

## Human Resource Governance: Analisis Bibliometrik

Loso Judijanto<sup>1</sup>, Yendri Deswin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> IPOSS Jakarta, Indonesia dan [losojudijantobumn@gmail.com](mailto:losojudijantobumn@gmail.com)

<sup>2</sup> STIE Triguna Tangerang dan [yendrideswin71@gmail.com](mailto:yendrideswin71@gmail.com)

---

### ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk memetakan struktur intelektual dan tren penelitian Human Resource Governance (HRG) menggunakan pendekatan bibliometrik. Data diperoleh dari basis data Scopus dan dianalisis menggunakan VOSviewer untuk mengidentifikasi pola publikasi, keterkaitan kata kunci, kluster tematik, serta perkembangan penelitian dari waktu ke waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kajian HR governance terbagi ke dalam dua domain utama, yaitu pendekatan tata kelola berbasis keberlanjutan dan pendekatan aplikatif yang banyak berfokus pada sektor kesehatan publik. Analisis co-occurrence mengungkap tema dominan seperti governance approach, sustainable development, environmental protection, serta organization and management, yang menegaskan peran strategis HR governance dalam mendukung agenda keberlanjutan global. Selain itu, visualisasi temporal menunjukkan adanya pergeseran fokus dari isu tata kelola di sektor kesehatan menuju topik yang lebih mutakhir seperti artificial intelligence dan transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia. Analisis kepadatan juga mengidentifikasi konsentrasi penelitian pada isu keberlanjutan dan kesehatan, sekaligus menunjukkan peluang penelitian pada integrasi teknologi dalam HR governance. Penelitian ini memberikan kontribusi berupa gambaran komprehensif mengenai lanskap penelitian HR governance serta menawarkan arah penelitian masa depan, khususnya dalam integrasi tata kelola, inovasi, dan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan keberlanjutan.

**Kata Kunci:** Human Resource Governance, Analisis Bibliometrik, VOSviewer, Scopus, HR

### ABSTRACT

---

This study aims to map the intellectual structure and research trends of Human Resource Governance (HRG) using a bibliometric approach. Data were collected from the Scopus database and analyzed using VOSviewer to identify publication patterns, keyword co-occurrence, thematic clusters, and research evolution over time. The findings reveal that HR governance research is primarily structured into two major domains: a sustainability-oriented governance perspective and an application-oriented perspective, particularly within the public health sector. The co-occurrence analysis highlights dominant themes such as governance approach, sustainable development, environmental protection, and organization and management, indicating the strategic role of HR governance in aligning organizational practices with global sustainability agendas. Furthermore, overlay visualization demonstrates a temporal shift from health-related governance issues toward emerging topics such as artificial intelligence and digital transformation in human resource management. Density analysis also identifies research concentration in sustainability and health governance, while indicating potential gaps in technology-driven HR governance studies. This study contributes by providing a comprehensive overview of the HR governance research landscape and offering future research directions, particularly in integrating governance, innovation, and digital technologies to enhance organizational effectiveness and sustainability.

**Keywords:** Human Resource Governance, Bibliometric Analysis, VOSviewer, Scopus, HR

---

### PENDAHULUAN

Tata kelola sumber daya manusia telah muncul sebagai domain penting dalam studi organisasi dan manajemen, mencerminkan semakin meningkatnya pengakuan bahwa manusia bukan hanya sumber daya tetapi aset strategis yang membentuk kinerja dan keberlanjutan institusional. Dalam organisasi kontemporer, mekanisme tata kelola tidak lagi terbatas pada pengawasan keuangan atau kepatuhan terhadap peraturan; kini mencakup manajemen etis,

transparansi, akuntabilitas, dan inklusivitas dalam praktik sumber daya manusia. Pergeseran ini sebagian besar didorong oleh globalisasi, transformasi digital, dan meningkatnya permintaan akan tanggung jawab sosial perusahaan, yang secara kolektif mengharuskan organisasi untuk memikirkan kembali bagaimana mereka mengelola dan mengatur tenaga kerja mereka (Armstrong & Taylor, 2023). Akibatnya, tata kelola sumber daya manusia menjadi konstruksi multidimensi yang melibatkan kebijakan, praktik, dan kerangka kerja kelembagaan yang memastikan manajemen modal manusia yang adil, efisien, dan strategis.

Evolusi tata kelola sumber daya manusia terkait erat dengan perkembangan teori tata kelola perusahaan yang lebih luas. Secara tradisional, tata kelola berfokus pada penyelarasan tindakan manajerial dengan kepentingan pemegang saham, tetapi perspektif modern menekankan inklusivitas pemangku kepentingan, termasuk karyawan sebagai pemangku kepentingan utama (Freeman, 2015). Pergeseran paradigma ini telah mendorong organisasi untuk mengintegrasikan kebijakan sumber daya manusia dengan struktur tata kelola, memastikan bahwa hak, kesejahteraan, dan pengembangan karyawan selaras dengan tujuan organisasi. Akibatnya, tata kelola sumber daya manusia mencakup bidang-bidang seperti manajemen talenta, evaluasi kinerja, keragaman dan inklusi, hubungan kerja, dan kepemimpinan etis. Unsur-unsur ini semakin banyak dipelajari untuk memahami bagaimana kerangka kerja tata kelola dapat meningkatkan efektivitas organisasi sambil mempertahankan legitimasi sosial.

Dalam wacana akademis, studi tentang tata kelola sumber daya manusia telah berkembang pesat selama beberapa dekade terakhir, mencerminkan relevansinya di berbagai disiplin ilmu seperti manajemen, ekonomi, sosiologi, dan administrasi publik. Para peneliti telah mengeksplorasi berbagai tema, termasuk dampak tata kelola terhadap kinerja karyawan, peran kepemimpinan dalam membentuk kebijakan SDM, dan pengaruh konteks kelembagaan terhadap praktik SDM (Boxall & Purcell, 2022). Namun, terlepas dari semakin banyaknya literatur yang ada, masih terdapat kekurangan pemetaan sistematis terhadap tren penelitian, publikasi yang berpengaruh, dan tema-tema yang muncul dalam bidang ini. Kesenjangan ini menyoroti perlunya analisis bibliometrik untuk memberikan gambaran komprehensif tentang struktur intelektual dan perkembangan studi tata kelola sumber daya manusia.

Analisis bibliometrik menawarkan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis literatur akademis dengan memeriksa pola publikasi, jaringan sitasi, dan kemunculan bersama kata kunci. Hal ini memungkinkan para peneliti untuk mengidentifikasi penulis berpengaruh, jurnal utama, dan tema penelitian dominan, sehingga memberikan wawasan berharga tentang evolusi bidang tertentu (Donthu et al., 2021). Dalam konteks tata kelola sumber daya manusia, analisis bibliometrik dapat mengungkapkan bagaimana konsep tersebut telah didefinisikan, dioperasionalkan, dan diterapkan di berbagai konteks dan periode waktu. Lebih lanjut, analisis ini dapat mengungkap tren yang muncul seperti integrasi teknologi digital dalam tata kelola SDM, penekanan pada keberlanjutan, dan meningkatnya pentingnya keterlibatan dan kesejahteraan karyawan.

Mengingat sifat dinamis dan kompleks dari tata kelola sumber daya manusia, melakukan analisis bibliometrik sangat penting untuk memajukan pemahaman teoritis dan praktis. Dengan meninjau literatur yang ada secara sistematis, studi ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara temuan penelitian yang terfragmentasi dan menyediakan kerangka kerja yang koheren untuk investigasi di masa mendatang. Studi ini juga berkontribusi untuk mengidentifikasi peluang penelitian dan membimbing para akademisi dan praktisi dalam mengembangkan strategi tata kelola yang lebih efektif. Pada akhirnya, studi ini menggarisbawahi pentingnya menyelaraskan praktik

sumber daya manusia dengan prinsip-prinsip tata kelola untuk mendorong ketahanan organisasi, inovasi, dan kesuksesan jangka panjang dalam lingkungan yang semakin kompetitif dan tidak pasti.

Meskipun pentingnya tata kelola sumber daya manusia semakin meningkat baik dalam konteks akademis maupun praktis, literatur yang ada masih terfragmentasi dan kurang memiliki sintesis komprehensif tentang perkembangannya, tema-tema utama, dan lintasan penelitiannya. Banyak studi telah membahas aspek-aspek spesifik dari tata kelola sumber daya manusia, seperti manajemen kinerja, kepemimpinan, atau kepatuhan, tetapi hanya sedikit yang secara sistematis memetakan struktur keseluruhan bidang ini. Fragmentasi ini menyulitkan para peneliti dan praktisi untuk mengidentifikasi tren dominan, kontributor berpengaruh, dan bidang minat yang muncul. Lebih lanjut, pemahaman tentang bagaimana penelitian tata kelola sumber daya manusia telah berkembang dari waktu ke waktu dan bagaimana penelitian tersebut menanggapi tantangan kontemporer seperti transformasi digital, globalisasi, dan keberlanjutan masih terbatas.

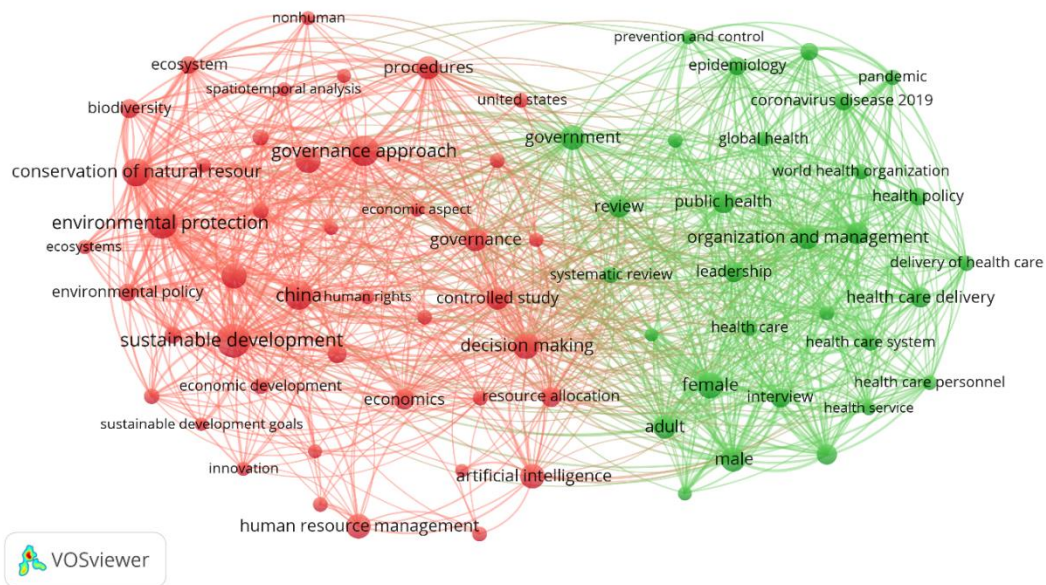
## **METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan pendekatan analisis bibliometrik untuk secara sistematis meneliti perkembangan dan struktur penelitian tentang tata kelola sumber daya manusia. Analisis bibliometrik adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengevaluasi literatur akademik melalui teknik statistik dan matematika, memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola dalam publikasi, sitasi, dan tren tematik. Pendekatan ini sangat cocok untuk studi ini karena memungkinkan penilaian komprehensif dan objektif terhadap sejumlah besar literatur, meminimalkan subjektivitas yang umum ditemukan dalam tinjauan literatur tradisional. Analisis ini berfokus pada identifikasi indikator kunci seperti pertumbuhan publikasi, pola kepengarangan, dampak sitasi, dan kemunculan bersama kata kunci untuk memahami lanskap intelektual penelitian tata kelola sumber daya manusia.

Data untuk studi ini dikumpulkan dari basis data akademik terkemuka, seperti Scopus dan Web of Science, yang secara luas diakui karena cakupannya yang luas terhadap publikasi ilmiah berkualitas tinggi. Serangkaian kata kunci yang relevan, termasuk "tata kelola sumber daya manusia," "tata kelola SDM," dan istilah terkait, digunakan untuk mengambil artikel, makalah konferensi, dan ulasan dalam jangka waktu tertentu. Kriteria inklusi dibatasi pada publikasi yang ditinjau sejawat yang ditulis dalam bahasa Inggris untuk memastikan konsistensi dan keandalan data. Setelah pengambilan awal, kumpulan data menjalani proses penyaringan untuk menghapus duplikat, studi yang tidak relevan, dan catatan yang tidak lengkap. Kumpulan data akhir kemudian diekspor dalam format yang kompatibel untuk pemrosesan dan analisis bibliometrik lebih lanjut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pemetaan Jaringan Kata Kunci**



Gambar 1. Visualisasi Jaringan

Sumber: Data Diolah, 2026

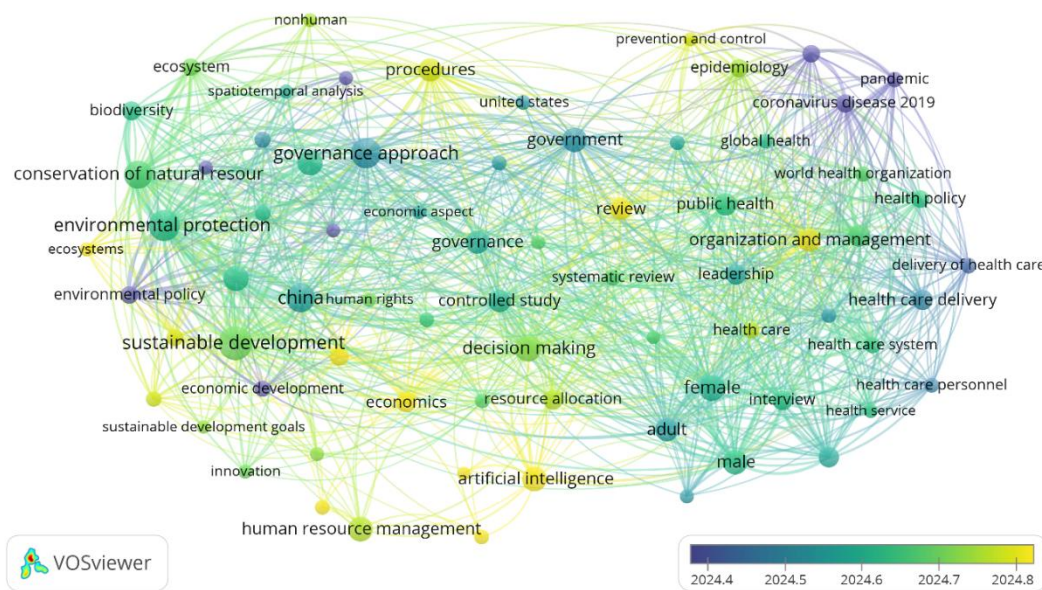
Gambar 1 menunjukkan struktur intelektual penelitian Human Resource Governance yang terbagi ke dalam dua klaster utama, yaitu klaster merah dan klaster hijau. Klaster merah tampak didominasi oleh isu-isu yang berkaitan dengan *governance approach*, *sustainable development*, *environmental protection*, serta *decision making*. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian HR governance memiliki keterkaitan yang kuat dengan dimensi makro seperti pembangunan berkelanjutan, kebijakan lingkungan, dan tata kelola sumber daya secara strategis. Dengan kata lain, HR governance tidak hanya diposisikan sebagai fungsi internal organisasi, tetapi juga sebagai bagian dari kerangka besar pembangunan dan keberlanjutan global. Dalam klaster merah juga terlihat keterhubungan erat antara konsep seperti *economics*, *resource allocation*, dan *human resource management*. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola sumber daya manusia sering dikaji dalam konteks efisiensi ekonomi dan optimalisasi sumber daya. Keterkaitan ini menegaskan bahwa HR governance memiliki peran penting dalam mendukung pengambilan keputusan strategis organisasi, terutama dalam mengalokasikan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan keberlanjutan jangka panjang.

Di sisi lain, klaster hijau merepresentasikan fokus penelitian yang lebih spesifik pada sektor kesehatan publik (*public health*), termasuk istilah seperti *health care system*, *health policy*, *epidemiology*, dan *pandemic*. Dominasi istilah ini menunjukkan bahwa HR governance banyak diterapkan dalam konteks sistem kesehatan, terutama dalam menghadapi tantangan global seperti pandemi COVID-19. Dalam konteks ini, tata kelola SDM menjadi krusial untuk memastikan kesiapan tenaga kesehatan, efektivitas pelayanan, serta koordinasi antar lembaga kesehatan. Keterkaitan antara klaster merah dan hijau menunjukkan adanya jembatan konseptual antara tata kelola makro dan implementasi sektoral, khususnya di bidang kesehatan. Misalnya, konsep *government*, *leadership*, dan *organization and management* muncul sebagai penghubung yang mengintegrasikan pendekatan *governance* dengan praktik operasional di sektor kesehatan. Hal ini mengindikasikan bahwa HR governance berperan sebagai mekanisme integratif yang

menghubungkan kebijakan publik dengan implementasi di tingkat organisasi, terutama dalam sektor yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Peta ini menunjukkan bahwa penelitian Human Resource Governance berkembang dalam dua arah utama, yaitu pendekatan strategis berbasis keberlanjutan dan pendekatan aplikatif dalam sektor kesehatan. Namun demikian, masih terdapat peluang penelitian pada integrasi kedua pendekatan tersebut, misalnya dalam konteks digitalisasi HR, penggunaan artificial intelligence, serta penguatan governance berbasis ESG.

**B. Analisis Tren Penelitian**



Gambar 2. Visualisasi *Overlay*  
 Sumber: Data Diolah, 2026

Gambar 2 menunjukkan dinamika temporal dalam penelitian Human Resource Governance berdasarkan gradasi warna dari biru (lebih lama) ke kuning (lebih baru). Terlihat bahwa topik-topik awal (berwarna biru-kehijauan) didominasi oleh isu kesehatan publik seperti health care system, health policy, epidemiology, dan pandemic. Hal ini mengindikasikan bahwa pada fase awal, kajian HR governance banyak berkembang dalam konteks sektor kesehatan, terutama terkait manajemen tenaga kerja kesehatan, respons terhadap krisis, serta koordinasi kebijakan kesehatan global. Seiring waktu, fokus penelitian mulai bergeser ke arah integrasi governance dengan isu pembangunan berkelanjutan yang ditunjukkan oleh warna hijau, seperti sustainable development, environmental protection, dan conservation of natural resources. Pergeseran ini mencerminkan meningkatnya perhatian terhadap peran tata kelola sumber daya manusia dalam mendukung agenda global seperti Sustainable Development Goals (SDGs). Selain itu, konsep seperti governance approach, decision making, dan resource allocation menjadi semakin sentral, menandakan bahwa HR governance mulai dipahami sebagai bagian penting dari pengambilan keputusan strategis lintas sektor. Pada fase paling mutakhir (ditandai dengan warna kuning), muncul topik-topik seperti artificial intelligence, human resource management, dan procedures yang menunjukkan arah baru penelitian menuju digitalisasi dan inovasi dalam tata kelola SDM. Hal ini menegaskan bahwa HR governance kini tidak



Gambar 3 menunjukkan tingkat kepadatan (intensitas) penelitian dalam bidang Human Resource Governance. Area berwarna kuning terang menandakan topik yang paling sering diteliti dan memiliki keterkaitan kuat, seperti *governance approach*, *sustainable development*, *environmental protection*, serta *organization and management*. Hal ini mengindikasikan bahwa fokus utama penelitian berada pada integrasi tata kelola dengan isu keberlanjutan dan manajemen organisasi. Selain itu, kemunculan istilah seperti *public health*, *health care system*, dan *epidemiology* dalam area padat menunjukkan bahwa sektor kesehatan menjadi salah satu konteks dominan dalam penerapan HR governance. Di sisi lain, area dengan warna hijau hingga biru menunjukkan topik dengan intensitas penelitian yang lebih rendah atau masih berkembang, seperti *artificial intelligence*, *innovation*, dan *human resource management*. Hal ini menandakan adanya peluang penelitian yang masih terbuka luas, terutama dalam mengintegrasikan teknologi digital dan inovasi ke dalam praktik tata kelola sumber daya manusia.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik menggunakan VOSviewer, dapat disimpulkan bahwa penelitian Human Resource Governance menunjukkan perkembangan yang dinamis dengan dua arus utama, yaitu pendekatan strategis berbasis keberlanjutan dan pendekatan aplikatif yang banyak berfokus pada sektor kesehatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa HR governance tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme internal organisasi, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam mendukung agenda global seperti *sustainable development* dan manajemen krisis kesehatan. Selain itu, analisis temporal dan kepadatan mengungkap adanya pergeseran menuju integrasi teknologi, khususnya *artificial intelligence*, sebagai arah penelitian masa depan. Meskipun demikian, masih terdapat peluang signifikan untuk mengembangkan kajian yang mengintegrasikan aspek *governance*, teknologi, dan inovasi dalam konteks lintas sektor, sehingga dapat memperkuat kontribusi HR governance terhadap efektivitas organisasi dan keberlanjutan jangka panjang.

## REFERENSI

- Adger, W. N., Hughes, T. P., Folke, C., Carpenter, S. R., & Rockstrom, J. (2005). Social-ecological resilience to coastal disasters. *Science*, 309(5737), 1036–1039.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2022). *Strategy and human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Carter, D. A., D'Souza, F., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2010). The gender and ethnic diversity of US boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 18(5), 396–414.
- Dietz, T., Ostrom, E., & Stern, P. C. (2003). The struggle to govern the commons. *Science*, 302(5652), 1907–1912.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285–296.
- Folke, C., Carpenter, S., Elmqvist, T., Gunderson, L., Holling, C. S., & Walker, B. (2002). Resilience and sustainable development: building adaptive capacity in a world of transformations. *AMBIO: A Journal of the Human Environment*, 31(5), 437–440.
- Freeman, R. (2015). *Stakeholder Theory*. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom020179>
- Grimshaw, J., Thomas, R., MacLennan, G., Fraser, C., Ramsay, C. R., Vale, L., Whitty, P., Eccles, M. P., Matowe, L., & Shirran, L. (2004). *Effectiveness and efficiency of guideline dissemination and implementation strategies*.

- Hughes, T. P., Barnes, M. L., Bellwood, D. R., Cinner, J. E., Cumming, G. S., Jackson, J. B. C., Kleypas, J., Van De Leemput, I. A., Lough, J. M., & Morrison, T. H. (2017). Coral reefs in the Anthropocene. *Nature*, 546(7656), 82–90.
- Ostrom, E. (2007). A diagnostic approach for going beyond panaceas. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 104(39), 15181–15187.
- Rockström, J., Steffen, W., Noone, K., Persson, Å., Chapin III, F. S., Lambin, E., Lenton, T. M., Scheffer, M., Folke, C., & Schellnhuber, H. J. (2009). Planetary boundaries: exploring the safe operating space for humanity. *Ecology and Society*, 14(2).
- Teede, H. J., Misso, M. L., Costello, M. F., Dokras, A., Laven, J., Moran, L., Piltonen, T., & Norman, R. J. (2018). Recommendations from the international evidence-based guideline for the assessment and management of polycystic ovary syndrome. *Human Reproduction*, 33(9), 1602–1618.
- Whitmee, S., Haines, A., Beyrer, C., Boltz, F., Capon, A. G., de Souza Dias, B. F., Ezeh, A., Frumkin, H., Gong, P., & Head, P. (2015). Safeguarding human health in the Anthropocene epoch: report of The Rockefeller Foundation–Lancet Commission on planetary health. *The Lancet*, 386(10007), 1973–2028.