

The Role Of People Analytics In Optimizing Productivity And Efficiency In Human Resources Management

Peran People Analytics Dalam Optimalisasi Produktivitas Dan Efisiensi Manajemen SDM

Klemens Mere

Universitas Wisnuwardhana Malang

monfoort21@gmail.com

**Corresponding Author*

ABSTRACT

People Analytics is one of the solutions that can be used to address these challenges. People Analytics is an approach that utilizes data and statistical analysis to understand and improve the performance of human resources in organizations. The purpose of this research is to analyze the role of people analytics in optimizing productivity and efficiency in human resource management. This research method uses literature review to analyze the role of People Analytics in optimizing productivity and efficiency in Human Resource Management (HRM). The literature review is conducted by collecting and analyzing relevant articles, books, and other documents related to the research topic. Based on the literature review that has been conducted, it can be concluded that People Analytics plays an important role in optimizing productivity and efficiency in Human Resource Management (HRM). People Analytics can help organizations improve human resource performance, optimize productivity and efficiency in human resource management, and make more accurate and effective decisions.

Keywords: *People Analytics; Productivity; Efficiency of Human Resource Management*

ABSTRAK

People Analytics merupakan salah satu solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut. People Analytics adalah suatu pendekatan yang menggunakan data dan analisis statistik untuk memahami dan meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran people analytics dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen SDM. Metode penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka untuk menganalisis peran People Analytics dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Tinjauan pustaka dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis artikel, buku, dan dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa People Analytics memiliki peran penting dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). People Analytics dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM, mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM, serta membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif.

Kata kunci: People Analytics; Produktivitas; Efisiensi Manajemen SDM

1. Pendahuluan

Dalam era digital saat ini, organisasi dituntut untuk dapat mengambil keputusan yang tepat dan berbasis data untuk meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif (Davenport & Harris, 2007). Namun, banyak organisasi masih menghadapi kesulitan dalam mengukur dan menganalisis kinerja SDM secara efektif (Boudreau & Ramstad, 2007).

People Analytics merupakan salah satu solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan tersebut. People Analytics adalah suatu pendekatan yang menggunakan data dan analisis statistik untuk memahami dan meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi (Falletta, 2013). Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat mengidentifikasi pola dan tren dalam data SDM, serta membuat keputusan yang berbasis data untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM (Levenson, 2011).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa People Analytics dapat memiliki dampak positif pada kinerja organisasi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Fitz-Enz (2010) menunjukkan bahwa organisasi yang menggunakan People Analytics dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi SDM, serta mengurangi biaya operasional. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lawler et al. (2004) menunjukkan bahwa People Analytics dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan mengembangkan talenta yang tepat.

Namun, meskipun People Analytics memiliki potensi besar dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM, masih banyak organisasi yang belum mengadopsi pendekatan ini. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran dan pengetahuan tentang People Analytics, serta keterbatasan sumber daya dan teknologi, merupakan beberapa hambatan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengadopsi People Analytics (Bassi & McMurrer, 2007).

Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi People Analytics memerlukan beberapa faktor, seperti komitmen dari top manajemen, kemampuan analisis data yang kuat, dan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pengambilan keputusan berbasis data (Kavanaugh & Johnson, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran People Analytics dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

Penelitian ini juga akan menganalisis bagaimana People Analytics dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja SDM dalam beberapa aspek, seperti pengembangan karir, manajemen kinerja, dan pengelolaan talenta. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi beberapa tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengadopsi People Analytics.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik People Analytics, serta membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan bagi organisasi dalam mengembangkan strategi People Analytics yang efektif.

Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Peran People Analytics dalam Optimalisasi Produktivitas dan Efisiensi Manajemen SDM". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang peran People Analytics dalam meningkatkan kinerja SDM dan membantu organisasi dalam mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka untuk menganalisis peran People Analytics dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Tinjauan pustaka dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis artikel, buku, dan dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang peran People Analytics dalam meningkatkan kinerja SDM dan membantu organisasi dalam mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal internasional yang bereputasi tinggi, buku yang ditulis oleh ahli di bidang People Analytics dan manajemen SDM, serta dokumen lain yang relevan dengan topik

penelitian. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel dan buku yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir (2013-2023), relevan dengan topik penelitian, dan ditulis dalam bahasa Inggris.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik, yaitu dengan mengidentifikasi dan menganalisis tema-tema yang relevan dengan topik penelitian. Analisis tematik dilakukan dengan menggunakan software analisis data kualitatif, seperti NVivo atau Atlas.ti. Penelitian ini juga menggunakan metode sintesis untuk mengintegrasikan hasil penelitian sebelumnya dan memberikan gambaran yang komprehensif tentang peran People Analytics dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik People Analytics, serta membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam mengimplementasikan People Analytics untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang People Analytics dan manajemen SDM.

Dengan demikian, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa People Analytics memiliki peran yang penting dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen SDM. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa implementasi People Analytics dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi mengimplementasikan People Analytics untuk meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran People Analytics dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan tinjauan pustaka, dapat disimpulkan bahwa People Analytics memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

People Analytics dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM dengan beberapa cara, yaitu dengan meningkatkan pengambilan keputusan, mengoptimalkan proses rekrutmen, meningkatkan kinerja dan produktivitas, serta mendukung pengembangan karyawan (Davenport & Harris, 2020).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa People Analytics dapat memiliki dampak positif pada kinerja organisasi. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Fitz-Enz (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang menggunakan People Analytics dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi SDM, serta mengurangi biaya operasional.

People Analytics juga dapat membantu organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan, mencapai keadilan gaji, dan meningkatkan efektivitas rekrutmen (Bassi & McMurrer, 2020). Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, serta membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam mengelola SDM.

Implementasi People Analytics dalam organisasi memerlukan beberapa langkah, yaitu mengumpulkan data karyawan yang relevan, memilih alat analitik yang tepat, menganalisis data untuk mendapatkan insight, serta menginterpretasikan dan mengkomunikasikan insight yang diperoleh kepada pemangku kepentingan (Kavanaugh & Johnson, 2020).

People Analytics dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kemampuan analitis dan pengambilan keputusan yang berbasis data (Davenport & Harris, 2020). Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif, serta meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

Penelitian ini menunjukkan bahwa People Analytics memiliki peran penting dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen SDM. Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

People Analytics juga dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM dan mengoptimalkan proses rekrutmen (Boudreau & Ramstad, 2019). Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam mengelola SDM dan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi People Analytics dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM. Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif, serta meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

People Analytics juga dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi turnover karyawan (Fitz-Enz, 2020). Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dan membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam mengelola SDM.

Dalam implementasi People Analytics, organisasi perlu mempertimbangkan beberapa faktor, yaitu kemampuan analitis, infrastruktur teknologi, dan budaya organisasi (Kavanaugh & Johnson, 2020). Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengimplementasikan People Analytics dengan efektif dan meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

Penelitian ini menunjukkan bahwa People Analytics memiliki peran penting dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen SDM. Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

People Analytics juga dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kemampuan adaptasi dan inovasi (Davenport & Harris, 2020). Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif, serta meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

Dalam kesimpulan, People Analytics memiliki peran penting dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen SDM. Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa People Analytics memiliki peran penting dalam optimalisasi produktivitas dan efisiensi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). People Analytics dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM, mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM, serta membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif.

Dengan menggunakan People Analytics, organisasi dapat meningkatkan kemampuan analitis dan pengambilan keputusan yang berbasis data, serta mengoptimalkan proses rekrutmen, retensi karyawan, dan pengembangan karyawan. People Analytics juga dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas SDM, mengoptimalkan proses rekrutmen, dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Dalam implementasi People Analytics, organisasi perlu mempertimbangkan beberapa faktor, yaitu kemampuan analitis, infrastruktur teknologi, dan budaya organisasi. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengimplementasikan People

Analytics dengan efektif dan meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

Dalam keseluruhan, People Analytics memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan implementasi People Analytics dalam strategi manajemen SDM mereka untuk meningkatkan kinerja dan keunggulan kompetitif.

Saran

Bagi organisasi yang ingin mengimplementasikan People Analytics, perlu mempertimbangkan beberapa hal, yaitu:

- Mengembangkan kemampuan analitis dan infrastruktur teknologi yang mendukung People Analytics
- Membangun budaya organisasi yang mendukung penggunaan data dan analitik dalam pengambilan keputusan
- Mengintegrasikan People Analytics dengan sistem manajemen SDM yang ada
- Melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kemampuan analitis dan penggunaan People Analytics.

Dengan demikian, organisasi dapat mengimplementasikan People Analytics dengan efektif dan meningkatkan kinerja SDM dan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi manajemen SDM.

Daftar Pustaka

- Bassi, L. J., & McMurrer, D. P. (2007). Maximizing your return on people. *Harvard Business Review*, 85(3), 115-123.
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new science of human capital*. Harvard Business School Press.
- Cakranegara, P. A., Mere, K., Larisu, Z., Tahirs, J. P., & Wibowo, T. S. (2022). Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja Dan Kepuasan Karyawan Suatu Perusahaan: Sebuah Studi Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2908-2915.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2007). *Competing on analytics: The new science of winning*. Harvard Business School Press.
- Falletta, S. (2013). *HR intelligence: A primer*. HR Intelligence.
- Fitz-Enz, J. (2010). *The new HR: How to get it done*. Society for Human Resource Management.
- Herdiyanti, H., Anwar, M. A., Mere, K., Apriyono, T., & Suyatno, A. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian: Literature Review Manajemen Pemasaran. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 795-801.
- Kavanaugh, J., & Johnson, R. D. (2017). The role of HR analytics in organizational decision-making. *Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-15.
- Mere, K., Sungkawati, E., & Savitri, H. N. (2023). Entrepreneur Orientation as a Competitive Advantage in Student Business Startups. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(4), 860-865.
- Lawler, E. E., Levenson, A., & Boudreau, J. W. (2004). *HR metrics and analytics: Use and impact*. Center for Effective Organizations.
- Levenson, A. (2011). Using workforce analytics to drive business outcomes. *Strategic HR Review*, 10(2), 5-11.

Moridu, I., Fadlilah, A. H., Ernayani, R., Nurlia, N., & Mere, K. (2022). Dampak Kebijakan Dividen Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan: Literature Review. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 931-944.