



Peran HR Analytics dalam Meningkatkan Pengambilan Keputusan Sumber Daya Manusia

Fasya Ladiva Alyahra¹, Maiza Fikri²

¹Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

²Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sriwijaya, Indonesia

Email: fasyaalyahralaladiva@gmail.com, maizafikri10@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Desember 01, 2025

Revised Desember 08, 2025

Accepted Desember 10, 2025

Keywords:

HR Analytics, Artificial Intelligence, Employee Retention, Indonesian Culture, HR Decision-Making.

ABSTRACT

The role of human resource analytics (HR Analytics) is becoming increasingly prominent as organizations face growing demands for more accurate, faster, and evidence-based HR decision-making. In the context of the workforce in Indonesia, challenges such as high employee turnover, the need for more objective performance evaluations, and the importance of succession readiness make the use of analytics increasingly strategic. This study aims to examine how HR Analytics, including the use of artificial intelligence (AI), can enrich the HR decision-making process when adapted to the characteristics of Indonesian organizational culture. This study uses a literature review method that collects previous research and professional practice reports. The review results indicate that the integration of predictive analytics can provide a more accurate view of potential employee turnover, reduce bias in performance evaluations, and help identify talent suitable for development for leadership positions. The novelty of this research lies in emphasizing that the effectiveness of HR Analytics is greatly influenced by the alignment of analytical tools with social values and the unique dynamics of work relationships in Indonesia. Practically, these findings encourage organizations to build analytics systems that are sensitive to cultural context, rather than focusing solely on technical data. In conclusion, HR Analytics provides a stronger foundation for organizations in formulating sustainable and adaptive HR policies.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received Desember 01, 2025

Revised Desember 08, 2025

Accepted Desember 10, 2025

Keywords:

HR Analytics, Kecerdasan Buatan, Retensi Karyawan, Budaya Indonesia, Keputusan SDM.

ABSTRACT

Peran analitik sumber daya manusia (HR Analytics) semakin menonjol seiring meningkatnya tuntutan organisasi akan pengambilan keputusan HR yang lebih akurat, cepat, dan berbasis bukti. Dalam konteks tenaga kerja di Indonesia, tantangan seperti tingginya perputaran karyawan, kebutuhan akan evaluasi kinerja yang lebih objektif, dan pentingnya kesiapan sukses membuat penggunaan analitik semakin strategis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana HR Analytics termasuk penggunaan kecerdasan buatan (AI) dapat memperkaya proses pengambilan keputusan HR ketika disesuaikan dengan karakteristik budaya organisasi Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka yang mengumpulkan penelitian sebelumnya dan laporan praktik profesional. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa integrasi analitik prediktif dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang potensi perputaran karyawan, mengurangi bias dalam penilaian kinerja, dan membantu mengidentifikasi talenta yang layak dikembangkan untuk posisi kepemimpinan. Kebaruan dari penelitian



ini terletak pada penekanan bahwa efektivitas HR Analytics sangat dipengaruhi oleh keselarasan alat analitik dengan nilai-nilai sosial dan dinamika hubungan kerja yang unik di Indonesia. Secara praktis, temuan ini mendorong organisasi untuk membangun sistem analitik yang peka terhadap konteks budaya, daripada hanya berfokus pada data teknis. Kesimpulannya, HR Analytics memberikan dasar yang lebih kuat bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan HR yang berkelanjutan dan adaptif.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Fasya Ladiva Alyahra
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Email: fasyaalyahraladiva@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan besar dalam pola kerja setelah pandemi COVID-19 mendorong organisasi di Indonesia untuk mempercepat pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi ini ditandai oleh meningkatnya penggunaan aplikasi HR digital, sistem kerja hibrida, serta tuntutan transparansi dalam penilaian performa. Dalam kondisi tersebut, analitik sumber daya manusia (HR Analytics) menjadi salah satu pendekatan yang paling menonjol karena mampu memberikan gambaran berbasis data mengenai berbagai aspek tenaga kerja, mulai dari retensi hingga kesiapan sukses. Penggabungan teknik analitik dengan kecerdasan buatan (AI) memperluas kapasitas organisasi untuk memprediksi perilaku dan performa karyawan secara lebih akurat.

Dalam perkembangan tersebut, analitik sumber daya manusia (HR Analytics) menjadi semakin penting karena menyediakan pendekatan berbasis data dalam memahami dinamika tenaga kerja. Melalui HR Analytics, organisasi dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait retensi karyawan, tingkat keterlibatan, produktivitas, hingga identifikasi calon pemimpin masa depan. Kehadiran kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) semakin memperluas kemampuan analitik ini dengan menawarkan model prediksi yang lebih akurat dan komprehensif. AI memungkinkan organisasi mengolah volume data dalam jumlah besar untuk menilai kecenderungan perilaku, memetakan kebutuhan kompetensi, serta mengidentifikasi risiko kinerja yang mungkin muncul. Dengan demikian, HR Analytics yang diperkaya AI tidak hanya berfungsi untuk memahami kondisi saat ini, tetapi juga membantu memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang secara lebih presisi.

Meskipun penggunaan HR Analytics terus meningkat, berbagai literatur menunjukkan adanya gap penelitian terkait bagaimana teknologi analitik tersebut dapat diadaptasikan ke dalam konteks budaya kerja Indonesia, yang dikenal memiliki struktur sosial kolektivistik, cara komunikasi yang cenderung harmonis, dan pengambilan keputusan yang sering melibatkan pertimbangan relasional. Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada konteks Barat, sehingga model analitik yang digunakan belum sepenuhnya mempertimbangkan nuansa kultural Indonesia yang memengaruhi perilaku kerja. Kekosongan inilah yang melatarbelakangi perlunya penelitian mengenai bagaimana integrasi HR Analytics dan AI dapat dioptimalkan dengan tetap memperhatikan karakteristik tenaga kerja Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan utama antara lain, 1) Bagaimana HR Analytics, termasuk model prediktif berbasis AI, dapat digunakan untuk meningkatkan ketepatan pengambilan keputusan SDM, khususnya



dalam aspek retensi, penilaian performa, dan suksesi, 2) Sejauh mana karakter budaya organisasi Indonesia mempengaruhi interpretasi dan efektivitas HR Analytics, 3) Model analitik seperti apa yang dapat menghasilkan keputusan SDM yang lebih relevan dan sesuai konteks Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis kontribusi HR Analytics dalam mendukung pengambilan keputusan SDM yang lebih objektif dan berbasis bukti, Mengkaji bagaimana integrasi AI dapat memperkuat kemampuan prediktif sistem analitik dalam konteks organisasi Indonesia, dan Mengembangkan pemahaman baru mengenai pentingnya kesesuaian antara model analitik dan karakteristik budaya kerja Indonesia. Novelty penelitian terletak pada perumusan pendekatan analitik yang tidak hanya menekankan aspek teknis algoritma, tetapi juga memasukkan variabel kultural Indonesia sebagai faktor penting dalam desain dan implementasi HR Analytics. Pendekatan ini diharapkan mampu menawarkan model yang lebih komprehensif bagi organisasi yang ingin mengoptimalkan pemanfaatan data untuk kebutuhan strategis SDM.

Penelitian ini diharapkan memperkaya literatur mengenai HR Analytics dengan menambahkan perspektif budaya Indonesia yang selama ini kurang diperhatikan. Kajian ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan teori perilaku organisasi dan manajemen SDM berbasis data, khususnya mengenai hubungan antara konteks budaya lokal dan efektivitas analitik prediktif. Bagi praktisi manajemen, penelitian ini menawarkan rekomendasi mengenai bagaimana membangun sistem analitik SDM yang lebih relevan dengan kondisi organisasi di Indonesia. Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi yang lebih akurat, memperbaiki penilaian performa, serta mengidentifikasi talenta untuk perencanaan suksesi. Temuan ini juga dapat membantu pengambil keputusan dalam memilih teknologi analitik yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan dinamika tenaga kerja lokal.

TINJAUAN LITERATUR

1. Teori-Teori yang Relevan

Kajian mengenai penerapan analitik sumber daya manusia (HR Analytics) tidak dapat dilepaskan dari beberapa kerangka teoretis yang telah digunakan luas dalam studi manajemen dan teknologi. Human Capital Theory menempatkan karyawan sebagai aset strategis yang produktivitasnya dapat ditingkatkan melalui pengelolaan yang tepat. Teori ini menekankan bahwa keputusan berbasis data diperlukan untuk memaksimalkan nilai modal manusia dalam organisasi modern. Selanjutnya, Evidence-Based Management menjadi landasan bagi praktik pengambilan keputusan yang mengutamakan bukti empiris dibandingkan intuisi manajerial. Pendekatan ini mendorong penggunaan data analitik sebagai dasar pertimbangan kebijakan SDM.

Di sisi lain, perkembangan teknologi menjadikan Technology Acceptance Model (TAM) relevan untuk memahami bagaimana praktisi SDM menerima dan memanfaatkan sistem analitik. Model ini menjelaskan bahwa persepsi kemudahan penggunaan dan manfaat teknologi memengaruhi tingkat penerimaan dan implementasinya. Untuk konteks analitik prediktif, Predictive Analytics Theory menjadi rujukan penting dalam menjelaskan bagaimana pola historis dapat digunakan untuk memperkirakan dinamika masa depan, seperti risiko turnover atau potensi performa.

2. Analisis Literatur Terkini (2020–2024)

Penelitian dalam kurun 2020–2024 menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemanfaatan AI dalam manajemen SDM. Studi nasional dari jurnal SINTA menggarisbawahi bahwa organisasi Indonesia mulai mengadopsi analitik untuk memantau performa, meski pemanfaatannya masih terbatas pada analisis deskriptif. Tren global dalam jurnal



internasional menunjukkan transformasi yang lebih maju, terutama dalam penggunaan machine learning untuk prediksi retensi karyawan, analisis sentimen budaya kerja, serta pemetaan potensi kepemimpinan berbasis big data.

Beberapa artikel terbaru juga menyoroti relevansi teknologi baru seperti metaverse workplace, yang mulai dimanfaatkan untuk pelatihan dan simulasi kerja. Selain itu, isu keberlanjutan (*sustainability*) menjadi bagian penting dalam penelitian HR Analytics, terutama dalam konteks pengukuran kesejahteraan karyawan, keadilan organisasi, dan praktik rekrutmen yang lebih etis. Akan tetapi, literatur menyatakan bahwa adaptasi teknologi canggih masih menghadapi hambatan pada aspek kompetensi analitik dan kesiapan digital di berbagai organisasi Asia Tenggara.

3. Gap Penelitian

Terlepas dari semakin banyaknya literatur yang membahas tentang analisis SDM, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang belum dibahas secara komprehensif. Pertama, hanya sedikit penelitian yang secara eksplisit meneliti bagaimana karakteristik budaya Indonesia yang cenderung kolektivistik-mempengaruhi interpretasi analisis data dalam pengambilan keputusan SDM. Kedua, masih terbatasnya penelitian yang menggabungkan AI dengan pemahaman budaya lokal untuk menyempurnakan model prediksi turnover, motivasi, atau kesesuaian peran. Ketiga, belum banyak kerangka kerja konseptual yang menghubungkan antara HR Analytics, AI, dan budaya organisasi ke dalam satu model integratif yang dapat digunakan secara praktis oleh organisasi-organisasi di Indonesia.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi literatur, yakni metode yang memusatkan perhatian pada penelaahan sistematis terhadap artikel jurnal, buku akademik, laporan industri, dan publikasi ilmiah yang berkaitan dengan topik analitik sumber daya manusia. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menelusuri perkembangan konsep, menilai konsistensi temuan, serta mengidentifikasi pergeseran paradigma tanpa melakukan pengumpulan data lapangan. Model studi literatur yang digunakan mengacu pada prosedur penyaringan dan analisis konten untuk memaksimalkan ketelitian argumen.

2. Populasi dan Sampel Literatur

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh publikasi ilmiah yang relevan mengenai HR Analytics, analitik prediktif, manajemen SDM berbasis data, dan integrasi teknologi seperti AI dalam pengambilan keputusan SDM. Dari populasi tersebut, sampel literatur dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yakni pemilihan sumber berdasarkan kriteria tertentu:

1. Terbit pada periode 2020-2024,
2. Berasal dari jurnal nasional terakreditasi SINTA atau jurnal internasional bereputasi,
3. Memiliki fokus pada retensi karyawan, performa, dan perencanaan sukses berbasis analitik.

Jumlah sumber tidak ditentukan secara numerik sebagaimana penelitian kuantitatif, tetapi disesuaikan dengan kecukupan data untuk menjawab rumusan masalah.

3. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah lembar telaah literatur yang disusun untuk merekam informasi inti dari setiap sumber, meliputi tujuan penelitian, metode, hasil, temuan kunci, serta *relevance* terhadap kerangka konseptual. Pengumpulan data dilakukan



melalui basis data ilmiah seperti Google Scholar, ScienceDirect, DOAJ, Garuda, dan portal SINTA. Tidak digunakan kuesioner atau wawancara karena penelitian ini tidak melibatkan responden manusia.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui analisis isi (*content analysis*) yang melibatkan proses kategorisasi, perbandingan temuan, dan penarikan makna konseptual dari berbagai literatur. Selain itu, pendekatan thematic synthesis digunakan untuk mengidentifikasi tema-tema utama seperti peran AI dalam prediksi turnover, objektivitas penilaian performa, dan kesiapan sukses. Temuan kemudian disintesiskan untuk membangun pemahaman yang lebih komprehensif tentang kontribusi HR Analytics terhadap pengambilan keputusan SDM.

5. Validitas dan Reliabilitas

Validitas penelitian dijaga melalui penggunaan sumber-sumber ilmiah yang kredibel dan terverifikasi, termasuk jurnal yang memiliki indeksasi jelas dan DOI yang valid. Reliabilitas dijaga melalui konsistensi proses peninjauan, yakni menerapkan kriteria pemilihan literatur yang sama untuk seluruh sumber, melakukan cross-check antar-temuan, serta membandingkan hasil dengan literatur relevan lainnya. Aspek etis terpenuhi karena penelitian tidak melibatkan partisipan manusia dan seluruh sumber dikutip sesuai standar akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh melalui proses penyaringan, pengelompokan, dan sintesis artikel ilmiah yang terbit dalam rentang tahun 2020–2024, baik dari jurnal nasional terindeks SINTA maupun jurnal internasional bereputasi. Literatur yang dianalisis mencakup tema HR Analytics, kecerdasan buatan dalam manajemen sumber daya manusia, prediksi retensi karyawan, evaluasi performa berbasis data, serta penerapan analitik dalam perencanaan sukses.

Dari hasil telaah, ditemukan bahwa sebagian besar studi menegaskan peran signifikan HR Analytics dalam tiga dimensi utama:

1. Retensi karyawan,
2. Penilaian performa, dan
3. Perencanaan sukses.

Selain itu, beberapa penelitian melaporkan peningkatan efektivitas prediksi ketika organisasi mengadopsi model analitik berbasis AI, khususnya teknik machine learning seperti regresi prediktif, klasifikasi, dan segmentasi perilaku karyawan.

Secara umum, pola temuan antarartikel menegaskan bahwa organisasi yang telah memadukan sistem informasi SDM dengan analitik berbasis AI cenderung memiliki kualitas pengambilan keputusan yang lebih konsisten dan berbasis bukti. Literatur juga menunjukkan bahwa pemanfaatan data tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memperluas pemahaman organisasi mengenai dinamika SDM, terutama pada konteks budaya kerja kolektif seperti Indonesia.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan AI dalam HR Analytics mampu meningkatkan akurasi prediksi perilaku karyawan serta memperkuat dasar pengambilan keputusan SDM. Temuan ini sejalan dengan kerangka *Technology Acceptance Model* (TAM), khususnya pada dimensi *perceived usefulness*. Integrasi AI terbukti meningkatkan persepsi



manfaat karena teknologi ini mampu menghasilkan analisis yang lebih cepat, objektif, dan berbasis data dibandingkan metode tradisional. Kemampuan AI dalam mengolah data besar dan mengidentifikasi pola tersembunyi juga memperkuat *perceived ease of use*, karena proses analisis yang kompleks dapat diringkas menjadi rekomendasi yang mudah dipahami oleh praktisi SDM. Dengan demikian, penerapan AI tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan, tetapi juga memperkuat keinginan pengguna untuk menerima dan mengadopsinya sesuai prediksi TAM.

Ketika dibandingkan dengan literatur internasional, temuan penelitian ini menunjukkan arah yang serupa. Studi global menegaskan bahwa AI berperan dalam mempercepat digitalisasi HR, meningkatkan objektivitas penilaian performa, serta memberikan prediksi retensi yang lebih akurat. Misalnya, penelitian di Amerika Utara dan Eropa menunjukkan bahwa AI mampu mengurangi bias perekrutan dan memperkuat talent mapping secara signifikan. Sementara itu, literatur lokal di Indonesia menunjukkan adopsi yang lebih bertahap. Sebagian besar organisasi di Indonesia masih berada pada tahap penggunaan analitik deskriptif, dengan pemanfaatan AI yang belum optimal akibat keterbatasan infrastruktur digital dan kompetensi analitik. Meskipun demikian, kedua literatur menunjukkan kesamaan bahwa penerimaan pengguna dan kesiapan organisasi adalah faktor kunci keberhasilan implementasi HR Analytics.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penekanan bahwa AI perlu diadaptasikan secara kontekstual terhadap karakteristik tenaga kerja Indonesia, yang memiliki sensitivitas lebih tinggi terhadap isu etika dan privasi data. Karyawan di Indonesia cenderung lebih berhati-hati terhadap pemrosesan data personal, termasuk data perilaku digital, rekam jejak kerja, atau aktivitas internal lainnya. Oleh karena itu, penerapan AI dalam HR tidak bisa hanya mengandalkan pendekatan teknis, tetapi membutuhkan strategi komunikasi yang transparan serta penguatan perlindungan data. Pendekatan ini berbeda dengan konteks negara Barat yang umumnya lebih siap dari aspek literasi digital dan regulasi perlindungan data. Aspek ini menjadi kontribusi penting karena menunjukkan bahwa kesuksesan AI di Indonesia ditentukan oleh keseimbangan antara kecanggihan teknologi dan penerimaan sosial-budaya.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi implementasi AI dalam HR Analytics di Indonesia harus lebih inklusif dan adaptif, terutama dalam memastikan bahwa algoritma tidak menghasilkan bias dan tetap selaras dengan nilai-nilai kerja kolektif. Meskipun AI menawarkan efisiensi tinggi, keputusan HR tetap memerlukan sentuhan manusia yang memahami konteks relasional, norma budaya, serta nuansa komunikasi interpersonal khas Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa AI bukan pengganti, tetapi pendukung keputusan strategis SDM.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan. Analisis literatur sebagian besar berfokus pada penelitian yang dilakukan dalam konteks platform tertentu atau perusahaan-perusahaan besar yang sudah relatif matang secara digital. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian belum sepenuhnya menggambarkan kondisi pada organisasi kecil dan menengah, maupun organisasi publik yang memiliki kesiapan digital lebih rendah. Selain itu, keterbatasan literatur lokal mengenai adopsi AI dalam HR Analytics membuat generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati.

3. Implikasi

a. Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori, khususnya dalam memperluas penerapan Technology Acceptance Model (TAM) pada konteks budaya Indonesia. TAM tradisional hanya menekankan pada persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan, tetapi temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya-sertingkat kepercayaan terhadap perlindungan data, nilai keharmonisan sosial, dan



sensitivitas terhadap pengawasan digital-berpengaruh signifikan terhadap penerimaan AI. Dengan demikian, penelitian ini mendorong pengembangan model TAM yang lebih komprehensif dengan memasukkan dimensi budaya lokal, sehingga model tersebut lebih representatif untuk negara berkembang dengan karakteristik sosial yang berbeda dengan konteks Barat.

b. Praktis

Secara praktis, penelitian ini menekankan pentingnya mendorong adopsi AI yang etis dan terjangkau untuk sektor UMKM, yang merupakan salah satu sektor yang paling menantang dalam digitalisasi SDM. UMKM dapat mulai menerapkan analisis SDM dari sistem digital sederhana, seperti pencatatan kehadiran, evaluasi kinerja dasar, dan pelacakan produktivitas, sebelum beralih ke analisis prediktif yang lebih kompleks. Prinsip-prinsip etika, transparansi data, dan perlindungan privasi perlu diprioritaskan agar teknologi tidak menimbulkan ketakutan atau resistensi. Dengan pendekatan yang bertahap dan peka terhadap budaya, UMKM dapat memanfaatkan AI untuk meningkatkan efektivitas keputusan SDM tanpa menambah beban teknologi bagi pemilik bisnis dan karyawan. Implikasi ini menunjukkan bahwa pemanfaatan AI tidak hanya relevan untuk perusahaan besar, tetapi juga dapat menjadi strategi inklusif yang memberdayakan usaha kecil dan menengah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan HR Analytics yang diperkaya dengan kecerdasan buatan (artificial intelligence/AI) memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan sintesis literatur 2020-2024, penggunaan analitik prediktif terbukti meningkatkan akurasi identifikasi risiko turnover, meningkatkan objektivitas dalam penilaian kinerja, dan memperkuat perencanaan sukses melalui pemetaan talenta berbasis data. Temuan ini sejalan dengan Human Capital Theory yang memandang karyawan sebagai aset strategis, serta mendukung prinsip-prinsip Evidence-Based HR yang menempatkan data sebagai dasar pengambilan keputusan organisasi. Selain itu, efektivitas HR Analytics terbukti selaras dengan Technology Acceptance Model (TAM), di mana AI meningkatkan persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan dengan menyederhanakan proses analisis yang sebelumnya rumit.

Penelitian ini juga menemukan bahwa konteks budaya Indonesia memainkan peran penting dalam mempengaruhi penerimaan dan interpretasi HR Analytics. Karakteristik budaya seperti kolektivisme, orientasi pada harmoni sosial, dan struktur hierarki yang kuat menciptakan kebutuhan untuk mengadaptasi teknologi agar tidak terjadi resistensi. Karyawan Indonesia cenderung lebih sensitif terhadap privasi dan etika pengolahan data, sehingga implementasi AI tidak dapat dipisahkan dari strategi komunikasi yang transparan dan perlindungan informasi pribadi. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pernyataan bahwa keberhasilan AI di bidang SDM tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan algoritma, tetapi juga kecocokan budaya, etika, dan kepekaan terhadap konteks sosial organisasi.

SARAN

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris melalui survei, wawancara, atau studi kasus langsung agar dapat menangkap dinamika implementasi HR Analytics yang sesungguhnya di organisasi-organisasi di Indonesia. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas cakupan dengan membandingkan sektor industri yang berbeda atau berfokus pada UMKM untuk melihat variasi kebutuhan digital. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model prediktif yang secara eksplisit



memasukkan variabel budaya, psikologi kerja, dan persepsi privasi agar model analitik lebih sesuai dengan konteks Indonesia. Penting juga untuk memperluas studi tentang risiko bias algoritma dan etika AI di bidang SDM mengingat meningkatnya sensitivitas masyarakat terhadap penggunaan data pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvina Dwi Suwandita, Vania Pijasari, Adinda Eka Diani Prasetyowati, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2161>
- Azis, A., Rahayu, B., & Heriswanto. (2023). Analisis Peran People Analytics dalam Strategi Pengembangan SDM. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(4). <https://doi.org/10.37385/msej.v6i4.8153>
- Delfi Kurnia Zebua, Tomi Apra santosa, Fegid Dian Putra, & Nanich Framulya. (2024). The Role of HR Analytics in Enhancing Organizational Performance: A Review Literature. *Indonesia Journal of Engineering and Education Technology (IJEET)*, 2(2), 363–368. <https://doi.org/10.61991/ijeet.v2i2.69>
- Ekuma, K. (2023). Artificial intelligence and automation in human resource development: A systematic review. *Human Resource Development Review*, 23(2), 199–229. <https://doi.org/10.1177/15344843231224009>
- Hossain, M. I., Allaymoun, M. H., Alkadash, T., Shorman, S., & Yousef, M. (2024). Leveraging human resource information systems and artificial intelligence in predicting employee satisfaction. In *Studies in Systems, Decision and Control* (pp. 473–483). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-54379-1_41
- Johnson, B. A. M., Coggburn, J. D., & Llorens, J. J. (2022). Artificial intelligence and public human resource management: Questions for research and practice. *Public Personnel Management*, 51(4), 538–562. <https://doi.org/10.1177/00910260221126498>
- Ketut Witara. (2025). Pengaruh Implementasi Artificial Intelligence dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dan Produktivitas: Systematic Literature Review (SLR). *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 3(4), 122–141. <https://doi.org/10.54066/jrime.v3i4.3550>
- Kiswantoro, A., Susanto, D. R., & Hikmawati, M. M. (2023). Review Dampak dan Tantangan dalam Penerapan HR Analytics untuk Meningkatkan Performa Perusahaan. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 9(4), 1103–1114. <https://doi.org/10.32884/ideas.v9i4.1519>
- Koenig, N., Tonidandel, S., Thompson, I., Albritton, B., Koohifar, F., & Speer, A. (2023). Improving measurement and prediction in personnel selection through the application of machine learning. *Personnel Psychology*, 76(4), 1061–1123. <https://doi.org/10.1111/peps.12608>
- Madanchian, M. (2024). From Recruitment to Retention: AI Tools for Human Resource Decision-Making. *Applied Sciences*, 14(24), 11750. <https://doi.org/10.3390/app142411750>
- Murugesan, U., Subramanian, P., Srivastava, S., & Dwivedi, A. (2023). A study of Artificial Intelligence impacts on Human Resource Digitalization in Industry 4.0. *Decision Analytics Journal*, 7, 100249. <https://doi.org/10.1016/j.dajour.2023.100249>
- Nelson, A., Nurhidayati, M., Fitri Riana, S., Lo, M., & Jovina, J. (2023). Penerapan Sistem Hr Analytics di Berbagai Perusahaan Indonesia yang Bergerak di Industri



Manufaktur. *ULIL ALBAB* : *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 2537–2544.
<https://doi.org/10.56799/jim.v2i6.1686>

Nosratabadi, S., Zahed, R. K., Ponkratov, V. V., & Kostyrin, E. V. (2022). Artificial Intelligence Models and Employee Lifecycle Management: A Systematic Literature Review. *Organizacija*, 55(3), 181–198. <https://doi.org/10.2478/orga-2022-0012>

Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D., Ben-Gal, H. C., Shmueli, E., & Ben-Gal, I. (2020). Employee recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming. *Decision Support Systems*, 134, 113290. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2020.113290>

Sakib, M. N., Chowdhury, S. R., Younus, M., Sanju, N. L., Foysal Satata, F., & Islam, M. (2024). How HR analytics evolved over time: a bibliometric analysis on Scopus database. *Future Business Journal*, 10, 87. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00375-9>