



## Optimalisasi Rekrutmen, Kinerja dan Pengembangan Karyawan Melalui Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia

**Dika Chafizh Hizbulloh**

Universitas Pamulang

**Burhan Firdaus**

Universitas Pamulang

**Lintang Nur Hafsari**

Universitas Pamulang

**Rahmat Santoso**

Universitas Pamulang

**Agung Wijoyo**

Universitas Pamulang

Alamat: Kampus 1 Pusat Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota  
Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: [dchafidh@email.com](mailto:dchafidh@email.com)

**Abstrak.** *Many organizations face persistent difficulties in coordinating recruitment activities, performance evaluation systems, and staff development initiatives when managing their human capital functions. This review of existing literature seeks to examine how the adoption of a comprehensive Human Resource Management Information System (HRMIS) can enhance and streamline these three critical processes. The research methodology employs a literature review framework with a descriptive-analytical perspective, examining scholarly works published between 2020 and 2025. The analytical approach utilizes content analysis combined with thematic synthesis methods. Findings indicate that HRMIS implementation substantially reduces hiring timelines, enhances the precision of performance evaluations through immediate feedback mechanisms, and tailors professional growth initiatives using competency gap assessments. The conclusion emphasizes that a unified HRMIS functions as a driver for HR digitalization (Supriyadi, 2024), fostering the creation of more streamlined, analytics-based, and growth-focused talent management environments..*

**Keywords:** *HR digitalization; staff development; workforce performance; human resource information systems; talent acquisition.*

**Abstrak.** Banyak organisasi menghadapi kesulitan yang terus-menerus dalam mengoordinasikan kegiatan rekrutmen, sistem evaluasi kinerja, dan inisiatif pengembangan staf ketika mengelola fungsi modal manusia mereka. Tinjauan literatur yang ada ini berupaya untuk mengkaji bagaimana adopsi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRMIS) yang komprehensif dapat meningkatkan dan merampingkan ketiga proses kritis ini. Metodologi penelitian menggunakan kerangka tinjauan literatur dengan perspektif deskriptif-analitis, memeriksa karya ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2020 dan 2025. Pendekatan analitis memanfaatkan analisis konten yang dikombinasikan dengan metode sintesis tematik. Temuan menunjukkan bahwa implementasi HRMIS secara substansial mengurangi jadwal perekrutan, meningkatkan presisi evaluasi kinerja melalui mekanisme umpan balik langsung, dan menyesuaikan inisiatif pertumbuhan profesional menggunakan penilaian kesenjangan kompetensi. Kesimpulannya menekankan bahwa HRMIS terpadu berfungsi sebagai pendorong digitalisasi SDM (Supriyadi, 2024), mendorong terciptanya lingkungan manajemen talenta yang lebih efisien, berbasis analitik, dan berfokus pada pertumbuhan.

**Kata Kunci:** *Digitalisasi SDM; pengembangan staf; kinerja tenaga kerja; sistem informasi sumber daya manusia; akuisisi talenta*

### PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh persaingan, modal manusia merupakan aset vital yang membentuk daya saing sebuah organisasi. Keberhasilan manajemen SDM,

terutama dalam tiga aspek fundamental : perekrutan, evaluasi performa, dan pertumbuhan karyawan sangat krusial untuk menarik, memelihara, dan memajukan talenta unggulan. Akan tetapi, sejumlah besar organisasi masih mengalami kesulitan dalam menyatukan ketiga proses tersebut. Tidak jarang, aktivitas perekrutan beroperasi secara independen dari mekanisme evaluasi performa, dan informasi kinerja tidak dimanfaatkan secara maksimal untuk menciptakan program pengembangan yang disesuaikan dan berdampak.

Era Industri 4.0 dan akselerasi transformasi digital yang dipercepat oleh pandemi COVID-19 telah menghadirkan paradigma baru di mana teknologi informasi menjadi fondasi perubahan bisnis, termasuk dalam ranah SDM. Platform Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRMIS) hadir sebagai jawaban untuk menyatukan berbagai fungsi HR dalam satu ekosistem digital yang kohesif. Platform manajemen informasi SDM ini merupakan infrastruktur digital yang memudahkan pengelolaan data dan kegiatan kepegawaian, yang tidak hanya mengotomatiskan pekerjaan administratif namun juga menyediakan analitik untuk mendukung keputusan strategis.

Di tanah air, transformasi digital dalam administrasi SDM mulai mendapatkan fokus yang signifikan. Supriyadi (2024) melalui risetnya mengenai konvergensi sistem informasi manajemen SDM dalam digitalisasi menemukan bahwa integrasi HRMIS memberikan dampak positif dan bermakna terhadap produktivitas operasional organisasi, dengan koefisien regresi 0,38 dan R-squared 0,65. Studi ini mengungkapkan bahwa keuntungan yang diperoleh mencakup efisiensi waktu, peningkatan ketepatan data, dan penguatan kapasitas pengambilan keputusan. Selain itu, Ubaidillah dan Ubaidillah (2024) mengungkapkan bahwa dalam konteks percepatan digitalisasi, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh positif dan signifikan pada performa pegawai. Dalam domain rekrutmen digital, Kharisma dan Wening (2023) melalui kajian literatur sistematis menegaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki peran vital terhadap kinerja pegawai perusahaan.

Riset global juga menampilkan temuan yang sejalan. Al-kharabsheh et al. (2023) mengidentifikasi bahwa pelatihan digital dan penilaian kinerja digital memberikan dampak signifikan pada performa karyawan melalui perantara motivasi pegawai. Di sisi lain, Zhou et al. (2022) dalam meta-analisis mereka mengidentifikasi faktor pendahulu dan dampak e-HRM serta variabel moderasi lintas negara yang memengaruhi keefektifannya. Satispi et al. (2023) menambahkan bahwa HRIS mampu meningkatkan kemampuan inovasi pegawai negeri sipil, meskipun penerapannya dipengaruhi oleh aspek teknologi, organisasi, pengetahuan, dan pengaruh sosial.

Walaupun berbagai studi telah mengeksplorasi implementasi HRMIS secara luas, masih ada kekosongan literatur terkait bagaimana secara khusus sebuah HRMIS yang terintegrasi dapat menghubungkan dan mengoptimalkan proses perekrutan, evaluasi kinerja, dan pengembangan secara simultan dalam satu siklus yang berkesinambungan. Kesenjangan ini menciptakan jurang antara kapasitas teknologi HRMIS dengan praktik penerapan di lapangan yang masih belum optimal. Keunikan dari kajian ini terletak pada evaluasi menyeluruh terhadap integrasi tiga modul inti HRMIS dan bagaimana integrasi tersebut membentuk ekosistem talenta yang berkelanjutan.

Berdasarkan konteks tersebut, tinjauan literatur ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan optimalisasi proses perekrutan, evaluasi kinerja, dan pengembangan pegawai melalui implementasi HRMIS yang terintegrasi. Fokus kajian adalah untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana HRMIS mengoptimalkan efisiensi dan kualitas proses perekrutan, bagaimana HRMIS meningkatkan ketepatan dan efektivitas evaluasi kinerja pegawai, serta

bagaimana data dari HRMIS digunakan untuk merancang program pengembangan pegawai yang personal dan terarah.

## **KAJIAN TEORITIS**

Platform Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konvergensi antara administrasi SDM dan infrastruktur informasi melalui teknologi yang memfasilitasi organisasi untuk mengotomatiskan dan menyatukan berbagai proses kepegawaian. Model Penerimaan Teknologi yang dirumuskan oleh Davis menjadi kerangka teoritis fundamental dalam memahami adopsi teknologi HRMIS, di mana persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan menjadi elemen kunci dalam penerimaan teknologi oleh pengguna.

Dalam ranah perekrutan digital, perspektif Resource-Based View menjelaskan bahwa kapabilitas organisasi dalam menggunakan teknologi untuk menjangkau dan memilih talenta unggulan menjadi aset keunggulan kompetitif yang sulit direplikasi oleh pesaing. E-recruitment memfasilitasi organisasi untuk memperluas cakupan calon kandidat, mengurangi subjektivitas dalam proses seleksi, dan mengakselerasi proses perekrutan (Stone et al., 2020).

Konsep Manajemen Kinerja menegaskan pentingnya mekanisme evaluasi performa yang objektif, terbuka, dan berbasis data untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Penerapan penilaian kinerja elektronik dalam HRMIS memfasilitasi umpan balik langsung, pemantauan performa berkelanjutan, dan pengambilan keputusan berbasis data dalam evaluasi kinerja (Al-kharabsheh et al., 2023).

Konsep Pengembangan Modal Manusia menjadi dasar pentingnya investasi dalam pertumbuhan karyawan sebagai strategi jangka panjang organisasi. HRMIS memungkinkan personalisasi program pertumbuhan berbasis analisis kesenjangan kompetensi dan perencanaan jalur karir yang terintegrasi dengan data perekrutan dan performa pegawai (Strohmeier, 2020). Riset terdahulu oleh Supriyadi (2024) dan Ubaidillah dan Ubaidillah (2024) mengungkapkan bahwa integrasi HRMIS memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas operasional dan performa karyawan di Indonesia. Namun, riset tersebut belum mengeksplorasi secara komprehensif bagaimana integrasi tiga modul inti HRMIS menciptakan sinergi dalam administrasi talenta secara holistik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metodologi tinjauan literatur dengan perspektif deskriptif-analitis. Eksplorasi literatur dilaksanakan secara terstruktur menggunakan Google Scholar, Portal Garuda, Sinta, dan repositori institusi pendidikan tinggi nasional dengan terminologi pencarian "Sistem Informasi Manajemen SDM", "HRMIS", "e-recruitment", "manajemen kinerja", "pengembangan karyawan", dan "transformasi digital HRM" dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. Kriteria seleksi mencakup publikasi dari periode 2020 hingga 2025, artikel jurnal yang telah melewati proses evaluasi sejawat, membahas penerapan HRMIS atau digitalisasi SDM, berfokus pada perekrutan, evaluasi kinerja, atau pertumbuhan karyawan, dan tersedia dalam format teks lengkap. Dari hasil eksplorasi awal yang memperoleh 135 artikel, dilakukan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak yang menghasilkan 72 artikel, dan setelah pembacaan menyeluruh serta penerapan kriteria seleksi, sebanyak 20 artikel terpilih untuk dianalisis (10 dari Indonesia dan 10 dari internasional). Evaluasi data dilakukan menggunakan analisis konten untuk mengidentifikasi tema-tema pokok dan sintesis tematik untuk mengintegrasikan hasil dari berbagai studi serta mengidentifikasi pola yang konsisten.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

cak jalur talenta dari kandidat hingga menjadi karyawan berkontribusi tinggi dengan R-squared 0,65. Transparansi proses, kemudahan aplikasi, dan komunikasi yang konsisten melalui

platform digital juga memberikan pengalaman yang lebih baik bagi kandidat, membentuk citra pemberi kerja yang positif sejak awal interaksi.

**Peningkatan Akurasi dan Efektivitas Evaluasi Kinerja** Sistem evaluasi kinerja konvensional yang dilakukan secara manual dan periodik rentan terhadap berbagai subjektivitas dan tidak mencerminkan kontribusi karyawan secara real-time. HRMIS menawarkan solusi untuk mengatasi keterbatasan ini melalui evaluasi berbasis data dan sistem informasi yang terintegrasi. Ubaidillah dan Ubaidillah (2024) dalam risetnya yang melibatkan 120 karyawan mengidentifikasi bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Penelitian mereka menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dan menunjukkan bahwa HRIS memungkinkan evaluasi kinerja yang lebih objektif karena berbasis pada data yang tercatat secara digital.

Al-kharabsheh et al. (2023) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja digital memberikan dampak positif terhadap performa karyawan karena sistem ini memfasilitasi dokumentasi kinerja yang lebih baik dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian dengan beta coefficient 0,43 dan p-value 0,000. Implementasi evaluasi kinerja elektronik memungkinkan umpan balik berkelanjutan dan pemantauan performa real-time yang meningkatkan akurasi penilaian. Moussa dan El Arbi (2020) menambahkan bahwa HRIS berdampak pada kapabilitas inovasi individual karyawan, di mana transparansi dan objektivitas yang ditawarkan oleh sistem evaluasi kinerja digital meningkatkan kepercayaan dan komitmen afektif karyawan.

Teknologi analitik dalam HRMIS juga memfasilitasi organisasi untuk mengidentifikasi pola kinerja, memprediksi potensi turnover, dan merancang intervensi yang tepat waktu. Halid et al. (2020) mengidentifikasi bahwa terdapat korelasi positif antara digital HRM dengan performa organisasi melalui peningkatan efisiensi proses evaluasi kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi juga memfasilitasi keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi, membentuk budaya berorientasi kinerja yang lebih kuat.

**Personalisasi Program Pertumbuhan Karyawan** Integrasi data dari modul rekrutmen dan kinerja dengan modul pengembangan merupakan nilai tambah utama dari HRMIS yang terintegrasi. Literatur mengindikasikan bahwa personalisasi dalam pertumbuhan karyawan menghasilkan ROI yang lebih tinggi dibandingkan pendekatan seragam. Strohmeier (2020) menyatakan bahwa digitalisasi HRM memfasilitasi organisasi untuk mengeksplorasi kemungkinan digitalisasi untuk tujuan operasional dan strategis, termasuk dalam pertumbuhan karyawan yang lebih personal dan tepat sasaran.

Riset oleh Al-kharabsheh et al. (2023) menemukan bahwa pelatihan digital sebagai bagian dari praktik digital HRM memberikan dampak positif terhadap performa organisasi melalui mediasi motivasi karyawan dengan path coefficient 0,39 dan indirect effect 0,112. Mereka menjelaskan bahwa teknologi memfasilitasi organisasi untuk melacak perkembangan kompetensi karyawan dan menyesuaikan program pelatihan sesuai kebutuhan individual berbasis analisis kesenjangan kompetensi. Integrasi antara data rekrutmen awal, hasil evaluasi kinerja, dan program pengembangan memfasilitasi organisasi untuk merancang jalur karir yang lebih personal sejak awal.

Halisa (2020) menambahkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi melalui integrasi berbagai fungsi HR. Hal ini sejalan dengan temuan Supriyadi (2024) yang mengungkapkan bahwa integrasi sistem pengembangan dengan modul lainnya membentuk ekosistem pembelajaran berkelanjutan yang mendukung pertumbuhan karir jangka panjang. Martini dan Hasyunah (2022) juga menemukan bahwa sistem rekrutmen dan pertumbuhan

karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap performa karyawan, mengindikasikan bahwa integrasi kedua fungsi ini membentuk proposisi nilai yang kuat bagi karyawan.

**Integrasi Ketiga Modul dalam Ekosistem Digital HR** Nilai utama dari HRMIS terintegrasi terletak pada kapabilitasnya membentuk ekosistem digital HR di mana data dari satu proses menjadi input berharga untuk proses lainnya. Supriyadi (2024) dalam risetnya tentang integrasi sistem informasi manajemen SDM dalam transformasi digital mengidentifikasi bahwa integrasi HRMIS memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas operasional organisasi, dengan koefisien regresi 0,38 dan R-squared 0,65. Penelitian yang dilakukan pada 20 organisasi di industri manufaktur mengungkapkan bahwa keuntungan yang dirasakan meliputi efisiensi waktu, peningkatan ketepatan data, dan penguatan kemampuan pengambilan keputusan.

Satispi et al. (2023) mengungkapkan bahwa penerapan HRIS dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen SDM, namun dalam konteks sektor publik Indonesia, HRIS lebih bersifat pelengkap daripada wajib karena faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, sistem merit yang belum kuat, dan tekanan koersif dalam adopsi teknologi. Mereka menegaskan bahwa transformasi digital bukan hanya tentang adopsi teknologi tetapi juga perubahan proses dan budaya organisasi.

Zhou et al. (2022) dalam meta-analisis mereka menambahkan bahwa e-HRM memiliki berbagai faktor pendahulu seperti dukungan manajemen puncak, kapabilitas teknologi, dan kesiapan organisasi, serta dampak positif terhadap efisiensi HR, kualitas layanan HR, dan performa organisasi. Mereka juga mengidentifikasi bahwa faktor lintas negara seperti budaya nasional dan tingkat perkembangan ekonomi memoderasi efektivitas e-HRM.

Integrasi data antara modul rekrutmen, kinerja, dan pengembangan membentuk siklus berkelanjutan di mana setiap tahap saling menginformasikan dan memperkuat tahap lainnya. Data profil kandidat dari rekrutmen menjadi baseline untuk manajemen kinerja, hasil evaluasi kinerja menjadi input untuk program pengembangan, dan hasil pertumbuhan kompetensi kemudian digunakan untuk meningkatkan strategi rekrutmen di masa depan. Thite (2020) menyebut fenomena ini sebagai manajemen siklus hidup talenta yang holistik dan berkelanjutan, di mana organisasi yang berhasil mengimplementasikan integrasi penuh HRMIS membentuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Platform Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terintegrasi memainkan peran vital dalam mengoptimalkan proses perekrutan, evaluasi kinerja, dan pertumbuhan karyawan. Penerapan e-recruitment yang terintegrasi meningkatkan produktivitas rekrutmen, memperluas cakupan calon kandidat, dan meningkatkan kualitas perekrutan melalui analitik data dan otomatisasi proses. Sistem evaluasi kinerja digital mengurangi subjektivitas, meningkatkan objektivitas melalui dokumentasi waktu nyata, dan meningkatkan transparansi yang berdampak pada kepercayaan dan motivasi pegawai. Integrasi data dari perekrutan, kinerja, dan pengembangan memfasilitasi personalisasi program pelatihan berbasis analisis kesenjangan kompetensi, membentuk ekosistem digital HR yang meningkatkan produktivitas operasional dengan R-squared 0,65. HRMIS terintegrasi berfungsi sebagai pendorong transformasi strategi SDM menjadi lebih adaptif dan berbasis data, memfasilitasi organisasi beralih dari pendekatan reaktif menjadi proaktif dalam administrasi talenta. Meskipun terdapat hambatan implementasi seperti resistensi perubahan dan masalah interoperabilitas, keuntungan yang diperoleh memberikan ROI substansial, menjadikan adopsi HRMIS sebagai kebutuhan strategis bagi organisasi di era digitalisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275-282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Bondarouk, T., Harms, R., & Lepak, D. (2017). Does e-HRM lead to better HRM service? *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1332-1362. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118139>
- Duangkanong, D. (2020). HRIS and IHRM strategy: A survey of international firms. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 41(3), 653-658. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2020.41.3.24>
- Halid, H., Yusoff, Y. M., & Somu, H. (2020). The relationship between digital human resource management and organizational performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 141, 96-99. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200606.016>
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia 'sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan' terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Journal*, 1(2), 14-22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan: Sebuah tinjauan literatur sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61-80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Martini, Y., & Hasyunah, H. (2022). Pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa. *Jurnal Kompetitif*, 11(2), 25-39
- Moussa, N. B., & El Arbi, R. (2020). The impact of Human Resources Information Systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18-25. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Myllymäki, D. (2021). Beyond the 'e-' in e-HRM: Integrating a sociomaterial perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2563-2591. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1913624>
- Prikshat, V., Malik, A., & Budhwar, P. (2021). AI-augmented HRM: Antecedents, assimilation and multilevel consequences. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100860. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100860>
- Riana, I. G., Suparna, G., Suwandana, I. G. M., Kot, S., & Rajiani, I. (2020). Human resource management in promoting innovation and organisational performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 107-118. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.10](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.10)
- Satispi, E., Rajiani, I., Murod, M., & Andriansyah, A. (2023). Human Resources Information System (HRIS) to enhance civil servants' innovation outcomes: Compulsory or complimentary? *Administrative Sciences*, 13(2), 32. <https://doi.org/10.3390/admsci13020032>
- Shet, S. V., Poddar, T., Samuel, F. W., & Dwivedi, Y. K. (2021). Examining the determinants of successful adoption of data analytics in human resource management: A framework for implications. *Journal of Business Research*, 131, 311-326. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.054>
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. D. (2020). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100692. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100692>

- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345-365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Supriyadi. (2024). Integrasi sistem informasi manajemen SDM dalam transformasi digital: Pengaruh terhadap efisiensi operasional (Studi pada industri manufaktur di Cilegon). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 274-285. <https://doi.org/10.56145/jurnalekonomidanbisnis.v4i2.280>
- Thite, M. (2020). Digital human resource development: Where are we? Where should we go and how do we go there? *Human Resource Development International*, 25(1), 87-103. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1842982>
- Ubaidillah, H., & Ubaidillah, H. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia: Dampak sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 431-443. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.248>
- Wiblen, S., & Marler, J. H. (2021). Digitalised talent management and automated talent decisions: The implications for HR professionals. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(12), 2592-2621. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1886149>
- Zhou, Y., Cheng, Y., Zou, Y., & Liu, G. (2022). e-HRM: A meta-analysis of the antecedents, consequences, and cross-national moderators. *Human Resource Management Review*, 32(1), 100862. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100862>