

HR Analytics Modelling Dalam Recruitment & Career Management Pada Industri Manufaktur

Alden Nelson¹, Adeline Oktalia², Emilya³, Lia Willyanto⁴, Monica Ella⁵

¹²³⁴ Universitas Internasional Batam

Batam, 0778-60002999, e-mail: 2041029.monica@uib.edu.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 April 2023

Received in revised form 2 Mei 2023

Accepted 10 Juni 2023

Available online Juli 2023

ABSTRACT

Career management is an ongoing series of activities that must be prepared, developed, implemented and monitored by employees or Organizational involvement. The key to creating professional HR lies in recruiting, selecting, training, and developing employees. Therefore, in this study the authors wanted to examine HR analysis related to recruitment and career management. The type of research used by the author is qualitative research, which is carried out based on scientific objects. In this study, the data collected is secondary data. The researcher uses the Observation method, which is the act of analyzing, keeping detailed records of the observable changes that occur in the subjects studied. The author finds that HR Analytics can be used to make a significant difference in business, particularly in the manufacturing sector. These procedures can help businesses grow by reducing the impact of human fatigue on all aspects of business operations and enabling more effective data-driven decision-making.

Keywords: *HR Analytics, human resources, recruitment, career management*

Abstrak

Manajemen karir merupakan serangkaian kegiatan yang berkelanjutan yang harus disiapkan, dikembangkan, dilaksanakan, dan dipantau oleh karyawan atau keterlibatan Organisasi. Kunci untuk menciptakan SDM yang profesional terletak pada perekrutan, pemilihan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Maka dari itu pada penelitian ini penulis ingin meneliti terkait analisis HR terhadap rekrutmen dan juga manajemen karir. Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif, yang dilakukan berdasarkan obyek dari ilmiah. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan merupakan data sekunder. Peneliti menggunakan metode Observasi, yang merupakan tindakan menganalisis, menyimpan catatan terperinci dari perubahan yang dapat diamati yang terjadi pada subjek yang diteliti. Penulis menemukan bahwa *HR Analytics* dapat digunakan untuk membuat perbedaan yang signifikan dalam bisnis, khususnya di sektor manufaktur. Prosedur ini dapat membantu bisnis tumbuh dengan mengurangi dampak kelelahan manusia pada semua aspek operasi bisnis serta memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih efektif.

Kata Kunci: HR Analitik, SDM, rekrut, manajemen karir

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Artinya, seseorang atau individu yang menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan komitmennya terhadap perkembangan organisasi yang bersangkutan. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk kegiatan perusahaan [1]. Potensi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin agar mampu menghasilkan *output* yang sebaik mungkin [2]. Oleh karena itu, setiap organisasi atau setiap perusahaan harus selalu mempertimbangkan aspek-aspek tersebut serta aspek teknis dan ekonomis dari setiap perusahaan. Dalam banyak konteks, nilai-nilai kemanusiaan dapat menyatu dengan baik dengan aspek teknologi.

Untuk terus meningkatkan jenjang karir karyawan yang berpotensi untuk memajukan perusahaan tentunya perlu adanya manajemen karir. Manajemen karir merupakan serangkaian kegiatan yang berkelanjutan yang harus disiapkan, dikembangkan, dilaksanakan, dan di pantau oleh karyawan atau keterlibatan organisasi. Manajemen karir organisasi yang mengidentifikasi potensi karyawan, meningkatkan retensi karyawan, dan mendukung realisasi diri karyawan, memiliki karakteristik khusus sesuai dengan kebutuhan karir karyawan yang dicapai melalui aktivitas [3].

Dalam proses pengembangan karir, yang terpenting adalah kualitas sumber daya manusia. Biasanya ketika seorang manajer menentukan bahwa seseorang telah bekerja dengan baik dalam suatu posisi, karier mereka maju. Evaluasi ini bersifat objektif sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh masing-masing organisasi. Jika semua kriteria ini ditemukan terpenuhi, pemimpin dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi. Semakin cepat proses promosi seseorang, maka semakin baik pula karir yang dimilikinya. Maka dari itu, sebelum menemukan kandidat yang baik maka harus melakukan perekrutan terlebih dahulu dengan tujuan untuk menemukan kandidat yang sesuai kualifikasi agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Kunci untuk menciptakan SDM yang professional terletak pada perekrutan, pemilihan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Industri manufaktur merupakan sektor utama yang mendukung keberlangsungan berbagai sektor industri lainnya. Hal ini dikarenakan industri manufaktur dapat dikatakan sebagai industri yang besar baik dari segi volume produksi maupun jumlah tenaga kerja. Penyebabnya adalah tingginya proses produksi yang berdampak pada tingginya permintaan tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan maka itu perusahaan harus melakukan management karir dan rekrutmen.

HRA turut menganalisis dan menyajikan hasil yang didukung oleh teknologi untuk memprediksi calon karyawan. Untuk memenuhi permintaan perusahaan, maka sistem pelatihan serta *development* karyawan harus dilengkapi dengan *Human Resources Analysis* (HRA). HRA merupakan pengembangan lebih lanjut dari manajemen sumber daya manusia [5]. Data SDM, data pemasaran dan penjualan diperlukan untuk pelatihan dan pendidikan lanjutan. Data SDM diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi karyawan untuk pelatihan. Data dapat berupa efisiensi, produktivitas, dan peningkatan perilaku.

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kaitan antara manajemen sumber daya dengan *HR Analytics*.
- 2) Untuk menganalisis proses rekrutmen yang terjadi pada industri manufaktur untuk menarik karyawan.
- 3) Untuk menganalisis manajemen karir yang dilakukan oleh industri manufaktur terhadap karyawan

B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ataupun informasi terkait *HR Analytics* terhadap manajemen industri manufaktur untuk perbaikan proses rekrutment serta manajemen karir terhadap karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam meningkatkan kemampuan penulis dalam mengevaluasi proses *HR analytics* di dalam suatu perusahaan manufaktur.
- 3) Untuk meneliti serta mengetahui hasil rancangan sistem HRA yang tepat dalam rekrutmen dan karir management yang sesuai dengan industri manufaktur.
- 4) Untuk mengetahui kelebihan serta kekurangan kinerja setiap karyawan dalam perusahaan sehingga dapat menentukan rancangan sistem HRA sesuai yang diinginkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Human Resources Management (HRM)*

Menurut [5] *Human Resources Management* adalah sesuatu praktik dan kebijakan untuk menentukan sumber daya manusiannya dalam prosesi manajemen yaitu atau merekrut perekrutan, memberikan pelatihan, memberi penilaian dan penghargaan serta menyaring. HRM ini merupakan suatu proses dari kesesuaian optimal dari karyawan, pekerjaan organisasi serta lingkungan dari karyawan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja yang dihasilkan untuk memenuhi tujuan dalam organisasi.

2.2. *Human Resources Analytics (HR Analytics)*

Human Resources Analytics didefinisikan menjadi metodologi dalam memahami serta mengevaluasi hubungan antara sebab dan akibat yang terjadi antar hasil kinerja organisasi dan praktik sumber daya manusia yang ada, seperti penjualan, laba dan kepuasan pelanggan dalam menghasilkan fondasi yang dapat diandalkan maka keputusan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk mempengaruhi kinerja dan strategi dalam bisnis [6]. Menurut [5] *HR Analytics* merupakan pendekatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dalam keputusan seseorang sampai kinerjanya dan organisasi meningkat. Data SDM ini dapat digunakan untuk meningkatkan, melindungi nilai, yang kemudian dapat menjadi perkembangan untuk menjadi lebih maju [7]. Hasilnya dapat digunakan ini untuk menginformasikan praktik SDM yang dapat mengembangkan tindakan, metrik dalam analitik HRIS. Selain itu *HR Analytics* dapat diartikan sebagai proses dalam menganalisis dan mengumpulkan data tentang HRD yaitu *Human Resources Development* dan SDM supaya perusahaan dapat meningkatkan, dan memaksimalkan seluruh karyawan yang ada.

Menurut [8] manfaat serta fungsi dari *HR Analytics* yaitu :

a. Membuat Keputusan berdasarkan data

HR Analytics mampu meningkatkan dan mendorong perusahaan dalam membuat keputusan berdasarkan data yang ada, *HR Analytics* dapat menganalisis tingkat *turn over* dalam perusahaan untuk membantu menurunkan hal tersebut lewat data yang digunakan.

b. Meningkatkan Kinerja

Salah satu manfaatnya adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan dari seluruh divisi perusahaan, seperti dapat menganalisis berbagai macam hal mulai dari keragaman, absensi, beban kerja karyawan dll untuk mengoptimalkan performa karyawan.

c. Memperbaiki Sistem Perekrutan Karyawan

Perusahaan dapat mengolah data untuk membuat strategi dalam meningkatkan strategi dalam meningkatkan retensi untuk karyawan dan perbaikan untuk menjadi lebih baik dalam segi perekrutan

d. Merencanakan Strategi Perusahaan

HR Analytics membantu divisi HR untuk adil dalam pembuatan strategi, karena menggunakan data serta laporan tim HR yang membuat menjadi sebuah rencana yang akan diimplementasikan dalam lingkungan kerja.

Menurut [9] *HR Analytics* mempunyai tiga level yaitu sebagai berikut :

1. *Descriptive Analysis*

Dapat memberikan untuk gambaran keseluruhan dalam informasi mengenai kondisi SDM didalam perusahaan. Biasanya berisi tingkat *turnover*, biaya perekrutan, jumlah yang akan direkrut perusahaan dll. Fokus utama dalam analisis ini adalah pengurangan biaya dan untuk perbaikan proses

2. *Predictive Analysis*

Analisis ini menggunakan historis serta fakta yang ada dalam membuat prediksi untuk kedepannya. Mencakup berbagai statistik, pengembangan data dan pemodelan. Biasanya model ini digunakan supaya dapat meningkatkan dalam menentukan kandidat atau orang yang tepat untuk dilatih, direkrut atau pekerjaan serta akan diprososikan nantinya.

3. *Perspective Analysis*

Analisis ini melampaui prediksi dan dapat menguraikan atau menerangkan pilihan pada keputusan serta optimalisasi pada tenaga kerjanya, biasanya digunakan supaya dapat menganalisis data yang bersifat kompleks dalam memberikan pemilihan untuk keputusan, memprediksi hasil yang ada dan menunjukkan adanya dampak bisnis. Analisis ini melibatkan model digunakan supaya dapat memahami bagaimana proses investasi yang akan berdampak pada pendapatan. Menguraikan pilihan pada keputusan serta optimalisasi pada tenaga kerja, biasanya digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kompleks dalam memberikan

pilihan keputusan, memprediksi hasil yang ada dan menunjukkan dampak bisnis. Analisis ini melibatkan model yang digunakan bisa memahami bagaimana investasi yang akan berdampak pada laba.

HR Analytics memiliki project-project yaitu sebagai berikut:

1. *Recruitment*

Menentukan kombinasi nilai, kompetensi dan keterampilan untuk kesesuaian dan perfoma terbaik karyawan dalam perusahaan. Melalui analitik ini juga dapat mengembangkan kombinasi yang berbeda untuk kelompok pekerjaan yang ada dan dapat menghasilkan hirerarki yang berbeda. Dapat memastikan sumber kandidat mana yang dapat mnghasilkan biaya serta manfaat terbaik dalam kinerjanya, selain itu dapat menganalisis ketersediaan keterampilan dalam pasar tenaga kerja ataupun kebutuhan dalam internal.

2. *Learning & Development*

Memenuhi kebutuhan dengan data-data yang ada, seperti menentukan pola orietansi yang optimal untuk menurangi dengan cepat *turnover* dalam karyawan, melakukan evaluasi penerapan pembelajaran oleh demografi yang berbeda. Serta membuat strategi yang sesuai dengan perkembangan karir untuk SDM perusahaan.

3. *Remuneration*

Dalam project ini HR melakukan analitik untuk menentukan kombinasi nilai, kompetensi dan keterampilan untuk kesesuaian dan perfoma yang terbaik. Selain itu menghitung ROI dalam skema pembayaran, perkiraan biaya yang ada melawan kurva nilai yang dirasakan dalam SDM. Serta mengidentifikasi pola dalam kompensasi serta kinerja SDM.

4. *Career Management*

Bagaimana dalam memenuhi data untuk perilaku, keterampilan dan atribut apa yang biasanya dan sesuai untuk dengan kebutuhan kepemimpinan dalam organisasi saat ini dan masa depan. Mengidentifikasi potensi yang tinggi melalui kombinasi kompetensi, keterampilan, nilai dan kinerja dari SDM. Serta menentukan potensi promosi melalui analisis jaringan yang ada.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yang dilakukan berdasarkan obyek dari ilmiah. Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengungkapkan fakta, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitiannya sedang berlanjut serta menunjukkan fakta yang ada. Penelitian yang digunakan juga deksriptif analisis, yang dimana digunakan untuk meneliti sebuah konsep dan ide dari manusia yang sudah ada didalam berbentuk naskah primer atau sekunder dengan melakukan studi kristis didalamnya [5]. Penelitian deskriptif analisis ini memiliki berbagai proses dan macam-macam aktivitas, metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus. Dimana metode ini adalah proses dalam pencarian sebuah pengetahuan dimana untuk memeriksa ataupun menyelidiki fenomena yang terjadi dalam kehidupan nyata. Studi kasus ini berasal juga dari sumber data yang dijadikan sebagai alat pencarian dalam analisis ataupun bukti.

3.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan merupakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data seperti buku, dan data langsung dari perusahaan yang dapat memperkuat data yang ada dan menggambarkan status objek berdasarkan fakta yang terdapat di dalam perusahaan. Fakta-fakta yang diperoleh kemudian disusun untuk diproses lebih lanjut untuk menarik kesimpulan. Data sekunder biasanya telah diolah terlebih dahulu oleh pihak lain [10].

3.3. Pengumpulan Data

Menurut Arikunto, peneliti memiliki akses ke berbagai alat pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang konsep berwujud yang tidak dapat direpresentasikan secara fisik [11]. Penulis yang terjun terlebih dahulu ke dalam subjek penelitian mereka lebih mungkin menghasilkan hasil yang dapat diandalkan daripada mereka yang mengandalkan sumber sekunder dan berbagai pendekatan lainnya. Terdapat dua metode dalam penelitian yaitu:

Metode Observasi

Metode ini merupakan tindakan menganalisis, menyimpan catatan terperinci dari perubahan yang dapat diamati yang terjadi pada subjek yang diteliti. Pengamatan partisipatif digunakan di sini, di mana peneliti mengambil bagian dalam kegiatan rutin individu yang sedang dipelajari [10]. Pengamatan adalah tindakan menyimpan catatan terperinci dari perubahan yang dapat diamati yang terjadi pada subjek yang diteliti. Pengamatan partisipatif digunakan di sini, dimana peneliti mengambil bagian dalam kegiatan rutin individu yang sedang dipelajari atau diwawancarai.

1. Metode Studi Literatur

Metode studi literatur adalah sebuah metode yang menggunakan metode pengolahan bahan, pengambilan data pustaka, memahami dan memperoleh data. Dapat dilakukan oleh peneliti dengan arah yang pertama yaitu mencari inti dasar untuk mendapatkan dan menciptakan landasan teori, kerangka konsep, dan menentukan hipotesis penelitian. Sehingga para peneliti dapat menggolongkan, mendistribusikan, mengkoordinasikan, dan menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Melakukan studi literatur ini dilakukan oleh peneliti antara sesudah menentukan topik penelitian dan ditetapkannya rumusan permasalahan, sebelum turun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis *HR Analytics* dalam Industri Manufaktur

HR Analytics menjadi suatu perhatian bagi perusahaan khususnya dalam industri manufaktur karena ini salah satu faktor untuk perusahaan dapat membuat kemajuan dan mencapai tujuan bersama. Proses ini dapat membuat perusahaan supaya dapat mengukur dampak kebijakan oleh HR untuk seluruh performa perusahaan sehingga menjadi keputusan bersama yang didasarkan oleh data. *HR Analytics* yang ada pada industri manufaktur berupa proses pengumpulan ataupun analisis serta pelaporan data-data yang ada terkait dengan HR, data ini dapat menjadi efektivitas yang dibuat oleh perusahaan. Manfaat *HR Analytics* bagi perusahaan khususnya dalam industri manufaktur yaitu dapat meningkatkan kinerja, merencanakan strategi untuk kedepannya, terutama memperbaiki sistem perekrutan dan manajemen karir melalui penilaian kinerja dalam perusahaan, selain itu *HR Analytics* mengubah cara pandang dalam perusahaan yang dulunya memakai naluri menjadi keputusan yang berbasis dengan data. Industri manufaktur memiliki beberapa tantangan utama pada, maka dari itu diperlukan dari data SDM tersebut di olah dan dievaluasi untuk mengurangi turnover dan memperbaiki sistem perekrutan serta manajemen karir yang ada pada perusahaan.

4.2. Model *HR Analytics* dalam Industri Manufaktur

Pemodelan dalam *HR Analytics* merupakan hal yang perlu diperhatikan, untuk melihat dengan ide-ide atau hipotesis dengan memutuskan apa yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut melalui data, visualisasi, informasi, pengetahuan dan wawasan serta keputusan dalam perusahaan. Proses dalam *HR Analytics* ini perlu didukung oleh teknologi dan model yang sesuai dengan perusahaan.

Model dalam industri manufaktur memiliki tahapan yaitu :

1. *Descriptive*, perusahaan menggunakan data-data yang ada untuk meneliti dan menggambarkan apa yang sedang terjadi saat ini dengan perusahaan. Dalam industri manufaktur yang sering terjadi adalah HR melaporkan kepada pihak manajemen mengenai tingkat turnover untuk dibandingkan perputaran tahunan antara dua tim atau dua departemen yang berbeda. Biasanya *turnover* meningkat dalam perusahaan diakibatkan karena pekerjaan manufaktur membutuhkan karyawan terampil dalam bidangnya. Selain itu diakibatkan karena manajemen karir atau jenjang karir yang dijanjikan oleh perusahaan tidak diterapkan.
2. *Diagnostic*, perusahaan melakukan analisis terhadap data-data yang ada untuk meneliti penyebab terjadinya kejadian atau masalah dalam perusahaan. Tahap ini HR menguraikan laporan-laporan bahwa departemen mana yang terjadi turnover tinggi dan tidak mampu mencapai target dalam perusahaan. Selain itu menggali data dari survei internal ataupun wawancara untuk mengungkap karyawan apakah merasa puas dalam pekerjaan yang dimana ini berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan.
3. *Predictive*, perusahaan menggunakan data-data masa kini untuk memperkirakan hal-hal yang akan terjadi kepada perusahaan di masa mendatang. Tahap ini perusahaan akan membuat simulasi dari data tersebut untuk memperkirakan nilai turnover yang terjadi di tahun mendatang atau depan, data yang dianalisis dapat berasal dari proses perekrutan yang menunjukkan apakah seorang kandidat tersebut cocok untuk bekerja ataupun sukses jangka panjang dengan organisasi, perusahaan akan menyesuaikan strategi recruitment dan manajemen karir untuk menarik kandidat tersebut.

4. *Prespective*, perusahaan memanfaatkan data yang ada untuk membuat model supaya dapat memberikan cara atau alternatif terbaik dalam memperbaiki kejadian untuk perusahaan mencapai target. Tahap ini perusahaan akan memahami faktor-faktor yang ada untuk diperbaiki dalam menurunkan tingkat turnover perusahaan. Analytics ini dapat membantu perusahaan mempersiapkan kebutuhan karyawan mendatang, seperti dengan opsi tunjangan digital dan peningkatan aktivitas seputar jenjang karir atau kebijakan cuti.

Dari tahap tersebut, perusahaan dapat menentukan model dalam *HR Analytics* yang dapat membantu mengatasi masalah rekrutment dan manajemen karir dalam perusahaan. Model yang terdapat dalam industri manufaktur tersebut memiliki langkah-langkah yaitu :

1. Mengetahui mengapa perusahaan melakukan *HR Analytics* untuk proyek rekrutment dan manajemen karir, serta alasan untuk menghindari melakukan analisis yang salah serta memberikan peluang masalah bahwa analitik diperlukan.

2. Perusahaan membuat hipotesis untuk menguji permasalahan dalam rekrutment dan manajemen karirnya dalam perusahaan, hipotesis ini membantu agar tidak mencapai kesimpulan hanya berdasarkan kebetulan, tetapi dari data yang sebenarnya. Permasalahan dalam rekrutment yaitu industri manufaktur harus mampu meningkatkan efisiensi dalam proses perekrutan mulai dari proses wawancara yang tidak berlangsung lama, serta menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dalam proses perekrutan untuk calon karyawan baru. Sedangkan dalam manajemen karir diakibatkan dari kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam industri manufaktur serta perusahaan tidak menentukan potensi promosi melalui analisis jaringan yang ada.

3. Perusahaan membuat dan menentukan KPI berbasis data dan metrik untuk mengukur keberhasilan serta melakukan analisis data-data. Salah satu cara supaya perusahaan akan tetap unggul dan kompetitif melalui penerapan KPI dan metrik pada manufaktur. KPI ini bertujuan untuk melihat perkembangan serta mengevaluasi sistem rekrutment dan pengembangan manajemen karir yang efektif pada perusahaan.

4. Perusahaan mengumpulkan data mengenai SDM dan mengidentifikasi untuk menguji hipotesis dan menentukan apakah data tersebut cukup. HR mengumpulkan data-data untuk *recruitment* seperti: waktu dan biaya rekrutment, tingkat *turnover* yang ada, peringkat keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Sedangkan dalam manajemen karir HR mengumpulkan data seperti: penilaian dan pengembangan dalam kinerja karyawan.

5. Menentukan rekomendasi untuk proyek analitik dalam rekrutment dan manajemen karirnya, rekomendasi ini membuat dorongan besar untuk perubahan dalam industri manufaktur.

A. Dalam *recruitment* perusahaan melakukan rekomendasi melalui *HR tools analytics* yaitu seperti *Behavioral Hiring Assessments*: Alat yang digunakan untuk menilai kepribadian dan keterampilan tertentu melalui pertanyaan dan tugas tertentu. Hasil dari proses ini dapat digunakan untuk memilih kandidat yang memiliki kemampuan dan kecerdasan yang tepat dan *Video Interviewing*: Proses wawancara yang bisa dilakukan secara online yang membantu mempercepat rekrutmen dan memberikan kesempatan kepada kandidat untuk menunjukkan keterampilan dan keahlian mereka.

B. Dalam manajemen karir perusahaan melakukan rekomendasi melalui *HR tools analytics* yaitu *Performance Management System*: Sistem ini digunakan untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, sistem ini juga dapat membantu dalam pengembangan karier melalui pelatihan dan penugasan proyek yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan. Dan *Succession Planning Tool*: Alat ini digunakan untuk mengidentifikasi karyawan yang mempunyai potensi untuk memegang jabatan manajerial di masa depan. Alat ini juga dapat membantu perusahaan dalam mengatasi kekosongan posisi manajerial yang ada.

6. Berkomunikasi dengan pembuat keputusan mengenai hasil dari proyek recruitment dan manajemen karir untuk menentukan keputusan yang terbaik.

7. Menetapkan dan mengimplementasikan perbaikan dalam rekrutment serta manajemen karir tersebut, yaitu merumuskan keputusan tersebut dan melakukan evaluasi apakah masalah dalam rekrutment dan manajemen karir tersebut dapat mengembalikan nilai dalam perusahaan. Perusahaan melakukan evaluasi selama tiga bulan sekali untuk melihat perkembangan model analitik yang diterapkan oleh perusahaan melalui data-data.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisa yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa *HR Analytics* dapat dijadikan alat pengukur yang signifikan untuk bisnis, terutama di sektor manufaktur. Prosedur ini dapat membantu bisnis berkembang sehingga dapat mengurangi dampak sumber daya manusia pada semua aspek kinerja bisnis, sehingga menghasilkan pemahaman bersama berdasarkan data. Analitik SDM yang ada pada sektor manufaktur diantaranya prosedur pengumpulan data, analisis, dan penyimpanan data yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Serta adapun manfaat *HR Analytics* bagi perusahaan khususnya dalam industri manufaktur yaitu dapat meningkatkan kinerja, merencanakan strategi ke depan, terutama memperbaiki sistem depresiasi dan manajemen karir melalui penilaian kinerja dalam perusahaan. Industri manufaktur memiliki beberapa penggerak utama, sehingga perlu dilakukan analisis dan evaluasi data dari SDM guna meningkatkan penjualan dan memperbaiki sistem internal perusahaan untuk menjaga pengendalian internal dan mengelola personel karir. Pemodelan dalam *HR Analytics* merupakan hal yang perlu diperhatikan, untuk memutuskan apa yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut melalui data, visualisasi, informasi, pengetahuan dan wawasan serta keputusan dalam perusahaan. *HR Analytics* harus diimplementasikan dengan menggunakan teknologi dan model yang sesuai untuk perusahaan. Berbagai model dalam industri manufaktur memiliki tahapan-tahapan yaitu *Descriptive, Diagnostic, Predictive, Prescriptive*. Sebagai hasil dari tahapan ini, perusahaan akan dapat mengembangkan model *HR Analytics* yang berguna untuk membantu penyelesaian masalah sumber daya dan manajemen bakat di dalam perusahaan.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan terhadap perusahaan terkait yaitu merancang serta meningkatkan sistem *recruitment and retention modeling* pada perusahaan yang dapat berguna untuk menilai efektivitas inisiatif rekrutmen dan retensi dalam industri manufaktur, menawarkan wawasan tentang strategi apa yang paling efektif untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Selain itu perusahaan juga harus menganalisa terkait *Employee performance modeling* yang dapat berguna dalam hal mengidentifikasi pola serta tren yang membantu perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi karyawan dengan kinerja terbaik dan menciptakan budaya persaingan sehat yang dapat membantu mendorong tingkat produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Margherita, "Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research," *Hum. Resour. Manag. Rev.*, vol. 32, no. 2, 2022, doi: 10.1016/j.hrmr.2020.100795.
- [2] F. Humaira, S. Agung, and E. Kuraesin, "Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, p. 329, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3706.
- [3] R. Mardikaningsih and D. Darmawan, "Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi," *J. Jurima*, vol. 1, no. 3, pp. 1–14, 2021, [Online]. Available: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JURIMA%0AHubungan>
- [4] D. Iryad Gunawan and N. Ahmadi Bi Rahmani, "Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang," vol. 4, no. 4, 2022.
- [5] T. Elisabeth, P. Gusti, T. Gunawan, and A. Gunawan, "RANCANGAN HUMAN RESOURCES ANALYTICS UNTUK PELATIHAN KARYAWAN PEMASARAN PENJUALAN DI RESTORAN X," vol. 18, no. 2, pp. 167–188, 2022.
- [6] A. Harnadi, T. Gunawan, and A. Gunawan, "Rancangan Sistem Informasi Berbasis Human Resources Analytics Pt . Bank X," vol. 18, no. 2, pp. 189–203, 2022.
- [7] S. McCartney and N. Fu, "Bridging the gap: why, how and when HR analytics can impact organizational performance," *Manag. Decis.*, vol. 60, no. 13, pp. 25–47, 2021, doi: 10.1108/MD-12-2020-1581.
- [8] S. Chatterjee, R. Chaudhuri, D. Vrontis, and E. Siachou, "Examining the dark side of human resource analytics: an empirical investigation using the privacy calculus approach," *Int. J. Manpow.*, vol. 43, no. 1, pp. 52–74, 2022, doi: 10.1108/IJM-02-2021-0087.
- [9] S. Lia, "PERANCANGAN PENGUKURAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PENGAJAR TAHFIZH DENGAN METODE HUMAN RESOURCES SCORECARD DAN ANALYTIC NETWORK PROCESS," -, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.

- [10] N. Huda and R. Hambali, "Risiko dan Tingkat Keuntungan Investasi Cryptocurrency," *J. Manaj. dan Bisnis Performa*, vol. 17, no. 1, pp. 72–84, 2020, doi: 10.29313/performa.v17i1.7236.
- [11] M. A. Alwy, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya," *J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. budaya, Teknol. dan Pendidik.*, vol. 1, no. 10, pp. 2265–2276, 2022.