



Metode Pengendalian dan Pengelolaan SDM: Kajian Literatur Sistematis Tahun 2020-2024

Methods of Controlling and Managing Human Resources: A Systematic Literature Review 2020-2024

Wan Dian Safina*, Putri Damayanti & Fanzi Akhmarozi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Univeritas Muslim Nusantara, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai metode pengendalian dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melalui pendekatan systematic literature review (SLR). Transformasi dalam pengelolaan SDM dengan munculnya teknologi baru dan metode pengendalian yang inovatif memerlukan kajian komprehensif untuk mengidentifikasi tren dan kesenjangan penelitian. Metode penelitian menggunakan teknik SLR untuk menganalisis 12 artikel ilmiah terpilih yang diterbitkan antara tahun 2020-2024. Pencarian literatur dilakukan pada database Scopus, Web of Science, IEEE Xplore, dan Google Scholar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Key Performance Indicator (KPI) merupakan instrumen yang paling dominan digunakan dalam pengendalian dan pengelolaan SDM (33,3%), diikuti oleh Sistem Pengendalian Manajemen (25%). Metode penelitian kualitatif mendominasi dengan persentase 41,7%, menunjukkan pentingnya eksplorasi mendalam terhadap implementasi sistem pengendalian. Teknologi blockchain mulai muncul sebagai inovasi baru (16,7%) untuk meningkatkan transparansi, keamanan, dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja karyawan. Sistem Pengendalian Manajemen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penyediaan struktur, umpan balik, dan motivasi. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam mengklasifikasikan tren penelitian terkini dan mengidentifikasi kesenjangan untuk penelitian masa depan, khususnya terkait integrasi teknologi blockchain, pengembangan KPI spesifik industri, dan optimalisasi Sistem Pengendalian Manajemen.

Kata Kunci: Pengendalian SDM; Indikator Kinerja Utama; Blockchain; Sistem Pengendalian Manajemen

Abstract

This research aims to analyze various methods of human resource (HR) control and management through a systematic literature review (SLR) approach. The transformation in HR management with the emergence of new technologies and innovative control methods requires a comprehensive study to identify research trends and gaps. The research method uses SLR techniques to analyze 12 selected scientific articles published between 2020-2024. Literature searches were conducted on Scopus, Web of Science, IEEE Xplore, and Google Scholar. The results show that Key Performance Indicators (KPIs) are the most dominant instruments used in HR control and management (33.3%), followed by Management Control Systems (25%). Qualitative research methods dominate with a percentage of 41.7%, indicating the importance of in-depth exploration of control system implementation. Blockchain technology is beginning to emerge as an innovation (16.7%) to enhance transparency, security, and accountability in employee performance assessment. Management Control Systems have been proven to significantly influence employee performance through the provision of structure, feedback, and motivation. This research makes a significant contribution in classifying current research trends and identifying gaps for future research, particularly regarding blockchain technology integration, industry-specific KPI development, and Management Control System optimization.

Keywords: SDM Control; Key Performance Indicator; Blockchain; Management Control System

How to Cite: Safina, W.D., Damayanti, P., & Akhmarozi, F. (2025). Metode Pengendalian dan Pengelolaan SDM: Kajian Literatur Sistematis Tahun 2020-2024. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1): 154-163

*E-mail: wandiansafina@umnaw.ac.id

ISSN 2774-3004 (Online)



PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) telah mengalami transformasi signifikan dalam beberapa tahun terakhir dengan munculnya berbagai metode pengendalian dan teknologi baru. Efektivitas pengelolaan SDM menjadi faktor krusial dalam kesuksesan organisasi di era kompetitif saat ini (Adelina, 2024). Penggunaan sistem pengendalian manajemen yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan sebagaimana ditunjukkan oleh Gading et al., (2024) yang menemukan hubungan positif antara sistem pengendalian manajemen dengan peningkatan produktivitas karyawan.

Sistem pengendalian manajemen SDM merupakan rangkaian mekanisme formal dan informal yang dirancang untuk memastikan bahwa perilaku dan keputusan karyawan sejalan dengan tujuan dan strategi organisasi. Menurut Anthony dan Govindarajan (2007), sistem pengendalian manajemen adalah proses di mana manajer mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi. Merchant dan Van der Stede (2017) memperluas konsep ini dengan membagi sistem pengendalian menjadi empat bentuk: pengendalian hasil, pengendalian tindakan, pengendalian personel, dan pengendalian budaya. Simons (2000) dalam bukunya "Performance Measurement and Control Systems for Implementing Strategy" menyoroti pentingnya keselarasan antara sistem pengendalian dengan strategi organisasi. Ia mengusulkan kerangka "Levers of Control" yang terdiri dari empat subsistem pengendalian: belief systems, boundary systems, diagnostic control systems, dan interactive control systems. Kerangka ini menjelaskan bagaimana sistem pengendalian dapat digunakan tidak hanya untuk membatasi perilaku yang tidak diinginkan tetapi juga untuk menginspirasi pencarian peluang baru.

Perkembangan teknologi informasi turut mendorong inovasi dalam praktik pengelolaan SDM. Astuti et al. (2022) mendemonstrasikan bahwa sistem informasi manajemen bersama dengan motivasi kerja mampu mempengaruhi hingga 78% kinerja pegawai. Sementara itu, teknologi blockchain mulai diperkenalkan sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan keamanan, kepercayaan, dan akuntabilitas dalam sistem penilaian kinerja karyawan (Sifah et al., 2020).

Key Performance Indicator (KPI) menjadi instrumen yang semakin populer dalam evaluasi kinerja modern. Rachman (2020) menunjukkan bahwa implementasi KPI dengan pendekatan Plan- Do-Check-Act (PDCA) dapat meningkatkan manajemen mutu di institusi pendidikan. Penelitian oleh Aulia dan Purwaningsih juga memperkuat pentingnya KPI dengan mengklasifikasikannya ke dalam Human Resources Scorecard untuk evaluasi kinerja yang lebih komprehensif. *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan metrik kuantitatif yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi atau individu terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Parmenter (2015) dalam bukunya "Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs" mendefinisikan KPI sebagai serangkaian ukuran yang berfokus pada aspek-aspek kinerja organisasi yang paling kritis untuk kesuksesan organisasi saat ini dan di masa depan. Kaplan dan Norton (2001) melalui konsep Balanced Scorecard menyediakan kerangka komprehensif untuk mengembangkan KPI yang seimbang dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini memastikan bahwa organisasi tidak hanya fokus pada hasil finansial jangka pendek tetapi juga pada faktor-faktor yang mendorong keberhasilan jangka panjang.

Di sisi lain, audit SDM muncul sebagai alat penting dalam meningkatkan proses manajerial dan produktivitas organisasi. Adllaleh & Moghadam (2024) mengidentifikasi tiga level baru untuk audit SDM yang mencakup hasil unit SDM, level profesional SDM, dan level proses dan aktivitas SDM. Audit SDM merupakan proses evaluasi sistematis terhadap praktik, kebijakan, dan prosedur pengelolaan SDM dalam organisasi. Olalla dan Castillo (2002) dalam "Human Resources Audit" mendefinisikan audit SDM sebagai analisis kebijakan dan praktik personalia dalam organisasi serta evaluasi terhadap keefektifannya saat ini dan rekomendasi untuk peningkatan. Phillips (2005) dalam "The Human Resources Scorecard: Measuring the Return on Investment" menekankan pentingnya pengukuran kuantitatif dalam audit SDM untuk menunjukkan kontribusi fungsi SDM terhadap tujuan strategis organisasi. Ia mengusulkan

metodologi lima tingkat untuk mengukur dampak program SDM, dari reaksi dan kepuasan hingga return on investment (ROI).

Perkembangan teknologi informasi telah mentransformasi praktik pengelolaan SDM. Marler dan Fisher (2013) dalam "An Evidence-Based Review of e-HRM and Strategic Human Resource Management" menunjukkan bahwa sistem informasi SDM dapat meningkatkan efisiensi operasional, memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data, dan memungkinkan strategi SDM yang lebih lincah. Teknologi blockchain, sebagai inovasi terbaru, menawarkan potensi besar untuk meningkatkan transparansi dan keamanan dalam pengelolaan SDM. Tapscott dan Tapscott (2016) dalam buku "Blockchain Revolution" menjelaskan bagaimana teknologi ini dapat mentransformasi berbagai aspek manajemen, termasuk pengelolaan SDM, melalui pencatatan terdesentralisasi yang tidak dapat dimanipulasi.

Meskipun terdapat berbagai penelitian mengenai metode pengendalian dan pengelolaan SDM, seperti yang dilakukan oleh Kawisana & Wulandari (2021) tentang sistem pengendalian manajemen karyawan pada usaha akomodasi pariwisata, Muñoz-pascual et al. (2019) yang menganalisis kontribusi manajemen SDM terhadap knowledge sharing untuk orientasi berkelanjutan, dan Tandaju et al., (2022) yang mengevaluasi anggaran sebagai alat pengendalian manajemen pada bidang SDM, belum ada kajian komprehensif yang menganalisis dan mengklasifikasikan berbagai pendekatan tersebut. belum ada kajian komprehensif yang menganalisis dan mengklasifikasikan berbagai pendekatan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan melakukan *systematic literature review* (SLR) terhadap berbagai metode pengendalian dan pengelolaan SDM yang telah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah selama periode 2020-2024.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* (SLR) untuk menganalisis dan mensintesis penelitian-penelitian terkait metode pengendalian dan pengelolaan SDM. Proses SLR mengikuti langkah-langkah yang direkomendasikan oleh Kitchenham dan Charters (2007), yang terdiri dari: (1) perencanaan review, (2) pelaksanaan review, dan (3) pelaporan hasil review.

Pencarian literatur dilakukan pada database jurnal ilmiah seperti Scopus, Web of Science, IEEE Xplore, dan Google Scholar dengan menggunakan kata kunci: "*human resource management*", "*human resource control*", "*performance management*", "*key performance indicator*", "*blockchain HR*", "*HR audit*", "*management control system*", dan "*human resource scorecard*". Pencarian dibatasi pada artikel yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024 untuk mendapatkan perkembangan terbaru dalam bidang ini.

Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) artikel diterbitkan dalam bahasa Indonesia atau Inggris, (2) artikel membahas tentang metode pengendalian atau pengelolaan SDM,

(3) artikel merupakan penelitian empiris, konseptual, atau pengembangan model, dan (4) artikel diterbitkan dalam jurnal peer-reviewed. Kriteria eksklusi meliputi: (1) artikel tidak memiliki akses teks lengkap, (2) artikel berupa ulasan buku, editorial, atau news, dan (3) artikel tidak relevan dengan topik penelitian.'

Proses seleksi artikel dilakukan dalam dua tahap. Pertama, peneliti melakukan screening berdasarkan judul dan abstrak. Kedua, artikel yang lolos tahap pertama dianalisis teks lengkapnya untuk memastikan kesesuaian dengan kriteria inklusi. Dari 50 artikel yang teridentifikasi pada tahap awal, 12 artikel terpilih untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Data yang diekstraksi dari setiap artikel meliputi: (1) informasi dasar artikel (penulis, tahun, judul, dan sumber), (2) metode penelitian, (3) tujuan penelitian, (4) instrumen atau pendekatan yang digunakan, (5) temuan utama, dan (6) kesimpulan. Data tersebut kemudian dianalisis dan diklasifikasikan untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam penelitian tentang metode pengendalian dan pengelolaan SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Penelitian Berdasarkan Metode Penelitian

Tabel 1. Distribusi Metode Penelitian

Metode Penelitian	Jumlah	Persentase	Referensi
Kualitatif	5	41,7%	Rachman (2020), Adllaleh & Moghadam (2024), Kawisana & Wulandari (2021), Tandaju et al., (2022), Adelina, (2024)
Kuantitatif	3	25,0%	Astuti et al. (2022), Gading et al., (2024), Sifah et al., (2020)
Mixed Methods	1	8,3%	Muñoz-pascual et al. (2019)
Pengembangan Sistem/Model	2	16,7%	Fachrunnisa & Hussain (2020), Aulia & Purwaningsih (2020)
Penelitian Eksploratif	1	8,3%	Aithal & Aithal (2023)
Total	12	100%	

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa sebagian besar penelitian tentang pengendalian dan pengelolaan SDM menggunakan metode kualitatif (41,7%). Pendekatan kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam tentang implementasi sistem pengendalian manajemen dan pengembangan SDM. Metode kuantitatif menempati posisi kedua dengan persentase 25%, yang menunjukkan pentingnya pengukuran pengaruh sistem pengendalian terhadap kinerja karyawan melalui pengujian statistik.

Terdapat juga penelitian pengembangan sistem/model sebanyak 16,7% yang menunjukkan adanya inovasi dalam metode pengelolaan SDM, terutama terkait teknologi seperti blockchain. Mixed methods dan penelitian eksploratif masing-masing 8,3%, menggambarkan adanya upaya untuk menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif serta menjelajahi konsep-konsep baru dalam pengelolaan SDM.

Distribusi Penelitian Berdasarkan Instrumen Pengendalian dan Pengelolaan SDM

Tabel 2. Instrumen Pengendalian dan Pengelolaan SDM

Instrumen	Jumlah	Persentase	Referensi
Key Performance Indicator (KPI)	4	33,3%	Adelina, (2024), Aulia & Purwaningsih (2020), Aithal & Aithal (2023)
Sistem Pengendalian Manajemen	3	25,0%	Kawisana & Wulandari (2021), Gading et al., (2024), Tandaju et al., (2022)
Teknologi Blockchain	2	16,7%	Sifah et al., (2020), Fachrunnisa & Hussain (2020)
Human Resources Scorecard	1	8,3%	Aulia & Purwaningsih
Sistem Informasi Manajemen	1	8,3%	Astuti et al. (2022)
Audit SDM	1	8,3%	Adllaleh & Moghadam (2024)
Total	12	100%	

Tabel 2 menunjukkan bahwa Key Performance Indicator (KPI) merupakan instrumen yang paling banyak digunakan dalam pengendalian dan pengelolaan SDM dengan persentase 33,3%. Hal ini menandakan bahwa pengukuran kinerja berbasis indikator menjadi tren utama dalam praktik pengelolaan SDM modern. Sistem Pengendalian Manajemen menempati posisi kedua dengan 25%, yang menunjukkan pentingnya pendekatan sistematis dalam mengelola SDM.

Penggunaan teknologi blockchain (16,7%) mulai muncul sebagai inovasi baru dalam pengelolaan SDM, terutama untuk meningkatkan transparansi dan keamanan data. Instrumen lain seperti Human Resources Scorecard, Sistem Informasi Manajemen, dan Audit SDM masing-masing

sebesar 8,3%, menggambarkan keragaman alat yang digunakan dalam praktik manajemen SDM kontemporer.

Analisis Tujuan Penelitian

Tabel 3. Klasifikasi Tujuan Penelitian

Kategori Tujuan	Jumlah	Persentase	Referensi
Analisis Pengaruh/Hubungan	4	33,3%	Adelina, (2024), Astuti et al. (2022), Gading et al., (2024), Muñoz-pascual et al. (2019)
Pengembangan Model/Sistem	3	25,0%	Sifah et al., (2020), Fachrunnisa & Hussain (2020), Adllaleh & Moghadam (2024)
Implementasi Sistem	2	16,7%	Rachman (2020), Kawisana & Wulandari (2021)
Evaluasi Sistem	2	16,7%	Tandaju et al., (2022), Aulia & Purwaningsih (2020)
Tidak Dijelaskan Secara Eksplisit	1	8,3%	Aithal & Aithal (2023)
Total	12	100%	

Berdasarkan Tabel 3, analisis pengaruh atau hubungan antar variabel merupakan kategori tujuan penelitian yang paling dominan (33,3%). Penelitian-penelitian ini fokus pada menganalisis bagaimana sistem pengendalian manajemen, sistem informasi, dan faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan model atau sistem baru menempati posisi kedua dengan 25%, menunjukkan adanya upaya inovasi dalam metode pengelolaan SDM.

Implementasi sistem dan evaluasi sistem masing-masing 16,7%, mencerminkan bahwa penelitian tidak hanya berfokus pada analisis teoretis tetapi juga praktik nyata di lapangan serta evaluasi efektivitas sistem yang telah diterapkan. Terdapat satu penelitian (8,3%) yang tidak menjelaskan tujuannya secara eksplisit dalam kutipan yang tersedia.

Hasil Utama Penelitian Berdasarkan Teknologi/Pendekatan

Tabel 4. Hasil Penelitian Berdasarkan Teknologi/Pendekatan

Teknologi/Pendekatan	Hasil Utama	Referensi
KPI & Core Value	KPI memiliki nilai inti sebagai standar penilaian	Adelina, (2024), Rachman (2020)
	Terdapat kompetensi inti dan kompetensi teknikal	
	Pendekatan PDCA meningkatkan manajemen mutu	

Sistem Blockchain	Mengatasi masalah keamanan, kepercayaan, privasi Membantu pemrosesan informasi lebih efisien Mencapai transparansi dan akuntabilitas	Sifah et al., (2020), Fachrunnisa & Hussain (2020)
Sistem Pengendalian Manajemen	Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Memberikan struktur, umpan balik, dan motivasi Penggunaan anggaran sebagai alat pengendalian belum optimal	Gading et al., (2024), Tandaju et al., (2022), Kawisana & Wulandari (2021)
Human Resources Scorecard	Ditemukan 28 KPI dengan skor terbobot Empat perspektif (financial, customer, internal business process, learning & growth)	Aulia & Purwaningsih
Sistem Informasi Manajemen	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bersama motivasi kerja mempengaruhi 78% kinerja	Astuti et al. (2022)
Audit SDM	Identifikasi tiga level baru untuk audit SDM Menjadi alat utama dalam meningkatkan produktivitas	Adllaleh & Moghadam (2024)
Knowledge Sharing	Sistem HRM berorientasi kolaborasi berpengaruh positif Karakteristik manajer dan ukuran perusahaan memoderasi hubungan	Muñoz-pascual et al. (2019)

Tabel 4 menyajikan hasil utama penelitian berdasarkan teknologi atau pendekatan yang digunakan. KPI dan Core Value menunjukkan hasil bahwa nilai inti perusahaan menjadi dasar penilaian kinerja karyawan, dan pendekatan PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) terbukti meningkatkan manajemen mutu organisasi.

Teknologi Blockchain memberikan solusi untuk masalah keamanan, kepercayaan, dan privasi dalam pengelolaan SDM, serta meningkatkan efisiensi pemrosesan informasi. Sistem ini juga mampu menciptakan transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik dalam penilaian kinerja karyawan.

Sistem Pengendalian Manajemen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan struktur, umpan balik, dan motivasi. Namun, penggunaan anggaran sebagai alat pengendalian belum optimal dalam implementasinya di beberapa organisasi.

Human Resources Scorecard, Sistem Informasi Manajemen, Audit SDM, dan Knowledge Sharing juga menunjukkan hasil yang positif dalam konteks pengelolaan SDM, dengan masing-

masing memberikan kontribusi unik dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

Implikasi Praktis Penelitian

Tabel 5. Implikasi Praktis Penelitian

Kategori Implikasi	Deskripsi Implikasi	Referensi
Pengukuran Kinerja	Core value menjadi landasan implementasi KPI	Adelina, (2024), Aulia & Purwaningsih (2020).
	Standar penilaian karyawan disesuaikan dengan tujuan Perusahaan	
	KPI dapat diklasifikasikan ke dalam Human Resources Scorecard	
Peningkatan Sistem Teknologi	Blockchain mengatasi masalah keamanan dan kepercayaan	Sifah et al., (2020), Fachrunnisa & Hussain (2020)
	Sistem otomatis berbasis game dapat menilai kinerja efektif	
	Blockchain membantu standarisasi kompetensi	
Penguatan Manajemen	Sistem pengendalian manajemen meningkatkan kinerja	Rachman (2020), Kawisana & Wulandari (2021), Gading et al., (2024)
	Pendekatan PDCA berbasis KPI meningkatkan manajemen mutu	
	Pembuatan struktur organisasi dan SOP memperbaiki pengelolaan SDM	
Evaluasi dan Audit	Audit SDM menjadi alat utama meningkatkan produktivitas	Adllaleh & Moghadam (2024), Tandaju et al., (2022)
	Evaluasi anggaran sebagai alat pengendalian perlu ditingkatkan	
Kolaborasi dan Knowledge Sharing	Sistem HRM berorientasi kolaborasi meningkatkan knowledge sharing	Muñoz-pascual et al. (2019)
	Karakteristik manajer dan ukuran perusahaan memoderasi hubungan	

Tabel 5 menunjukkan berbagai implikasi praktis dari penelitian-penelitian yang dianalisis. Dalam aspek pengukuran kinerja, penelitian menunjukkan bahwa core value perusahaan harus menjadi landasan dalam implementasi KPI, dan standar penilaian karyawan perlu disesuaikan dengan tujuan perusahaan. KPI juga dapat diklasifikasikan ke dalam Human Resources Scorecard untuk evaluasi yang lebih komprehensif.

Peningkatan sistem teknologi, khususnya blockchain, memberikan solusi untuk masalah keamanan dan kepercayaan dalam pengelolaan SDM. Sistem otomatis berbasis game juga dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan secara efektif.

Penguatan manajemen melalui sistem pengendalian manajemen terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan PDCA berbasis KPI juga efektif dalam meningkatkan manajemen mutu, sementara pembuatan struktur organisasi dan SOP membantu memperbaiki pengelolaan SDM.

Evaluasi dan audit SDM menjadi alat penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi, meskipun evaluasi anggaran sebagai alat pengendalian masih perlu ditingkatkan. Kolaborasi dan knowledge sharing dalam sistem HRM juga memberikan dampak positif pada kinerja organisasi.

Kesenjangan Penelitian dan Arah Masa Depan

Tabel 6. Kesenjangan dan Arah Penelitian Masa Depan

Aspek	Kesenjangan/Arah Masa Depan	Referensi Terkait
Teknologi Blockchain	Perlu penelitian lanjutan tentang implementasi di berbagai sektor	Sifah et al., (2020), Fachrunnisa & Hussain (2020)
	Integrasi dengan sistem penilaian kinerja tradisional	
	Aspek keamanan dan privasi data karyawan	
Pengembangan KPI	Klasifikasi KPI yang lebih spesifik per industri	Adelina, (2024), Aulia & Purwaningsih (2020), Aithal & Aithal (2023)
	Pengukuran efektivitas implementasi KPI	
	Korelasi KPI dengan performa organisasi jangka panjang	
Sistem Pengendalian Manajemen	Efektivitas implementasi di organisasi berbeda ukuran	Gading et al., (2024), Tandaju et al., (2022), Kawisana & Wulandari (2021)
	Pengaruh budaya organisasi terhadap sistem pengendalian	
	Optimalisasi anggaran sebagai alat pengendalian	
Knowledge Sharing	Pengaruh karakteristik individual terhadap knowledge sharing	Muñoz-pascual et al. (2019)
	Model knowledge sharing pada era digital	
	Peran kepemimpinan dalam mendorong knowledge sharing	
Integrasi Sistem	Integrasi berbagai sistem pengelolaan SDM	Astuti et al. (2022), Adllaleh & Moghadam (2024)
	Harmonisasi sistem tradisional dengan teknologi baru	
	Dampak integrasi terhadap efisiensi	

organisasi

Tabel 6 mengidentifikasi kesenjangan penelitian dan arah untuk penelitian masa depan. Dalam konteks teknologi blockchain, dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang implementasinya di berbagai sektor, integrasi dengan sistem penilaian kinerja tradisional, serta aspek keamanan dan privasi data karyawan. Pengembangan KPI memerlukan klasifikasi yang lebih spesifik per industri, pengukuran efektivitas implementasi, dan analisis korelasi KPI dengan performa organisasi jangka panjang. Sistem Pengendalian Manajemen perlu diteliti lebih lanjut terkait efektivitas implementasinya di organisasi dengan ukuran berbeda, pengaruh budaya organisasi, dan optimalisasi anggaran sebagai alat pengendalian.

Knowledge sharing membutuhkan penelitian tentang pengaruh karakteristik individual, model knowledge sharing di era digital, dan peran kepemimpinan dalam mendorong knowledge sharing. Sementara itu, integrasi berbagai sistem pengelolaan SDM, harmonisasi sistem tradisional dengan teknologi baru, serta dampak integrasi terhadap efisiensi organisasi juga menjadi arah penelitian yang penting di masa depan.

Dari hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Terkait teknologi blockchain, temuan ini sejalan dengan Sifah, E. B., Xia, H., Cobblah, C. N. A., Xia, Q., Gao, J., & Du, X. (2020) dalam penelitiannya "BEMPAS: A decentralized employee performance assessment system based on blockchain for smart city governance" yang juga mengidentifikasi kebutuhan implementasi blockchain di berbagai sektor dan integrasi dengan sistem penilaian kinerja. Demikian pula dengan Fachrunnisa & Hussain (2020) dalam "Blockchain-based human resource management practices for mitigating skills and competencies gap in workforce" yang mendukung pentingnya penelitian aspek keamanan dan privasi data karyawan.

Untuk pengembangan KPI, hasil ini sejalan dengan Aithal & Aithal (2023) dalam "Key performance indicators (KPI) for researchers at different levels & strategies to achieve it" yang juga menekankan kebutuhan klasifikasi KPI yang lebih spesifik, serta Rachman, P. (2020) dalam "Implementasi plan-do-check-act (PDCA) berbasis key performance indicators (KPI)" yang mendukung pentingnya pengukuran efektivitas implementasi KPI. Temuan tentang sistem pengendalian manajemen sejalan dengan Gading, A. E., Safitri, A. W., Ramadani, M., Handayani, S., & Panggabean, F. Y. (2024) dalam "Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan" yang juga mengidentifikasi perlunya penelitian efektivitas implementasi di organisasi dengan ukuran berbeda. Sementara itu, aspek knowledge sharing sejalan dengan Muñoz-pascual et al. (2019) dalam "Human resource management contributions to knowledge sharing for a sustainability-oriented performance: A mixed methods approach" yang juga menekankan pentingnya penelitian tentang pengaruh karakteristik individual dan peran kepemimpinan dalam knowledge sharing.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil systematic literature review terhadap 12 jurnal tentang metode pengendalian dan pengelolaan SDM, dapat disimpulkan bahwa metode penelitian yang dominan digunakan adalah kualitatif dengan persentase 41,7%, diikuti oleh kuantitatif sebesar 25%. Hal ini menunjukkan pentingnya pemahaman mendalam dan pengukuran empiris dalam pengelolaan SDM, di mana pendekatan kualitatif memungkinkan eksplorasi mendalam tentang implementasi sistem pengendalian, sementara pendekatan kuantitatif memberikan validasi empiris terhadap efektivitas berbagai metode pengelolaan SDM.

Key Performance Indicator (KPI) merupakan instrumen yang paling banyak digunakan dalam pengendalian dan pengelolaan SDM dengan persentase 33,3%, yang menunjukkan tren pengukuran kinerja berbasis indikator dalam praktik pengelolaan SDM modern. Dominasi penggunaan KPI ini sejalan dengan fokus penelitian yang paling menonjol, yaitu analisis pengaruh

atau hubungan antar variabel sebesar 33,3%, yang mencerminkan perhatian peneliti pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas sistem pengelolaan SDM.

Teknologi blockchain muncul sebagai inovasi baru yang menjanjikan dalam pengelolaan SDM, terutama untuk meningkatkan transparansi, keamanan, dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja karyawan. Meskipun masih dalam tahap pengembangan, teknologi ini menunjukkan potensi besar untuk mentransformasi praktik pengelolaan SDM tradisional. Di sisi lain, Sistem Pengendalian Manajemen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun implementasinya di beberapa organisasi masih belum optimal, terutama dalam hal penggunaan anggaran sebagai alat pengendalian.

Kesenjangan penelitian masih terdapat dalam berbagai aspek, termasuk implementasi teknologi blockchain di berbagai sektor, pengembangan KPI yang lebih spesifik per industri, efektivitas Sistem Pengendalian Manajemen di organisasi dengan ukuran berbeda, model knowledge sharing di era digital, dan integrasi berbagai sistem pengelolaan SDM. Oleh karena itu, penelitian masa depan perlu fokus pada integrasi teknologi baru seperti blockchain dengan sistem pengelolaan SDM tradisional, pengembangan KPI yang lebih spesifik per industri, serta analisis dampak implementasi sistem pengendalian manajemen pada berbagai jenis dan ukuran organisasi.

REFERENSI

- Adllaleh, M., & Moghadam, A. (2024). Dynamic Management and Business Analysis Providing a Comprehensive Framework for Human Resource Auditing in Line with Performance Evaluation. *Providing a Comprehensive Framework for Human Resource Auditing in Line with Performance Evaluation. Dynamic Management and Business Analysis*, 3(2), 232- 244., June.
- Aithal, P. S., & Aithal, S. (2023). Key Performance Indicators (KPI) for Researchers at Different Levels & Strategies to Achieve it. In *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences* (Vol. 8, Issue 3). <https://doi.org/10.47992/ijmts.2581.6012.0304>
- Andi Rosita Adelina. (2024). Implementasi Core Value Pada Sistem Key Performance Indicator Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pt . Arundati Apshara Abhipraya. *Jurnal Saintek (Multi Science Journal)*, 22(3), 87-96.
- Astuti, Julianto Hutasuhut, W. D. S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pada Kantor Bupati Deli Serdang. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 335-350.
- Aulia, Y., & Purwaningsih, R. (2020). Klasifikasi Key Performance Indicator Ke dalam Human Resources Scorecard (Studi Kasus Bidang Sdm Pt Pln (Persero) Uip Kalbagtim). *Industrial Engineering Online Journal*, 9(2), 1-7.
- Fachrunnisa, O., & Hussain, F. K. (2020). Blockchain-based human resource management practices for mitigating skills and competencies gap in workforce. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1-11. <https://doi.org/10.1177/1847979020966400>
- Gading, A. E., Safitri, A. W., Ramadani, M., Panggabean, F. Y., Studi, P., Universitas, A., & Panca, P. (2024). Pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(204), 3842-3852.
- Kawisana, P. G. W. P., & Wulandari, I. G. A. A. (2021). Pendampingan Sistem Pengendalian Manajemen Karyawan Pada Sdm Usaha Akomodasi Pariwisata Desa Candikuning Bedugul. *Jurnal Bakti Saraswati*, 10(02), 222-228. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/baktisaraswati/article/view/2561>
- Muñoz-pascual, L. (2019). Human Resource Management Contributions to Knowledge Sharing for a Sustainability-Oriented Performance : A Mixed Methods Approach. *Sustainability Article*, 1-24.
- Rachman, P. (2020). Implementasi Plan-Do-Check-Act (Pdca) Berbasis Key Performance Indicators (Kpi): Studi Kasus Di Smp-Sma Integral Ar-Rohmah Dau Malang. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 14-27. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i2.981>
- Sifah, E. B., Xia, H., Cobblah, C. N. A., Xia, Q., Gao, J., & Du, X. (2020). BEMPAS: A Decentralized Employee Performance Assessment System Based on Blockchain for Smart City Governance. *IEEE Access*, 8, 99528-99539. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2997650>
- Tandaju, C., Saerang, D., Affandi, D., Akuntansi, J., Ekonomi, F., Ratulangi, U. S., Kampus, J., & Bahu, U. (2022). Evaluasi Anggaran Sebagai Alat Pengendalian Manajemen Pada Bidang SDM PT . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara Budget Evaluation as a Management Control Tool in the

**Wan Dian Safina, Putri Damayanti & Fanzi Akhmarozi, Metode Pengendalian dan Pengelolaan SDM:
Kajian Literatur Sistematis Tahun 2020-2024**

Human Resources Sector PT . PLN (Persero) North Sulawesi Develo. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(2), 423-432.