



Analisis Fungsi *Human Resource Analytics* pada Sebuah Perusahaan

Edvan Suwandi¹, Zidane², Tan Le Xuan³, Hendri⁴, Alden Nelson⁵

¹Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

^{2,3,4,5}Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Email Corresponding: edvansuwandi21@gmail.com

Abstrak– Penelitian ini membahas pentingnya Human Resource Analytics (HRA) dalam organisasi dan perusahaan. HRA adalah sistem yang menangani sekumpulan data besar yang terkait dengan sumber daya manusia dan mengintegrasikannya dengan teknologi informasi untuk menghasilkan analisis yang dapat memprediksi perkembangan sumber daya manusia dalam perusahaan. HRA dapat membantu perusahaan dalam memprediksi situasi masa depan dan membuat keputusan yang lebih baik tentang sumber daya manusia. Modelling digunakan untuk memanfaatkan HRA secara efektif dengan mengembangkan ide yang dapat menjelaskan data atau pola dalam grafik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi efektivitas Modelling dalam rekrutmen, pengembangan, dan manajemen karir.

Kata Kunci: Analisa Sumber Daya Manusia, Modelling, Rekrutmen, Pengembangan, Manajemen karir

Abstract– This research explores the significance of Human Resource Analytics (HRA) in organizations and companies. HRA is a system that deals with large sets of data related to human resources and integrates them with information technology to generate analyses that can predict the development of human resources in a company. HRA can assist companies in predicting future situations and making better decisions about human resources. HR Analytics Modelling is used to effectively utilize HRA by developing ideas that can explain the data or patterns in the graphs. This study aims to investigate whether HR Analytics Modelling is effective in recruitment, development, and career management.

Keywords: Human Resources Analytics, Modelling, Recruitment, Development, Career Management

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor krusial dalam organisasi atau perusahaan dikarenakan tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan baik [1]. Pentingnya analisa sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan juga tidak bisa diabaikan. Apapun bentuk dan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan, visi dan misinya selalu bertumpu pada pencapaian tujuan yang bermanfaat bagi manusia dan dijalankan oleh manusia itu sendiri. [2]

Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, diperlukan *Human Resource Analytics* (HRA) yang merupakan pengembangan dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat berbagai metode untuk menganalisis situasi yang akan terjadi di masa depan, dengan dua tujuan utama yang dapat diidentifikasi [3]. HRA dapat digunakan untuk memprediksi peristiwa di masa depan, dan secara prinsip merupakan perkembangan dari HRM. Dengan demikian, HRA dapat membantu perusahaan untuk mengantisipasi situasi di masa depan [4]

Human Resource Analytics merupakan suatu sistem yang mengolah kumpulan data besar terkait sumber daya manusia dan terhubung dengan teknologi informasi untuk menghasilkan analisis yang dapat dipakai untuk memprediksi perkembangan sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Dengan HRA, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih efektif dan efisien dalam hal sumber daya manusia [5]. HRA tidak hanya mengumpulkan dan menyimpan data, tetapi juga menghubungkan dan menganalisis data dengan

bantuan teknologi yang dapat memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan. Oleh karena itu, HRA berfungsi sebagai sistem prediksi untuk sumber daya manusia di masa depan yang didukung oleh teknologi moderen. [6]

Dalam rekrutmen, *Human Resource Analytics* melibatkan penggunaan data dan analisis statistik untuk membuat keputusan terkait manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mengenali dan mengevaluasi calon karyawan yang berpotensi, meningkatkan efisiensi dan keberhasilan proses rekrutmen, serta membuat keputusan rekrutmen yang lebih baik berdasarkan informasi yang relevan. [7]

Untuk memanfaatkan *Human Resource Analytics* dengan tepat, maka akan digunakan *HR Analytics Modelling* yang berfungsi untuk melihat kumpulan data atau grafik dan mengembangkan ide-ide tentang kemungkinan yang dapat menjelaskan data atau pola dalam grafik tersebut. Dalam hal ini, *modelling* serupa dengan membuat hipotesis dan memutuskan apa yang harus dilakukan dengan hipotesis tersebut. Dengan kata lain, pemodelan melibatkan proses berpikir kreatif untuk menghubungkan pola dan data dalam grafik untuk menghasilkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diamati. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui apakah *HR Analytics Modelling* berfungsi dalam rekrutmen, pengembangan, dan *Career Management*

Analisa Sumber Daya Manusia telah mengalami perubahan yang signifikan dalam berbagai bidang penelitian, termasuk dalam bisnis seperti pemasaran, keuangan, serta manajemen rantai pasokan



[8] Meskipun demikian, penerapan analisa dalam manajemen sumber daya manusia sejauh ini lebih banyak difokuskan pada proses seleksi kandidat pekerjaan. Tetapi analisa ini juga dapat membantu menjawab pertanyaan strategis terkait sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, penelitian menggunakan sumber data baru yang memungkinkan penilaian kinerja tenaga kerja untuk membantu mengidentifikasi dan mengembangkan individu-individu berbakat yang memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan, serta untuk memperkuat kemampuan perusahaan [9].

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, Metode penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti memainkan peran penting sebagai alat utama dalam pengumpulan dan analisis data, dan kesimpulan yang diambil didasarkan pada fakta-fakta sejarah yang terkumpul [10]. Metode kualitatif deskriptif memberikan kemampuan kepada peneliti untuk memperoleh pemahaman yang luas mengenai suatu fenomena. Dengan menggunakan pendekatan seperti wawancara, observasi, atau analisis dokumen, peneliti dapat menggali detail tentang situasi, konteks, dan kompleksitas yang terkait dengan fenomena yang diteliti.

Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk menjelaskan proses dan perubahan yang terjadi dalam fenomena tersebut. Dengan menerapkan pendekatan seperti studi kasus atau analisis naratif, peneliti dapat menggambarkan bagaimana fenomena tersebut berkembang seiring waktu, faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan, serta dinamika yang terlibat dalam proses tersebut.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data sekunder, Data sekunder merujuk pada sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data, melainkan melalui perantara seperti orang lain atau dokumen. Data yang digunakan peneliti melalui jurnal, ebook, dan lainnya yang berkaitan dengan *HR Analytics Modelling*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekrutmen

Analisa untuk rekrutmen perusahaan menggunakan data dan analisis statistik untuk meningkatkan efisiensi dan keberhasilan proses rekrutmen [11] Ada beberapa alasan mengapa *HR Analytics Modelling* sangat penting dalam konteks rekrutmen perusahaan. Pertama, pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk mengambil keputusan rekrutmen yang lebih akurat dengan mengandalkan data dan fakta objektif. Kedua, dengan menganalisis data kinerja karyawan yang ada,

perusahaan dapat mengidentifikasi atribut dan karakteristik yang berkorelasi dengan keberhasilan dalam posisi tertentu, sehingga memungkinkan perusahaan untuk memilih dan menyeleksi kandidat berkualitas. Ketiga, *HR Analytics Modelling* membantu perusahaan dalam mengoptimalkan proses rekrutmen secara keseluruhan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Terakhir, dengan menggunakan *HR Analytics Modelling*, perusahaan dapat mengidentifikasi tren dan pola dalam kebutuhan tenaga kerja, memungkinkan mereka untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik dan mengantisipasi perubahan di masa depan [12]

Fenomena yang dijelaskan tentang pentingnya *HR Analytics Modelling* dalam rekrutmen perusahaan sejalan dengan harapan. Penggunaan *HR Analytics Modelling* dalam rekrutmen memang memberikan beberapa manfaat signifikan, seperti meningkatkan akurasi pengambilan keputusan rekrutmen, meningkatkan kualitas seleksi kandidat, meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, dan memungkinkan perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik.

2. Pengembangan

Pengembangan menggunakan *HR Analytics Modelling* dalam perusahaan melibatkan penggunaan data dan analisis statistik untuk memaksimalkan strategi dan program pengembangan sumber daya manusia. Ada beberapa alasan mengapa *HR Analytics Modelling* pengembangan sangat penting dalam konteks perusahaan. Pertama, pendekatan ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan secara terstruktur. Kedua, *HR Analytics Modelling* membantu perusahaan dalam mengevaluasi efektivitas program pengembangan yang telah diterapkan. Terakhir, dengan menggunakan *HR Analytics Modelling*, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan jangka panjang dan merencanakan pengembangan dengan fokus yang jelas. [13]

Penggunaan *HR Analytics Modelling* dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan memenuhi harapan dengan memberikan manfaat yang signifikan. Melalui metode ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dengan lebih terstruktur, mengevaluasi keefektifan program pengembangan yang telah diterapkan, dan merencanakan pengembangan jangka panjang dengan fokus yang jelas. Dengan demikian, *HR Analytics Modelling* memberikan kontribusi penting dalam memaksimalkan strategi dan program pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

3. Career Management

HR Analytics Modelling dalam career management menggunakan data dan analisis statistik untuk memaksimalkan pengelolaan karier karyawan di perusahaan [14] Ada beberapa alasan mengapa *HR Analytics Modelling* dalam career management sangat penting. Pertama, pendekatan ini memungkinkan



perusahaan untuk menganalisis data kinerja, kompetensi, dan aspirasi karier karyawan guna mengidentifikasi peluang karier yang sesuai. Kedua, *HR Analytics Modelling* membantu perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, sehingga dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan retensi. Terakhir, *HR Analytics Modelling* membantu perusahaan dalam melakukan perencanaan suksesi yang efektif dengan memanfaatkan data tentang kinerja dan potensi karyawan. [15]

Penggunaan *HR Analytics Modelling* dalam career management di perusahaan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Penggunaan metode ini memberikan manfaat yang signifikan, seperti mengidentifikasi peluang karier yang cocok, memahami faktor-faktor retensi karyawan, dan merencanakan suksesi yang efektif. Dengan demikian, *HR Analytics Modelling* memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan karier karyawan di perusahaan.

IV. KESIMPULAN

HR Analytics Modelling berperan penting dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan. Dalam proses rekrutmen, *HR Analytics Modelling* membantu meningkatkan akurasi keputusan dengan menggunakan data dan analisis statistik, sehingga memudahkan perusahaan dalam mengidentifikasi calon yang berkualitas dan meningkatkan efisiensi rekrutmen. Dalam pengembangan, *HR Analytics Modelling* membantu perusahaan dalam mengoptimalkan strategi dan program pengembangan sumber daya manusia. Dengan menganalisis data, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan, mengevaluasi efektivitas program yang ada, dan merencanakan pengembangan jangka panjang dengan tujuan yang jelas. Dalam *Career Management*, *HR Analytics Modelling* berperan penting dalam mengelola karier karyawan. Dengan menganalisis data kinerja dan aspirasi karier, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang karier yang sesuai dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan. Secara keseluruhan, *HR Analytics Modelling* membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang lebih efektif dan efisien dalam hal sumber daya manusia. Melalui pengumpulan, penghubungan, dan analisis data, *HR Analytics Modelling* dapat memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan dan berfungsi sebagai sistem prediksi yang didukung oleh teknologi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Iswandi, "ANALISIS PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MOTIVASI MELALUI REWARD SYSTEM (ARTIKEL STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)," vol. 1, no. 3, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i3.
- [2] Susmita Ekka, "HR ANALYTICS: WHY IT MATTERS," *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, vol. 27, no. 02, Mar. 2021, doi: 10.47750/cibg.2021.27.02.238.
- [3] W. Cho, S. Choi, and H. Choi, "Human Resources Analytics for Public Personnel Management: Concepts, Cases, and Caveats," *Administrative Sciences*, vol. 13, no. 2. MDPI, Feb. 01, 2023. doi: 10.3390/admsci13020041.
- [4] T. E. P. Gusti, T. Gunawan, and A. Gunawan, "RANCANGAN HUMAN RESOURCES ANALYTICS UNTUK PELATIHAN KARYAWAN PEMASARAN PENJUALAN DI RESTORAN X," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 18, no. 2, pp. 167–188, Dec. 2022, doi: 10.26593/jab.v18i2.6175.167-188.
- [5] J. H. Marler and J. W. Boudreau, "An evidence-based review of HR Analytics," *International Journal of Human Resource Management*, vol. 28, no. 1, pp. 3–26, Jan. 2017, doi: 10.1080/09585192.2016.1244699.
- [6] P. Dahlbom, N. Siikanen, P. Sajasalo, and M. Jarvenpää, "Big data and HR analytics in the digital era," *Baltic Journal of Management*, vol. 15, no. 1, pp. 120–138, Jan. 2020, doi: 10.1108/BJM-11-2018-0393.
- [7] N. Retno, D. M. Larasati, S. Bachruddin, and M. M. Luterlean, "PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI BIG DATA ANALYTICS PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG THE EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BIG DATA ANALYTICS DIVISION PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG."
- [8] S. Kumar, "A Study of Human Resource Analytics and Organizational Effectiveness." [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/353848105>
- [9] R. H. Hamilton and W. A. Sodeman, "The questions we ask: Opportunities and challenges for using big data analytics to strategically manage human capital resources," *Bus Horiz*, vol. 63, no. 1, pp. 85–95, Jan. 2020, doi: 10.1016/j.bushor.2019.10.001.
- [10] Sugiyono, "Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D," 2014.
- [11] B. Harsono, "ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) INFORMASI DAN UMUM DI FUNGSI HR OPERATIONS PT PERTAMINA (PERSERO)," 2018.



-
- [12] Emelda, “Penerapan HR Analytics dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Perusahaan Manufaktur XYZ,” *Jurnal Adminika*, vol. 7, no. 1, 2021.
 - [13] Harini Fajar Ningrum, ; Yusuf Iskandar, and Bintang Mukhammad BurhanudinAkbar, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ,” | *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, vol. 4, no. 3, 2020.
 - [14] S. N. U. HASSAN and D. A. SIDDIQUI, “Impact of Effective Succession Planning Practices on Employee Retention: Exploring the Mediating Roles,” *International Journal of Human Resource Studies*, vol. 10, no. 2, p. 21, Mar. 2020, doi: 10.5296/ijhrs.v10i2.16339.
 - [15] Badaruddin, “ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. XYZ KOTA MAKASSAR,” 2009.