



TOOLS FOR HR ANALYTICS

Joan Goh, Kelly, Kendri Setiawan, Alfred Joven,

Eric Marthino, Diamend Tino Sembiring, Agustinus Setyawan

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam kemajuan suatu perusahaan. Didalam perusahaan terdapat banyak karyawan yang bekerja dan diperlukan adanya analisis kinerja karyawan, dalam melakukan analisis tentu tidak dapat dilakukan secara manual. Sehingga dengan memanfaatkan alat untuk menganalisa karyawan, maka seorang HRD akan lebih mudah dalam menganalisa karyawannya dan diperlukan alat untuk melakukan analisis contohnya dengan menggunakan alat yang disediakan oleh Alat Analisa SDM.

Kata Kunci: SDM, Analisa, Alat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu cara seseorang dalam menyalurkan kemampuannya mengikuti keturunan dan lingkungan sekitarnya. Sehingga diperlukan Seorang HRD yang mampu menganalisa dan mengatur karyawannya sehingga dapat bekerja secara efektif. Dunia bisnis yang terus berkembang, data analytics semakin diperlukan sebagai salah satu strategi untuk membuat keputusan bisnis yang tepat. Salah satu aspek bisnis yang bisa mendapatkan manfaat dari data analytics adalah HR (Human Resources) atau SDM (Sumber Daya Manusia).

Dengan menggunakan HR Analytics, perusahaan dapat mengumpulkan, menganalisis, dan memahami data tentang kinerja karyawan, kepuasan karyawan, tingkat absensi, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan membuat keputusan yang lebih cerdas dan memperbaiki strategi HR mereka.

Seiring berjalannya waktu teknologi dapat kita gunakan untuk melakukan analisis SDM pada perusahaan. Teknologi analisis sumber daya manusia terdapat dua macam yaitu *on premise* dan juga *cloud base*. Teknologi

*Correspondence Address : Ulfahveliaa12@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v10i4.2023.1876-1880

© 2023UM-Tapsel Press

on premise lebih mengarah kepada pusat data suaya lebih mudah diatur dan akan diperbaiki oleh IT perusahaan apabila terdapat kerusakan. Sedangkan pada *cloud base* lebih mengarah kepada data yang disimpan pada server disediakan namun akan lebih mudah diakses dengan langsung. Dari sisi kemudahan penggunaan, *cloud base* lebih mudah untuk dipelajari, sedangkan pada sisi biaya *cloud base* lebih memerlukan biaya untuk sistem pada penggunaannya tetapi itu sudah termasuk ke dalam biaya perbaikan apabila sistem yang digunakan mengalami error sehingga tidak perlu mengeluarkan biaya lebih lagi apabila terjadi kerusakan untuk perbaikan sistem yang dilakukan, tetapi bedanya dengan *on premise* sering terjadi kerusakan sistem dan memerlukan biaya lebih untuk melakukan perbaikan sistem.

METODE PENELITIAN

Dalam penggunaan *HR analytics* atau yang dikenal juga dengan *people analytics* mencakup dengan adanya proses serta aplikasi yang berbeda. Definisi *HR analytics* secara *simple* merupakan sebuah pendekatan yang terkait dengan orang yang mengambil keputusan dalam perusahaan, dalam penggunaannya juga mengambil metode analisis serta visualisasi dari data SDMnya. Dikarenakan semakin lama teknologi semakin berkembang seiring dengan berjalannya waktu maka bentuk analisis *HR* ini juga harus dikembangkan menjadi lebih maju. (Margherita, 2022) *HR analytics* merupakan sebuah praktik, penelitian ataupun bagian dari inovasi *HRM* yang berkaitan dengan adanya penggunaan teknologi informasi serta data dan juga alat visualisasi untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas mengenai bagaimana dinamika dari SDMnya dan kinerja yang dihasilkan oleh individu perusahaan ataupun kinerja yang dilaksanakan secara tim supaya

dapat dipergunakan dengan strategis agar dapat membantu meningkatkan efektivitas dari perusahaan atau organisasi dan meningkatkan efisiensi serta hasil dan juga pengalaman dari karyawannya. (Tursunbayeva et al., 2018)

HR analytics juga mencakup informasi mengenai SDM yang lengkap mengenai karyawan perusahaan dan juga beberapa fasilitas dari perusahaan, contohnya kompensasi, karir, adanya penilaian kinerja karyawan, keterampilan karyawan serta informasinya. Ini perlu untuk menggunakan data dari fungsi internal yang berbeda dari data eksternal lainnya, mengumpulkan, melakukan analisis dan juga menyimpan informasi mengenai beberapa jenis teknologi yang diperlukan untuk mengontrol, memberikan informasi. Penggunaan *HR analytics* untuk membantu membuat informasi yang strategis, membantu perusahaan untuk mengambil keputusan SDM dengan hasil bisnisnya. Perusahaan akan bersaing untuk mencari tau dalam hal pengetahuan mengenai penting akurasi yang didapatkan dalam analisis daya kemudian untuk mempromosikan daya saing dan juga meningkatkan kinerja organisasinya. Evolusi dari teknologi informasinya berkontribusi pada kecanggihan yang berkembang dan dari *HR analytics* ini memungkinkan dengan adanya analisis data maka proses pengambilan keputusannya akan lebih baik. Terdapat cara untuk pengukurannya sebagai contoh dengan kartu skor ataupun dengan *dashboard* yang akan merangkum dari strategi manajemen dan pengukurannya. (Sousa et al., 2019)

Menurut (Kale, 2022) *HR analytics* dasarnya digunakan untuk pengambilan keputusan dengan memakai data yang sudah tersedia dan mengidentifikasinya menjadi lebih baik lagi dengan memprediksi keterampilan-keterampilan yang perlu ditingkatkan

lagi. *HR analytics* juga sering dikenal dengan istilah analisis orang, dengan adanya ini maka memungkinkan sebuah perusahaan untuk mengukur dampak metrik SDM pada kinerja perusahaan secara keseluruhan dan dapat mengambil keputusan berdasarkan datanya. Berikut ini terdapat empat jenis Analisis SDM : Analisis Deskriptif (*Descriptive Analytics*), Analisis deskriptif (juga dikenal sebagai mengamati dan melaporkan) adalah jenis analisis yang paling dasar dan kemungkinan besar digunakan. Ini pada dasarnya mengumpulkan semua data historis yang tersedia merangkumnya menjadi lebih mudah untuk dimengerti. Analisis Diagnostik (*Diagnostic Analytics*), Analitik diagnostik menggunakan berbagai teknik termasuk pengeboran data dan penambangan data. Untuk menyelidiki akar penyebab masalah dan menemukan solusinya perusahaan perlu memahami mengapa masalah itu terjadi. Analisis Prediktif (*Predictive Analytics*), Karena analitik deskriptif bergantung pada data masa lalu atau melihat ke belakang, analitik prediktif melihat ke depan. Model dan prakiraan statistik yang berbeda digunakan dalam analitik ini untuk memprediksi apa yang bisa terjadi. Tujuan analisis ini untuk menemukan kebutuhan organisasi. Analisis Preskriptif (*Prescriptive Analytics*), Setelah masa depan diprediksi, pertanyaan selanjutnya adalah apa yang bisa dilakukan terhadap situasi tersebut. Bersifat memberikan rekomendasi tentang apa yang harus dilakukan berdasarkan prediksi dan data lama yang diberikan. Ini analisis paling berguna untuk organisasi dengan permintaan musiman. Analitik preskriptif juga dapat membantu menentukan bagaimana benar mempekerjakan karyawan baru berdasarkan keterampilan yang dibutuhkan, dan pengetahuan dan di seluruh siklus hidup karyawan. Di sini perusahaan dapat mengambil semua

informasi yang tersedia di level di atas dan dapat mengambil keputusan. Data itu sendiri memberi tahu perusahaan apa yang akan terjadi selanjutnya.

Ada berbagai *tools* yang digunakan untuk analisis SDM yang digunakan dalam perusahaan saat ini seperti *Visier, Tableau, QLIK, SPSS, Microsoft Excel*. Rancangan penelitian yang dipilih adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pemilihan pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menjelaskan karakteristik penggunaan *tools for HR Analytics* pada perusahaan-perusahaan.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pengumpulan data dari peneliti sebelumnya untuk mendapatkan informasi lebih mendalam mengenai penggunaan *Tools for HR Analytics* di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Contoh perusahaan pertama yang diambil sebagai perusahaan yang telah menerapkan *Tools HR Analytics* adalah Google. Google mengembangkan sebuah program bernama "*Project Oxygen*" yang pada dasarnya merupakan campuran umpan balik karyawan dan data produktivitas karyawan yang menghitung perilaku karyawan dan keterampilan mereka serta menentukan apa yang dilakukan oleh manajer yang sukses. Dari data ini Google dapat memperoleh 10 perilaku manajer yang hebat. Proyek ini membantu melatih pemimpin bisnis di masa depan dan meningkatkan kinerja di antara tim manajemen. Para pegawai tidak terlalu fokus pada *hard skill* seperti *technical skill* tetapi lebih ke *soft skill* dan kecerdasan emosional.

Contoh kedua adalah perusahaan *Experian*. Pada tahun 2019, *Experian* ini meluncurkan sebuah alat analitik baru yang dikenal sebagai analisis tenaga kerja prediktif.

Perusahaan menghadapi perputaran tinggi sejak 2016 dan mengalami banyak kerugian. Terlepas dari kenyataan bahwa *Experian* adalah salah satu perusahaan terbaik untuk bekerja, perputaran karyawan menjadi tantangan besar bagi perusahaan. Pada 2016, ditemukan bahwa tingkat pengunduran diri berada pada 4 persen di atas standar industri. Secara finansial, setiap peningkatan 1 persen dalam omset merugikan bisnis sekitar \$3 juta. Hal ini berdampak besar pada perusahaan. *Olly* dan *Wendy Cunningham* dari tim *HR Global Experian* telah mulai bekerja untuk membangun solusi analitik yang akan diberikan ke tim *HR global* wawasan yang lebih baik tentang kebutuhan karyawan dan mereka percaya bahwa pendekatan semacam itu akan memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi manfaat yang dinilai orang sebagai strategi retensi yang lebih terinformasi. Perusahaan menggunakan sistem *Analytics Visier*. Dengan penerapan *Visier*, perusahaan dapat mengurangi waktu yang dihabiskan untuk pelaporan terjadwal karyawan hingga hampir 70%. Laporan tidak lagi diberikan kepada karyawan dan karyawan didorong untuk memberikan informasi sendiri jika memungkinkan. Bagi *Experian*, platform analitik tenaga kerja prediktif terbukti transformatif, memberikan hasil yang menguntungkan bagi karyawan sekaligus menghemat biaya dan waktu bagi perusahaan.

Perusahaan ketiga adalah *Johnson & Johnson*, Perusahaan menghadapi masalah dengan peningkatan kinerja dan retensi karyawan dalam organisasi mereka. Saat itu kandidat dengan pengalaman kerja dipekerjakan di industri, berpikir bahwa karyawan yang berpengalaman akan memberikan kontribusi lebih dalam organisasi. karena ini perusahaan menghadapi penurunan 10% dalam pekerjaan siswa yang baru lulus. Tim analitik SDM mengumpulkan data dari

47.000 karyawan untuk memeriksa hubungan antara pengalaman dan pergantian. Data yang dikumpulkan menunjukkan bahwa karyawan yang dipekerjakan dari perguruan tinggi sebenarnya tetap berada di organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama daripada karyawan yang lebih berpengalaman. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak banyak perbedaan antara karyawan baru dan karyawan berpengalaman mengenai kontribusi mereka kepada perusahaan.

Setelah mempelajari hasilnya, perusahaan memperkenalkan program pengembangan kepemimpinan baru selama dua tahun yang dapat membantu mengurangi tingkat perputaran karyawan baru yang lulus dari perguruan tinggi. Berdasarkan studi analitik orang, perusahaan meningkatkan lapangan kerja di antara lulusan baru sebesar 20 persen, yang membantu mengurangi perputaran dan mempertahankan kinerja di antara karyawan.

SIMPULAN

Dengan menggunakan *HR Analytics*, perusahaan dapat mengumpulkan, menganalisis, dan memahami data tentang kinerja karyawan, kepuasan karyawan, tingkat absensi, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan membuat keputusan yang lebih cerdas dan memperbaiki strategi HR mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Kale, H. (2022). *HR Analytics and its Impact on Organizations Performance HR ANALYTICS AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONS PERFORMANCE View project Comparative Analysis of FMCG Products with Special Reference to HUL and ITC View project.* www.ijrar.org

Margherita, A. (2022). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*,

32(2).

<https://doi.org/10.1016/j.hrnr.2020.100795>

Sousa, M. J., Pesqueira, A. M., Lemos, C., Sousa, M., & Rocha, Á. (2019). Decision-Making based on Big Data Analytics for People Management in Healthcare Organizations. *Journal of Medical Systems*, 43(9).
<https://doi.org/10.1007/s10916-019-1419-x>

Tursunbayeva, A., Di Lauro, S., & Pagliari, C. (2018). People analytics—A scoping review of conceptual boundaries and value propositions. In *International Journal of Information Management* (Vol. 43, pp. 224–247). Elsevier Ltd.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.08.002>