on Human-Centric Networks</i>			
12	(Memon et al., 2022)	<i>A systematic study of the use of human resource information systems for knowledge and competency management</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>	12	Q1
13	(Wang et al., 2022)	<i>HRM Capability's Moderate Role in Connecting Digital HRM Practices with HRM Effectiveness From the standpoint of adaptive structuring, maturity</i>	<i>Sustainability</i>	26	Q1
14	(Esangbedo et al., 2021)	<i>Grey ordinal pairwise comparison MCDM techniques for evaluating HR information systems</i>	<i>Expert Systems with Applications</i>	54	Q1
15	(Taylor & Dobbins, 2021)	<i>Social media: A (new) area of contention in the digital workplace between monitoring and sousveillance</i>	<i>New Technology, Work and Employment</i>	20	Q1
16	(Menant et al., 2021)	<i>Acceptance Models' Use in Human Resource Information Systems A Review of the Literature</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>	27	Q1
17	(Arifin & Tajudeen, 2020)	<i>Acceptance Models' Use in Human Resource Information Systems A Review of the Literature</i>	<i>Asia Pacific Management Review</i>	13	Q1

(Sumber: Diolah: 2025)

Tabel 1 menunjukkan bahwa pemetaan artikel-artikel bahwa mengenai Human Resource Information System (HRIS) berkembang dengan pendekatan metodologis yang beragam. Mayoritas penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei dengan analisis SEM/PLS-SEM untuk menguji efektivitas HRIS terhadap kinerja, perilaku, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Di samping itu, terdapat pula studi kualitatif dengan wawancara dan FGD, serta literature review yang menelaah teori dan tren riset. Beberapa penelitian menggunakan pendekatan eksperimen dan pengembangan sistem, seperti meta-heuristic, process mining, dan MCDM.

Dari sisi fokus, HRIS dipandang bukan sekadar alat administratif, tetapi juga sebagai pendorong transformasi digital, pengembangan kompetensi, inovasi, keberlanjutan, serta kesetaraan gender di era Industri 4.0 dan 5.0. Konteks penelitian mencakup berbagai sektor—publik, privat, manufaktur, UKM, hingga militer—yang menegaskan fleksibilitas penerapan HRIS. Secara teoritis, penelitian banyak mengacu pada TAM, UTAUT, RBV, DCT, dan IS Success Model, yang kini diperkaya dengan pendekatan algoritmik dan analisis jejaring.

Mayoritas artikel dipublikasikan pada jurnal bereputasi Q1 dan Q2, menunjukkan bahwa tema HRIS semakin diakui secara global sebagai bidang kajian interdisipliner yang menjembatani teknologi informasi, manajemen SDM, dan strategi organisasi.

**Tabel 2**  
**Menunjukkan Metode Penelitian untuk Artikel yang Dipilih**

No	(Autors, Years)	Title	Journal	Method
1	(Siddique et al., 2025)	<i>Analyzing How IS Ambidexterity Can Help Advance Sustainable Digital</i>	<i>Sustainability</i>	Penelitian Kuantitaif, dengan PLS-SEM

		<i>Transformations Through HRIS Effectiveness by Using Executive Innovation, Staff IT Capabilities, and Information Quality</i>		
2	(Raja et al., 2025)	<i>Does the information system for human resources affect performance management?</i>	<i>Cogent Business &amp; Management</i>	Metode Systematic Literature Review (SLR)
3	(Ribeiro et al., 2024)	<i>Industry 4.0 5.0's Human-Centric Operations Management approach integrates knowledge management with human resources.</i>	<i>Production</i>	Systematic Literature Review (Slr)
4	(Espina-Romero et al., 2024)	<i>The Function of Digital Competencies and Transformation in Organizational Sustainability An, Analysis of Peruvian SMEs in Lima</i>	<i>Sustainability</i>	Penelitian kuantitatif, <i>non-eksperimental, cross-sectional</i> dengan analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> ,
5	(Zhang et al., 2024)	<i>The creation of a competency model for HR directors in exponentially growing companies undergoing digital transformation</i>	<i>Sustainability</i>	metode survei kuantitatif dengan analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>
6	(Aydin et al., 2023)	<i>Does Industry 5.0 Cause Organizational Gender Inequalities to Recur?</i>	<i>Information Systems Frontiers</i>	pendekatan kualitatif dengan <i>Modified Grounded Theory (MGT)</i> , melalui wawancara semi-terstruktur, <i>snowball and theoretical sampling</i> , serta analisis tematik dengan NVivo.

		<i>Recognizing How Software Development Teams and Human Resources Interact to Provide Human Capitals</i>		
7	(Jadesola Ololade et al., 2023)	<i>Supporting the impact of HR information systems on the behavioral outcomes of employees in a subset of Nigerian industrial companies</i>	<i>Heliyon</i>	penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif, menggunakan kuesioner dan analisis Structural Equation Modeling (SEM-PLS).
8	(Satispi et al., 2023)	<i>Information System for Human Resources (HRIS) to Improve Civil Servants Innovation Outcomes Compulsory or Complimentary</i>	<i>Administrative Sciences</i>	Penelitian Kuantitatif Menggunakan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) Berbasis AMOS,
9	(Selvaraj & Venkatakishnan, 2023)	<i>Role of Information Systems in Effective Management of Human Resources during the COVID-19 Pandemic</i>	<i>Systems</i>	Metode kuantitatif dengan survei <i>cross-sectional</i> , dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).
10	(Chen & Xu, 2023)	<i>Design and development of a human resource information management system based on meta-heuristic algorithms for the fifth industrial revolution</i>	<i>Soft Computing</i>	Penelitian <i>Research and Development</i> (R&D) dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan survei lapangan, analisis statistik (SPSS), dan eksperimen algoritmik berbasis <i>Meta-heuristic Algorithm</i> ( <i>Genetic Algorithm</i> and <i>Particle Swarm Optimization</i> ) untuk desain dan optimasi HRIMS.

11	(Nurdin, 2023)	<i>Experimental Validation of Resource Allocation Methods for Process-Aware Information Systems Based on Human-Centric Networks</i>	<i>IEEE Access</i>	Metode eksperimental berbasis <i>process mining</i> dan analisis jaringan sosial ( <i>human-centric networks</i> ) dengan menggunakan <i>event logs</i> untuk memverifikasi strategi alokasi sumber daya.
12	(Memon et al., 2022)	<i>A systematic study of the use of human resource information systems for knowledge and competency management</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>	metode kuantitatif dengan desain survei <i>cross-sectional</i> , dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).
13	(Wang et al., 2022)	<i>HRM Capability's Moderate Role in Connecting Digital HRM Practices with HRM Effectiveness From the standpoint of adaptive structuring, maturity</i>	<i>Sustainability</i>	Metode kuantitatif dengan desain survei <i>cross-sectional</i> , dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).
14	(Esangbedo et al., 2021)	<i>Grey ordinal pairwise comparison MCDM techniques for evaluating HR information systems</i>	<i>Expert Systems with Applications</i>	Metode kuantitatif dengan desain survei <i>cross-sectional</i> , dianalisis menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).
15	(Taylor & Dobbins, 2021)	<i>Social media: A (new) area of contention in the digital workplace between monitoring and sousveillance</i>	<i>New Technology, Work and Employment</i>	Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan <i>Interpretative Phenomenological Analysis</i> (IPA), berdasarkan wawancara semi-terstruktur dengan 25 partisipan dari tujuh organisasi.
16	(Menant et al., 2021)	<i>Acceptance Models' Use in Human Resource</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>	Metode <i>Literature Review</i> ( <i>narrative review</i> ) dengan kerangka TAM dan UTAUT untuk menganalisis penerimaan <i>Human</i>

		<i>Information Systems A Review of the Literature</i>		<i>Resource Information Systems (HRIS).</i>
17	(Arifin & Tajudeen, 2020)	<i>Acceptance Models' Use in Human Resource Information Systems A Review of the Literature</i>	<i>Asia Pacific Management Review</i>	Metode penelitian kualitatif dengan <i>Focus Group Discussion (FGD)</i> dan wawancara mendalam, dianalisis menggunakan <i>thematic analysis</i> .

(Sumber: Diolah 2025)

Dari pemetaan artikel diatas terlihat bahwa riset tentang *Human Resource Information Systems (HRIS)* sebagian besar menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional* yang dianalisis melalui SEM/PLS-SEM, terutama untuk menilai pengaruh HRIS terhadap kinerja, inovasi, perilaku karyawan, dan keberlanjutan organisasi. Selain itu, ada pula studi kualitatif yang memanfaatkan wawancara, FGD, serta pendekatan seperti IPA dan MGT untuk memahami pengalaman pengguna secara lebih mendalam. Beberapa penelitian lain mengambil bentuk *literature review*, baik sistematis maupun naratif, sementara pendekatan eksperimen dan R&D juga mulai digunakan melalui algoritma, process mining, dan metode MCDM. Keragaman metodologi ini menunjukkan bahwa kajian HRIS semakin maju, tidak hanya terbatas pada evaluasi empiris, tetapi juga mencakup pengembangan teoretis dan teknis di berbagai sektor, mulai dari publik, privat, manufaktur, UKM.

## DISKUSI

Kajian ini memperlihatkan HRIS, *Human Resouce 5.0*, dan digitalisasi SDM berperan penting dalam mendukung transformasi pengelolaan sumber daya manusia. HRIS kini berfungsi tidak hanya untuk administrasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengambilan keputusan dan peningkatan efektivitas organisasi. *Human resource 5.0* menitikberatkan pada sinergi teknologi pintar (AI) dengan pendekatan *human-centric*, sehingga efisiensi tetap berjalan tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, digitalisasi SDM mendorong percepatan proses peningkatan transparansi, serta fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan. Meski demikian, penerapannya masih dipengaruhi oleh kendala anggaran, kesiapan teknologi, dan isu perlindungan data. Secara keseluruhan, literatur menegaskan bahwa keberhasilan transformasi digital dibidang SDM sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan serta membangun kompetensi digital tenaga kerjanya.

## KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa HRIS, *Human Resouce 5.0*, serta digitalisasi SDM berperan krusial dalam mempercepat transformasi manajemen sumber daya manusia. HRIS kini tidak sebatas sarana administratif, tetapi berkembang menjadi instrumen strategis yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data, mendorong inovasi, serta menjaga keberlanjutan organisasi. Konsep *human resource 5.0* menitikberatkan pada integrasi teknologi pintar dengan pendekatan berpusat pada manusia, sedangkan digitalisasi SDM menghadirkan otomatisasi, interaksi digital, dan pemanfaatan data untuk perubahan organisasi.

Studi literatur juga mengungkapkan adanya beragam pendekatan penelitian, mulai dari kuantitatif dan kualitatif, hingga eksperimen yang memberikan sudut pandang berbeda dalam memahami peran HRIS dan digitalisasi SDM. Secara keseluruhan, penerapan teknologi ini terbukti meningkatkan efektivitas, kreativitas, dan daya saing perusahaan, meski masih dihadapkan pada kendala anggaran, kesiapan digital, serta isu data karyawan.

## BATASAN

Penelitian pada analisis literatur mengenai HRIS, Human Resouce 5.0, dan digitalisasi SDM melalui metode *systematic literature riview* dengan kerangka PRISMA. Artikel yang ditinjau berasal dari data base Scopus Kuaertil Q1-Q4 dan dipublikasika antara tahun 2020 hingga 2025. Dengan demikian, temuan yang disajikan tidak mencakup penelitian di luar periode maupun sumber database tersebut, serta tidak melibatkan data primer seperti survei atau wawancara langsung.

## REFERENSI

- Adnan. (2021). *Digital Human: Formulasi Pengembangan Human Capital Untuk Keunggulan Daya Saing Industri* (Jullimursyida (Ed.); 1 Ed.). SEFA BUMI PERSADA.
- Arifin, M. A., & Tajudeen, F. P. (2020). Impact Of Human Resources Information Systems In The Military Environment. *Asia Pacific Management Review*, 25(4), 198–206. <https://doi.org/10.1016/J.Apmrv.2020.02.001>
- Aydin, E., Rahman, M., & Ozeren, E. (2023). Does Industry 5.0 Reproduce Gender (In)Equalities At Organisations? Understanding The Interaction Of Human Resources And Software Development Teams In Supplying Human Capitals. *Information Systems Frontiers*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/S10796-023-10450-1>
- Chauhan & Ashutosh. (2025). *Human-Centric HRM: Taking Advantage Of Possibilities And Combating Obstacles*.
- Chen, S., & Xu, H. (2023). Meta-Heuristic Algorithm-Based Human Resource Information Management System Design And Development For Industrial Revolution 5.0. *Soft Computing*, 27(7), 4093–4105. <https://doi.org/10.1007/S00500-021-06650-Z>
- Esangbedo, M. O., Bai, S., Mirjalili, S., & Wang, Z. (2021). Evaluation Of Human Resource Information Systems Using Grey Ordinal Pairwise Comparison MCDM Methods. *Expert Systems With Applications*, 182(October 2020), 115151. <https://doi.org/10.1016/J.Eswa.2021.115151>
- Espina-Romero, L., Ríos Parra, D., Gutiérrez Hurtado, H., Peixoto Rodriguez, E., Arias-Montoya, F., Noroño-Sánchez, J. G., Talavera-Aguirre, R., Ramírez Corzo, J., & Vilchez Pirela, R. A. (2024). The Role Of Digital Transformation And Digital Competencies In Organizational Sustainability: A Study Of Smes In Lima, Peru. *Sustainability (Switzerland)*, 16(16), 1–23. <https://doi.org/10.3390/Su16166993>
- Jadesola Ololade, A., Odunayo Paul, S., Tolulope Morenike, A., & Augustina Esitse, D. (2023). Bolstering The Role Of Human Resource Information System On Employees' Behavioural Outcomes Of Selected Manufacturing Firms In Nigeria. *Heliyon*, 9(1), E12785. <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2022.E12785>
- Memon, K. R., Ghani, B., Hyder, S. I., Han, H., Zada, M., Ariza-Montes, A., & Arraño-Muñoz, M. (2022). Management Of Knowledge And Competence Through Human Resource Information System—A Structured Review. *Frontiers In Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/Fpsyg.2022.944276>
- Menant, L., Gilibert, D., & Sauvezon, C. (2021). The Application Of Acceptance Models To Human Resource Information Systems: A Literature Review. *Frontiers In Psychology*, 12(May), 1–14. <https://doi.org/10.3389/Fpsyg.2021.659421>
- Nuridin. (2023). *Experimental Verification On Human-Centric Network-Based Resource Allocation Approaches For Process-Aware Information Systems Management Of Knowledge And Competence Through Human Resource Information System--A Structured Review*.
- 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>
- Pettalongi, S. S., Widodo, J., Djunaedi, D., Lestari, N., & Anisa, N. (2025). *Digitalisasi Dan Transformasi Sumber Daya Manusia*.
- Raja, M., Swamy, T. N. V. R. L., Das, S., Bansal, R., Fahlevi, M., & Aziz, A. L. (2025). Does Human

- Resource Information System Influence Performance Management? *Cogent Business And Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2438862>
- Ribeiro, V. B., Nakano, D., & Muniz, J. (2024). The Human Resources And Knowledge Management Integrated Role In Industry 4.0/5.0: A Human-Centric Operations Management Framework. *Production*, 34. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20240014>
- Sakib, M. N., Ullah, M. S., & Rahman, M. M. (2025). Mapping The Evolution Of Digital Human Resource Management: A Systematic Review And Bibliometric Analysis. *Future Business Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/S43093-025-00577-9>
- Satispi, E., Rajjani, I., Murod, M., & Andriansyah, A. (2023). Human Resources Information System (HRIS) To Enhance Civil Servants' Innovation Outcomes: Compulsory Or Complimentary? *Administrative Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/Admsci13020032>
- Selvaraj, V., & Venkatakrishnan, S. (2023). Role Of Information Systems In Effective Management Of Human Resources During The COVID-19 Pandemic. *Systems*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/Systems11120573>
- Siddique, M. S., Mohd Zin, M. L. Bin, & Ismail, S. A. Bin. (2025). Advancing Sustainable Digital Transformations Through HRIS Effectiveness: Examining The Role Of Information Quality, Executives' Innovativeness, And Staff IT Capabilities Via IS Ambidexterity. *Sustainability (Switzerland)*, 17(13), 1–29. <https://doi.org/10.3390/Su17135784>
- Taylor, C., & Dobbins, T. (2021). Social Media: A (New) Contested Terrain Between Sousveillance And Surveillance In The Digital Workplace. *New Technology, Work And Employment*, 36(3), 263–284. <https://doi.org/10.1111/Ntwe.12206>
- Wang, L., Zhou, Y., & Zheng, G. (2022). Linking Digital HRM Practices With HRM Effectiveness: The Moderate Role Of HRM Capability Maturity From The Adaptive Structuration Perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2). <https://doi.org/10.3390/Su14021003>
- Zhang, X., Wang, P., & Peng, L. (2024). Developing A Competency Model For Human Resource Directors (Hrds) In Exponential Organizations Undergoing Digital Transformation. *Sustainability (Switzerland)*, 16(23). <https://doi.org/10.3390/Su162310540>