



## MENGANALISIS PENERAPAN TOOLS HR ANALYTICS

**Charmaine, Irene Vangoh, Jane Eveline Susilo, Viona**

Manajemen, Universitas Internasional Batam

### Abstrak

Tujuan pembuatan artikel ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis alitik sumber daya manusia. Tools for HR Analytics adalah sebuah konsep yang mengacu pada penggunaan teknologi dan data untuk mendapatkan informasi yang berguna dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Konsep ini didasarkan pada pesatnya perkembangan teknologi informasi, pentingnya pengelolaan SDM yang efektif, kompleksitas pengelolaan SDM, dan permintaan pasar yang semakin meningkat. Dengan menggunakan Tools for HR Analytics, perusahaan dapat mengelola SDM dengan lebih efektif dan efisien, serta mengambil keputusan berdasarkan data yang akurat dan terkini. Penggunaan teknologi dan data juga membantu perusahaan untuk memahami dan mengoptimalkan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, dan meningkatkan hasil bisnis secara keseluruhan. Singkatnya, Tools for HR Analytics adalah pendekatan penting bagi perusahaan untuk tetap kompetitif dalam mengelola sumber daya manusianya di era digital modern.

**Kata Kunci:** Analisis SDM, Sumber Daya Manusia.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang merujuk pada orang-orang yang bekerja untuk sebuah organisasi, perusahaan, atau instansi pemerintah, dan yang secara kolektif memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga dapat merujuk pada departemen atau fungsi organisasi yang bertanggung jawab atas

manajemen dan pengembangan karyawan.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi telah diakui secara luas, karena karyawan merupakan 2008ekni yang paling bagi organisasi. Dalam banyak kasus, karyawan memiliki keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menciptakan produk atau layanan yang baik, serta memiliki pengalaman yang berharga dalam menjalankan tugas

---

\*Correspondence Address : [charmaine0739@gmail.com](mailto:charmaine0739@gmail.com)

DOI : 10.31604/jips.v10i4.2023.2008-2012

© 2023UM-Tapsel Press

mereka. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang organisasi.

HR analytics adalah dikatakan membawa nilai tambah bagi pengambilan keputusan manajerial dan SDM dengan menyediakan data yang didukung teknik dan diverifikasi. Hal ini merekomendasikan bahwa untuk mencegah analitik SDM menjadi 'mode manajemen' yang lain, itu harus bekerja untuk mengubah pendekatan konvensional yang diadopsi oleh SDM dan teknik terkait untuk memastikan bahwa itu efektif dalam hal memberikan hasil yang konkret dan material. *Tools for HR Analytics* merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan penggunaan teknologi dan data untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Latar belakang pengembangan konsep ini dapat dilihat dari beberapa teknik berikut:

1. Perkembangan teknologi informasi yang pesat: Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, penggunaan teknologi dan data semakin umum dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan SDM di perusahaan.
2. Pentingnya pengelolaan SDM yang efektif: SDM merupakan salah satu teknik kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan.
3. Kompleksitas pengelolaan SDM: Pengelolaan SDM di perusahaan dapat menjadi sangat kompleks, terutama jika perusahaan memiliki jumlah karyawan yang besar.

Dalam hal ini, penggunaan teknologi dan data dapat membantu perusahaan dalam mengelola SDM dengan lebih efektif dan efisien.

4. Permintaan pasar: Permintaan pasar terhadap solusi HR Analytics semakin meningkat seiring dengan semakin banyaknya perusahaan yang menyadari pentingnya penggunaan data dalam pengambilan keputusan terkait SDM.

Oleh karena itu, pengembangan *Tools for HR Analytics* menjadi semakin penting untuk membantu perusahaan dalam mengelola SDM dengan lebih efektif dan efisien.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini diteliti menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif diartikan sebagai suatu metode yang memiliki sifat deskriptif dan mengacu pada analisis yang digunakan untuk menghasilkan kajian yang komprehensif. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman akan pengalaman tertentu secara sederhana yang dijelaskan dalam wujud tulisan melalui berbagai pendekatan. Maka, dalam penelitian ini penelitian kualitatif bertujuan untuk menggali informasi atau data secara rinci yang dapat memudahkan peneliti dalam menganalisis HR analytics pada organisasi terutama tools yang digunakan oleh organisasi tersebut.

Data yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik pengumpulan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diambil dari studi terdahulu. Dalam penelitian ini, data sekunder diperlukan sebagai referensi dan tambahan informasi untuk melengkapi hasil penelitian.

Adapun 2010 teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu :

1. Studi Literatur  
Teknik ini adalah mengkaji atau mencari informasi mengenai penelitian yang sedang diteliti melalui buku, publikasi, skripsi, dan lain-lain yang berkaitan dengan topik penelitian.
2. Data *Online*  
Teknik ini merupakan penggalian informasi oleh peneliti yang didapatkan melalui internet dengan sumber yang terpercaya.

Dalam penelitian ini dilakukan teknologi pengolahan data oleh peneliti yaitu dengan tahapan sebagai berikut :

- Reduksi Data  
Bagian ini yang dilakukan peneliti adalah merangkum dan memilah poin-poin penting dari data yang diperoleh agar data yang disajikan dalam penelitian memiliki gambaran yang jelas.
- Penyajian Data  
Berikutnya peneliti melakukan penyajian data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Untuk penelitian dengan metode kualitatif, penyajian data biasanya dibuat dalam bentuk uraian deskripsi/narasi yang menjelaskan data dengan relevan.
- Kesimpulan  
Dalam tahapan ini, peneliti menyimpulkan data atau hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan. Kesimpulan berisi deskripsi teks atau gambaran objek, hubungan kausal atau yang didasarkan pada hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analitik sumber daya manusia adalah proses analisis bakat dan kemampuan tenaga kerja dengan data sumber daya manusia untuk mengukur kinerja perusahaan. Sedangkan *HR Analytic* adalah pengumpulan dan penerapan data talent untuk meningkatkan *critical talent*. *Tools* untuk *HR analytics* dapat membantu perusahaan dalam mengumpulkan dan menganalisis data karyawan untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih efektif. Beberapa contoh tools untuk HR analytics termasuk R, Python, Excel, Power BI, dan Tableau.

*HR Analytic* adalah pengumpulan dan penerapan data talent untuk meningkatkan *critical talent*. Pada dasarnya hal ini digunakan untuk pengambilan keputusan dengan menggunakan data yang tersedia, untuk memprediksi perputaran karyawan dan mengidentifikasi kinerja yang lebih baik atau memprediksi keterampilan yang perlu ditingkatkan. Analisis SDM (Sumber Daya Manusia) memainkan peran penting dalam pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Berikut adalah beberapa peran utama analisis SDM:

1. Pemahaman dan Perencanaan Kebutuhan SDM: Analisis SDM membantu organisasi dalam memahami kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan. Dengan menganalisis data demografi karyawan, tingkat turnover, dan tren pasar tenaga kerja, organisasi dapat merencanakan kebutuhan SDM yang tepat, termasuk jumlah, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan.
2. Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif: Analisis SDM

- membantu dalam meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan menganalisis data seperti kriteria sukses, penilaian kandidat, dan metrik kinerja karyawan yang ada, organisasi dapat mengidentifikasi karakteristik dan faktor yang berkaitan dengan kesuksesan dalam jabatan tertentu. Analisis ini dapat membantu dalam mengidentifikasi kandidat terbaik dan meningkatkan akurasi dalam pemilihan karyawan yang sesuai.
3. **Pengelolaan Kinerja yang Efektif:** Analisis SDM digunakan untuk memahami dan mengelola kinerja karyawan. Dengan menganalisis data kinerja individu dan tim, organisasi dapat mengidentifikasi tren kinerja, mengenali kekuatan dan kelemahan, serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Analisis ini juga membantu dalam menetapkan target kinerja yang realistis dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.
  4. **Pengembangan dan Pelatihan Karyawan:** Analisis SDM membantu organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan menganalisis data keterampilan dan kompetensi, serta menganalisis kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan yang dibutuhkan, organisasi dapat merancang program pelatihan yang tepat untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan performa karyawan.
  5. **Manajemen Talenta: Analisis SDM** membantu dalam mengidentifikasi dan mengelola talenta di dalam organisasi. Dengan menganalisis data kinerja, potensi, dan minat karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi calon pemimpin, mengembangkan rencana suksesi, dan merancang program pengembangan karir yang sesuai untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berbakat.
  6. **Penggajian dan Manfaat Karyawan:** Analisis SDM digunakan untuk memastikan sistem penggajian yang adil dan kompetitif, serta manfaat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Dengan menganalisis data kompensasi dan manfaat, organisasi dapat memahami tren pasar, membandingkan tingkat kompensasi internal dengan eksternal, serta merancang paket kompensasi yang dapat mempertahankan dan menarik karyawan berkualitas.

## **SIMPULAN**

Pesatnya perkembangan teknologi informasi, pentingnya pengelolaan SDM yang efektif, kompleksitas pengelolaan SDM, dan permintaan pasar yang semakin meningkat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan sistem mengelola SDM dengan baik serta dapat

mengambil keputusan berdasarkan data yang akurat dan terkini. *Tools for HR Analytics* dapat membantu perusahaan dalam mengumpulkan dan menganalisis data karyawan untuk membuat keputusan yang lebih baik dan lebih efektif dengan beberapa contohnya yaitu R, Python, Excel, Power BI, dan Tableau. Analisis SDM memainkan peran penting dalam pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Beberapa peran utama dari analisis SDM adalah pemahaman dan perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen dan seleksi yang efektif, pengelolaan kinerja yang efektif, pengembangan dan pelatihan karyawan, manajemen talenta, penggajian dan manfaat karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Falletta, S. V., & Combs, W. L. (2021). The HR analytics cycle: a seven-step process for building evidence-based and ethical HR analytics capabilities. *Journal of Work-Applied Management*, 13(1), 51-68. <https://doi.org/10.1108/JWAM-03-2020-0020>

Kale, Mr. H., Aher, Dr. D., & Anute, Dr. N. (2022). *HR Analytics and its Impact on Organizations Performance*. [www.ijrar.org](http://www.ijrar.org)