

Kegunaan HR Tools Bagi HR Perusahaan

¹⁾Haris Wahyudi, ²⁾Kelvin, ³⁾Tan Alvin Henk Saputra, ⁴⁾Lusiana, ⁵⁾Alden Nelson

¹⁾Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Email Corresponding: tanalvinsaputra19@gmail.com*

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Kata Kunci:

Teknologi
Manusia
Tools
Perusahaan
Organisasi

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis Tools for HR Analytics, apakah dengan bantuan teknologi-teknologi analisis dapat meningkatkan kemampuan HR untuk menganalisis kualitas SDM dalam organisasi. Fokus utama seorang HRD adalah mengurus bagian Sumber daya manusianya, karena dengan banyaknya hal yg hrs dilakukan, terkadang tugas tersebut membuat kesulitan, maka dari itu dengan membahas HR tools apakah dapat membantu dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Dalam penilitian ini diharapkan teknologi-teknologi yang digunakan dapat mempermudah kerja para HR dalam menganalisis. Seperti teknologi bantuan HR yang paling populer saat ini yaitu Workday dan Tableau., Hasil pembahasan penelitian ini dapat di simpulkan peran seorang HR sangat krusial yang dimana HR mengawasi para tenaga kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Semakin besar suatu organisasi maka semakin banyak juga tenaga kerja yang harus diawasi hal ini yang menjadi letak kesulitan pekerjaan profesional HR. Oleh sebab itu, dalam human resources terdapat beberapa tools yang digunakan untuk membantu HR dalam menganalisa sumber daya manusia perusahaan. Fungsi digunakan Tools ini oleh organisasi atau perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing agar dapat menyokong perusahaan dalam menjalankan pasarnya.

ABSTRACT

Keywords:

Technology
Human
Tools
Company
Organization

The purpose of this study is to analyze Tools for HR Analytics, whether with help of analytical technologies can improve HR's ability to analyze the quality of human resources in the organization. The main focus of HRD is taking care of the Human Resources section, because with so many things that have to be done, sometimes these tasks make it difficult, therefore by discussing whether HR tools can help in carrying out these tasks. In this research, it's hoped that the technologies used can facilitate the work of HR in analyzing. The most popular HR assist technologies today are Workday and Tableau. The results of the discussion of this study can be concluded, the role of an HR is very crucial where HR oversees the workforce of an organization or company. The bigger an organization, the more workforce that must be supervised, this is where the difficulty lies in the work of HR professionals. Therefore, in human resources there are several tools used to assist HR in analyzing company human resources. The function of this tool is used by organizations or companies to find quality and competitive human resources so that they can support companies in running their markets.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah seorang individu atau kelompok yang bekerja dalam menggerakkan suatu organisasi, yang dimana SDM tersebut menjadi aset perusahaan yang berharga yang harus terus dilatih dan dikembangkan oleh perusahaan sendiri. Dalam konsep mikro sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seorang individu atau seseorang yang bekerja di bawah sebuah perusahaan atau institusi yang bisa disebut sebagai karyawan, pegawai, pekerja dan lain-lainnya, lalu di konsep makro sumber daya manusia adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja (Theopilus et al. 2020).

Didalam manajemen sumber daya manusia itu sendiri ada *tools* untuk menganalisa sumber daya manusia perusahaan itu sendiri, yang digunakan disetiap perusahaan. Untuk digunakan sebagai analisis sumber daya manusia dalam perusahaan, untuk membentuk sumber daya manusia yang lebih baik yang bisa menjadi bantuan atau dorongan kepada perusahaan atau institusi lebih bagus lagi dalam persaingan pasar yang ada serta menemukan karyawan potensi yang bisa dikembangkan dan dijaga terus oleh perusahaan (Hendriyadi 2019).

Tools dalam sumber daya manusia ada namanya *technology option* yaitu *on-promise* dan *cloud base*. *On promise* adalah sebuah software yang dijalankan perusahaan dengan kegunaan menjalankan server perusahaan, sistem operasi, dan meletakkan server gudang. *Cloud base* adalah sebuah perangkat lunak yang berjalan di internet yang bukan berjalan di komputer ataupun server lokal perusahaan yang dimana kegunaan aplikasi ini adalah menyimpan data, menjadi aplikasi dan sumber daya lainnya diserver yang jaraknya jauh dapat diakses dengan menggunakan internet (Hendriyadi 2019).

Komponen dalam *tools* untuk menganalisa sumber daya manusia ada beberapa yaitu HRIS, HR *data warehouse*, *reporting technology*, *statistical analysis*, *machine learning technology*, *visualization technology*, dan *cognitive technology*. Dari semua hal tersebut adalah menjadi komponen yang bisa digunakan perusahaan dalam menilai sumber daya manusia diperusahaan itu sendiri yang menjadi bantuan dalam analisa tersebut. Semua komponen tersebut memiliki fungsi dan kegunaannya masing – masing yang menjadikan semua komponen berperan penting dalam menjalankan sistem sumber daya manusia perusahaan menjadi lebih baik dan menentukan sumber daya manusia yang berpotensi dalam menjalankan perusahaan kedepannya (Sari Pascariati Kasman 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan bagaimana fungsi HR tools dalam membantu kinerja HRD menjadi lebih baik dan efisien untuk mengelola sumber daya manusia disebuah perusahaan.

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

- a) Manfaat Teoritis
Secara teoritis penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lebih lanjut serta sebagai bentuk pengembangan ilmu pengetahuan.
- b) Manfaat Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk pembaca maupun penulis dalam mengetahui dan memahami fungsi penting HR tools untuk HRD di sebuah perusahaan. diharapkan juga penelitian ini dapat memudahkan kinerja HR dan membantu memecahkan permasalahan sumber daya manusia maupun masalah lain yang dapat timbul di perusahaan.

II. MASALAH

Tugas seorang HRD yaitu mengurus berbagai hal seperti training karyawan, recruitment dan lain-lain. Fokus utama seorang HRD adalah mengurus bagian Sumber daya manusianya, karena dengan banyaknya hal yg hrs dilakukan, terkadang tugas tersebut membuat kesulitan bagi yang mengurusnya, maka dari itu dengan membahas HR tools apakah dapat membantu dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Dan menganalisis apakah HR tools benar-benar dapat mempermudah dan memberikan hasil yang baik.

III. METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis *Tools for HR Analytics*, apakah dengan bantuan teknologi-teknologi analisis dapat meningkatkan kemampuan HR untuk menganalisis kualitas SDM dalam organisasi. Dalam penelitian ini diharapkan teknologi-teknologi yang digunakan dapat mempermudah kerja para HR dalam menganalisis. Seperti teknologi bantuan HR yang paling populer saat ini yaitu Workday dan Tableau.

Teknologi tentu saja dibuat untuk mempermudah manusia untuk melakukan berbagai hal. Maka dari itu, selain melihat apakah teknologi bantu HR analytics ini dapat membantu, perlu ditinjau kembali apakah teknologi-teknologi yang digunakan ini sudah mencapai potensi tertingginya. Penelitian ini juga bertujuan agar dapat mengetahui cara kerja dan potensi tertinggi dari *Tools for HR Analytics*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif., sesuai yang diperlukan penelitian ini penelitian kualitatif berusaha untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang masalah manusia dan sosial (Fadli 2021).

Penelitian ini mengamati apa kegunaan dan kelebihan dari *Tools for HR Analytics* untuk para HR dalam mengambil keputusan yang mengelola organisasi, seperti talent decisions, meningkatkan kinerja karyawan dan pengalaman kerja karyawan yang lebih baik.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif kualitatif. teknik analisis data deskriptif kualitatif memanfaatkan data berupa peristiwa, fenomena, atau situasi yang relevan secara serta meningkatkan kinerja HR dalam mengamati SDM.

Pencarian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data yang berasal dari catatan terdahulu dari berbagai sumber disebut data sekunder (Sunyoto 2013). Peneliti melakukan penelitian ini dengan mengambil informasi *Tools for HR Analytics* dari berbagai sumber, seperti internet, ebook, surat kabar, artikel jurnal, penelitian-penelitian terdahulu dan studi penelitian. Data yang terkumpul diharapkan dapat digunakan untuk kepentingan seperti penulis, peneliti selanjutnya dan kepentingan akademis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HR *tools* pada perusahaan ada beberapa yaitu HRIS, *predictive analytics*, *text analytics*, *data visualization tools*, *workforce planning tools* dan *talent management system* adalah seperangkat alat yang digunakan perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan, perencanaan karyawan lebih tepat, pengerjaan yang lebih efisien dalam waktu yang lebih cepat selesai dan memudahkan karyawan dalam proses birokrasi ke atasan.

1. HRIS

Tools ini digunakan agar perusahaan mengolah data karyawan dengan cepat dan bisa memeriksa berbagai informasi pribadi karyawan yang ada yang membuat *tools* ini sangat berguna bagi HR dalam melakukan keputusan dengan data-data yang ada. Ada beberapa manfaat dari HRIS bagi HR diperusahaan yaitu

a. Mengurangi *human error*

Perhitungan dari data-data yang diperlukan HR akan secara otomatis terhitung dari software HRIS ini.

b. Mempersingkat kerja HR perusahaan

Pekerjaan HR dalam berbagai seperti menghitung absensi dari karyawan perusahaan akan berjalan cepat karena HRIS mengelola data tersebut dengan cepat.

c. Data aman dan dapat diakses cepat

Data yang masuk otomatis dan disimpan tanpa HR harus melakukan penginputan data secara manual

2. *Predictive analytics*

Tools ini digunakan dalam memprediksi atau meramal situasi dan kondisi dari setiap kondisi yang diambil perusahaan kedepannya, maka data ini sangat berguna bagi perusahaan diberbagai bidang. Di *tools* ini memiliki alat bernama *machine learning* yang bisa digunakan HR perusahaan dalam mengolah dapat dan mempercepat proses bisnis dalam menghilangkan bias pribadi dari proses seleksi calon dan ada *people analytics* dapat digabung dengan *machine learning* dalam mencocokkan kualifikasi pelamar dengan pekerjaan yang direkomendasikan sesuai dengan preferensi. Maka dari itu *tools* ini membantu HR perusahaan mencari karyawan baru nya.

3. *Text analytics*

Pemakaian *text analytic* bagi perusahaan bisa menjadi analisis dalam menambahkan teks pada posting media sosial serta menjadi *feedback* dari karyawan kepada HR dalam melakukan perbaikan yang terjadi diperusahaan dalam penggunaan *tools-tools* tersebut.

4. *Data visualization tools*

Data visual berguna untuk HR perusahaan dalam mengambil keputusan dalam menerima karyawan yang dimana hal ini dilakukan dengan memperhatikan hasil kerja, absensi dan lain sebagainya yang berguna bagi HR dalam variabel-variabel yang dimiliki perusahaan.

5. *Workforce planning tools*

Tahapan dalam menggunakan *workforce planning* bagi perusahaan yaitu:

- a. Analisis strategi dari tujuan perusahaan
HR harus bisa menganalisis kebutuhan perusahaan kedepannya seperti ketika perusahaan kekurangan karyawan tapi anggaran yang dimiliki tidak cukup maka dari diadakannya pelatihan karyawan yang menjadi bantuan kesetiap divisi.
- b. Kebutuhan SDM yang perlu di perusahaan
HR harus bisa mengembangkan kebutuhan perusahaan dalam mempertahankan mereka dan membuat skala prioritas yang ada.
- c. Tetapkan pengeluaran yang ada
Dalam melakukan *workforce planning* dibutuhkan anggaran dana yang tepat dari hal itu akan membuat HR dalam merekrut bisa pas dengan anggaran yang dikeluarkan.
- d. Atur jangka perekrutan
Melakukan pengaturan waktu dalam pengembangan karyawan perusahaan yang dilakukan HR perusahaan.
- e. Evaluasi metode
Melakukan evaluasi yang tepat kesetiap karyawan dengan cepat dan tepat serta meratakan kesetiap divisi.

6. *Talent management system*

Dari *tools* ini HR perusahaan bisa menilai setiap potensi dan kinerja karyawan diperusahaan yang dimana dari *tools* ini juga bisa HR bisa melihat setiap kelebihan karyawan dan kekuarng mereka maka dari hal itu HR bisa mengembangkan karyawan-karyawan tersebut sebagai mestinya nantinya.

V. KESIMPULAN

Hasil pembahasan penelitian ini dapat di simpulkan bahwa peran seorang HR sangat krusial dimana HR mengawasi para tenaga kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Semakin besar suatu organisasi maka semakin banyak juga tenaga kerja yang harus diawasi hal ini yang menjadi letak kesulitan pekerjaan profesional HR. Oleh sebab itu, dalam *human resources* terdapat beberapa *tools* yang digunakan untuk membantu HR dalam menganalisa sumber daya manusia perusahaan. Fungsi digunakan *Tools* ini oleh organisasi atau perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing agar dapat menyokong perusahaan dalam menjalankan pasarnya.

Saran kepada perusahaan adalah dengan menerapkan penggunaan semua *tools* yang tersedia untuk menjalankan *human resources* dalam mengelola, mengawasi dan merekrut karyawan yang berkompeten untuk mendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kemudian yang terpenting perusahaan harus memilih seorang HR yang tepat tentunya berkompeten dalam membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia atau tenaga kerja yang unggul hingga menghasilkan kinerja organisasi yang baik untuk perusahaan.

Saran kepada peneliti selanjutnya yang ingin membahas tentang HR tools untuk dapat menambahkan HR tools lainnya yang tidak ada di penelitian ini untuk dibahas lebih jauh agar dapat memberikan hasil pembahasan yang lebih efektif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Quaosar, G. M. Azmal, and Md. Siddikur Rahman. 2021. "Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century: Review and Prospects." *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 09(03):470–83. doi: 10.4236/jhrss.2021.93030.
- Diez, F., M. Bussin, and V. Lee. 2019. *Fundamentals of HR Analytics: A Manual on Becoming HR Analytical*. Emerald Publishing Limited.
- Elrehail, Hamzah, Ibrahim Harazneh, Mohammad Abuhjeeleh, Amro Alzghoul, Sakher Alnajdawi, and Hussein M. Hussein Ibrahim. 2020. "Employee Satisfaction, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage." *European Journal of Management and Business Economics* 29(2):125–49. doi: 10.1108/EJMBE-01-2019-0001.
- Fadli, Muhammad Rijal. 2021. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika* 21(1):33–54. doi: 10.21831/hum.v21i1.38075.

- Fernandez, Vicenc, and Eva Gallardo-Gallardo. 2021. "Tackling the HR Digitalization Challenge: Key Factors and Barriers to HR Analytics Adoption." *Competitiveness Review: An International Business Journal* 31(1):162–87. doi: 10.1108/CR-12-2019-0163.
- Hendriyaldi, wiyan mailindra. 2019. "Industrial Revolution 4.0: Challenges and Opportunities of Human Resources Management to Improve Productivity Grand Hotel Jambi." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 15(11):102–6.
- Hombalimath, Veeranna, and Dr Kinange. 2020. "A Study on Talent Management and Its Impact on Organization Performance- An Empirical Review." *International Journal of Engineering and Management Research* 10:64–71. doi: 10.31033/ijemr.10.1.12.
- Ihwan Rahman Bahtiar, Muhammad Ashar Nur, and Ahmad Marzuq. 2022. "PENINGKATAN KOMPETENSI PEMBUATAN DAN VISUALISASI DATA BAGI TENAGA KEPENDIDIKAN." *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3(1 SE-Articles):22–32. doi: 10.31949/jb.v3i1.1692.
- Jiang, Yeling, and Mesut Akdere. 2022. "An Operational Conceptualization of Human Resource Analytics: Implications for in Human Resource Development." *Industrial and Commercial Training* 54(1):183–200. doi: 10.1108/ICT-04-2021-0028.
- Rave, Jorge Iván Pérez, Gloria Patricia Jaramillo Álvarez, and Juan Carlos Correa Morales. 2022. "Multi-Criteria Decision-Making Leveraged by Text Analytics and Interviews with Strategists." *Journal of Marketing Analytics* 10(1):30–49. doi: 10.1057/s41270-021-00125-8.
- Sari Pascariati Kasman, Prima. 2021. "FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2):689–96. doi: 10.38035/jmpis.v2i2.625.
- Sujeet, M., L. Dev, and P. Yogesh. 2021. "Human Resource Predictive Analytics HRP A For HR Management In Organizations." *International Journal of Scientific & Technology Research* 4(8):33–35.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Theopilus, Yansen, Thedy Yogasara, Clara Theresia, and Johanna Renny Octavia. 2020. "Analisis Risiko Produk Alat Pelindung Diri (APD) Pencegah Penularan COVID-19 Untuk Pekerja Informal Di Indonesia." *Jurnal Rekayasa Sistem Industri* 9(2):115–34. doi: 10.26593/jrsi.v9i2.4002.115-134.
- Tomar, Shivam, and Mamta Gaur. 2021. "HR Analytics In Business: Role, Opportunities, And Challenges Of Using It." *Elementary Education Online* 20(1). doi: 10.17051/ilkonline.2021.01.714.
- Varadarajan, Rajan. 2020. "Customer Information Resources Advantage, Marketing Strategy and Business Performance: A Market Resources Based View." *Industrial Marketing Management* 89:89–97. doi: <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.03.003>.