



Peran Strategic HR Analytics dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Rika Yanuarty

STIE Miftahul Huda, Rancasari, Subang, Jawa Barat, Indonesia

Email: rikayanuarty1981@gmail.com

Abstract

Strategic HR Analytics (SHRA) is a data-driven approach that has become a crucial element in enhancing the effectiveness of human resource management (HRM). By leveraging integrated analytics technologies and data, SHRA enables organizations to make strategic decisions based on accurate and relevant information. This study explores the role of SHRA in supporting HRM processes, including workforce planning, competency development, performance management, and employee retention. The findings indicate that effective implementation of SHRA can help organizations proactively identify HR needs, measure the effectiveness of training programs, and improve employee engagement through data-driven strategies. Moreover, SHRA contributes to increasing transparency and accountability in decision-making, thereby strengthening organizational competitiveness. The study also identifies challenges in implementing SHRA, such as limited access to high-quality data, the need for analytical expertise, and resistance to change at the organizational level. As a result, key recommendations include developing HR analytics capabilities, increasing investments in analytics technologies, and fostering a data-oriented organizational culture. By optimizing the potential of SHRA, organizations can enhance the effectiveness of HRM and support the achievement of long-term strategic objectives.

Keywords: *Strategic HR Analytics, Human Resource Management, Organizational Effectiveness*

Abstrak

Strategic HR Analytics (SHRA) merupakan pendekatan berbasis data yang menjadi salah satu elemen penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Dengan memanfaatkan teknologi analitik dan data yang terintegrasi, SHRA memungkinkan organisasi untuk mengambil keputusan strategis yang didasarkan pada informasi yang akurat dan relevan. Penelitian ini mengeksplorasi peran SHRA dalam mendukung proses pengelolaan SDM, termasuk perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan retensi karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi SHRA yang efektif dapat membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan SDM secara proaktif, mengukur efektivitas program pelatihan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan melalui strategi berbasis data. Selain itu, SHRA berkontribusi pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan, sehingga memperkuat daya saing organisasi. Penelitian ini juga mengidentifikasi tantangan dalam implementasi SHRA, seperti keterbatasan akses data berkualitas, kebutuhan akan keahlian analitik, dan resistensi terhadap perubahan di tingkat organisasi. Oleh karena itu, rekomendasi utama yang diajukan meliputi pengembangan kapasitas analitik SDM, peningkatan investasi

dalam teknologi analitik, dan penanaman budaya organisasi yang berorientasi pada data. Dengan memanfaatkan potensi SHRA secara optimal, organisasi dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang.

Keywords: Strategic HR Analytics, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Efektivitas Organisasi.

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi digital dan persaingan bisnis yang semakin kompleks, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam memastikan keberlangsungan dan kesuksesan organisasi. Perubahan cepat dalam lanskap bisnis global mendorong organisasi untuk beradaptasi melalui pemanfaatan teknologi dan data dalam pengambilan keputusan strategis, termasuk di bidang pengelolaan SDM. Salah satu pendekatan terkini yang menarik perhatian banyak akademisi dan praktisi adalah Strategic HR Analytics (SHRA), yang menggabungkan penggunaan data, teknologi analitik, dan strategi SDM untuk meningkatkan efektivitas manajemen organisasi. SHRA berperan sebagai alat yang tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan SDM yang berbasis data (Marler & Boudreau, 2017).

Seiring dengan meningkatnya ketersediaan data organisasi, baik dari sistem internal seperti perangkat lunak manajemen SDM maupun dari sumber eksternal seperti media sosial dan survei pasar, HR Analytics telah berevolusi dari sekadar alat pelaporan tradisional menjadi pendekatan strategis yang membantu organisasi mengintegrasikan data dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Rasmussen dan Ulrich (2015), SHRA memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi pola dan wawasan dari data yang tersedia, seperti tingkat retensi karyawan, efektivitas pelatihan, hingga tingkat keterlibatan karyawan. Dengan demikian, SHRA tidak hanya mempermudah pengelolaan SDM, tetapi juga memberikan nilai tambah yang signifikan dalam mendukung tujuan strategis organisasi.

Namun, pengembangan dan implementasi SHRA di banyak organisasi menghadapi tantangan yang kompleks. Salah satu tantangan utama adalah minimnya akses terhadap data yang terintegrasi dan berkualitas. Menurut laporan Deloitte (2018), sekitar 70% perusahaan yang menerapkan analitik SDM mengalami kesulitan dalam mengumpulkan dan mengintegrasikan data dari berbagai sistem, yang sering kali tersebar di seluruh organisasi. Selain itu, kurangnya tenaga kerja dengan keterampilan analitik juga menjadi hambatan signifikan. Bersamaan dengan itu, resistensi terhadap perubahan organisasi, terutama dari karyawan dan manajer yang belum sepenuhnya memahami potensi SHRA, turut menjadi tantangan dalam implementasi pendekatan ini (Angrave et al., 2016).

Di sisi lain, potensi manfaat SHRA bagi organisasi sangatlah besar. Salah satu manfaat utama adalah kemampuannya untuk menghubungkan inisiatif SDM dengan hasil bisnis yang konkret. Sebagai contoh, Huselid (1995) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang efektif dapat berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan profitabilitas organisasi. Dengan menggunakan SHRA, organisasi dapat mengukur dampak dari program-program SDM secara lebih terperinci, seperti dengan mengkalkulasi return on investment (ROI) dari pelatihan karyawan atau mengevaluasi efektivitas strategi rekrutmen berdasarkan data kinerja karyawan baru. Dengan demikian, SHRA memungkinkan organisasi

untuk mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien dan memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil didasarkan pada data yang objektif dan relevan (Levenson, 2018).

Lebih lanjut, SHRA juga memberikan peluang untuk meningkatkan pengalaman karyawan, yang pada akhirnya dapat memperkuat keterlibatan dan retensi tenaga kerja. Dalam studi yang dilakukan oleh Bersin (2019), ditemukan bahwa perusahaan yang mengadopsi pendekatan analitik cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, karena keputusan terkait SDM yang diambil lebih relevan dan mendukung kebutuhan individu karyawan. Sebagai contoh, melalui analisis data, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan mengambil langkah-langkah preventif sebelum karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi biaya pergantian karyawan, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Selain manfaat langsung bagi organisasi, SHRA juga berkontribusi pada peningkatan kredibilitas fungsi SDM di tingkat manajerial. Selama beberapa dekade, fungsi SDM sering kali dianggap kurang strategis dibandingkan dengan fungsi lain seperti keuangan atau pemasaran. Namun, dengan munculnya SHRA, fungsi SDM dapat menunjukkan kontribusi nyata mereka terhadap keberhasilan bisnis melalui bukti berbasis data. Misalnya, laporan dari McKinsey (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan analitik ke dalam pengelolaan SDM cenderung memiliki tingkat kepemimpinan yang lebih baik, karena mereka dapat mengidentifikasi dan mengembangkan talenta potensial dengan lebih efektif. Dengan demikian, SHRA memperkuat peran SDM sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan organisasi.

Meskipun begitu, keberhasilan implementasi SHRA sangat bergantung pada beberapa faktor utama. Salah satunya adalah dukungan dari pimpinan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rasmussen dan Ulrich (2015) menunjukkan bahwa organisasi yang mendapatkan dukungan penuh dari pimpinan dalam hal investasi teknologi dan pengembangan keterampilan analitik cenderung lebih berhasil dalam mengadopsi SHRA. Selain itu, penting pula bagi organisasi untuk menanamkan budaya data-driven, di mana keputusan dibuat berdasarkan data dan bukan sekadar intuisi atau pengalaman pribadi. Menurut Angrave et al. (2016), organisasi yang memiliki budaya seperti ini lebih mampu mengadopsi SHRA secara efektif dan mencapai manfaat jangka panjang.

Selain faktor internal, faktor eksternal seperti perkembangan teknologi juga memainkan peran penting dalam implementasi SHRA. Dengan kemajuan teknologi analitik, seperti kecerdasan buatan (artificial intelligence) dan pembelajaran mesin (machine learning), potensi penggunaan SHRA semakin luas. Teknologi-teknologi ini memungkinkan analisis data yang lebih kompleks, seperti prediksi perilaku karyawan atau identifikasi pola retensi berdasarkan data historis. Sebagai contoh, algoritma pembelajaran mesin dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi karyawan yang berpotensi untuk promosi berdasarkan data kinerja mereka (Marler & Boudreau, 2017). Dengan demikian, investasi dalam teknologi analitik menjadi salah satu elemen penting yang harus dipertimbangkan oleh organisasi untuk memaksimalkan potensi SHRA.

Namun, meskipun teknologi memberikan banyak peluang, penggunaannya juga menimbulkan tantangan etis yang perlu diperhatikan. Salah satu isu utama adalah privasi data karyawan. Dalam pengumpulan dan analisis data SDM, organisasi sering kali mengakses informasi sensitif yang berkaitan dengan kinerja, kesehatan, atau bahkan preferensi pribadi karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, penggunaan data ini dapat menimbulkan masalah hukum dan merusak kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa mereka mematuhi regulasi perlindungan data, seperti General Data Protection Regulation (GDPR) di Uni Eropa, serta menerapkan kebijakan transparansi dalam penggunaan data (Leventhal, 2018).

Pada akhirnya, keberhasilan implementasi SHRA tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau data semata, tetapi juga oleh kemampuan organisasi untuk mengintegrasikan pendekatan ini ke dalam strategi bisnis mereka secara keseluruhan. Seperti yang dinyatakan oleh Boudreau dan Ramstad (2007), pengelolaan SDM yang efektif harus selaras dengan visi dan misi organisasi, sehingga setiap inisiatif SDM dapat memberikan dampak nyata pada pencapaian tujuan strategis. Dalam konteks ini, SHRA berperan sebagai katalis yang membantu organisasi menjembatani kesenjangan antara pengelolaan SDM dan hasil bisnis yang diinginkan.

Sebagai kesimpulan, peran Strategic HR Analytics dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM sangatlah signifikan, terutama dalam menghadapi tantangan bisnis modern yang semakin kompleks. Dengan memanfaatkan data dan teknologi analitik, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat keterlibatan karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang. Namun, keberhasilan implementasi SHRA membutuhkan upaya kolaboratif dari berbagai pihak, termasuk pimpinan organisasi, tenaga kerja, dan pengembang teknologi. Melalui pendekatan yang terintegrasi, SHRA dapat menjadi alat yang tidak hanya mendukung pengelolaan SDM, tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam peran Strategic HR Analytics (SHRA) dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan kualitatif dipilih karena relevansinya dalam mengeksplorasi fenomena yang kompleks dan dinamis, seperti integrasi analitik dalam pengambilan keputusan SDM. Metodologi ini memungkinkan peneliti untuk menggali wawasan dari berbagai perspektif dan memberikan pemahaman holistik tentang bagaimana SHRA dapat memengaruhi proses pengelolaan SDM, baik secara operasional maupun strategis.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu studi literatur dan wawancara semi-terstruktur. Studi literatur bertujuan untuk mengidentifikasi teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik ini. Sumber literatur yang digunakan meliputi buku akademik, artikel jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan publikasi terpercaya dari institusi seperti Deloitte, McKinsey, dan Bersin Insights. Literatur yang dikaji mencakup topik-topik seperti analitik SDM, efektivitas organisasi, transformasi digital, dan tantangan implementasi SHRA. Dengan menggunakan berbagai sumber yang kredibel, penelitian ini berupaya membangun kerangka teoretis yang kokoh untuk mendukung analisis lebih lanjut.

Selain itu, wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan para praktisi dan pakar di bidang SDM yang memiliki pengalaman dalam implementasi SHRA di organisasi mereka. Responden yang diwawancarai terdiri dari manajer SDM, analis data SDM, dan konsultan SDM dari berbagai sektor industri. Pemilihan responden dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, di mana individu yang dipilih dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian. Wawancara ini dirancang untuk menggali pandangan mereka tentang manfaat, tantangan, dan strategi implementasi SHRA. Beberapa pertanyaan kunci yang diajukan meliputi: bagaimana SHRA digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan SDM, kendala apa yang mereka hadapi selama proses implementasi, serta bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan SHRA untuk mencapai tujuan strategis. Wawancara dilakukan secara daring melalui platform komunikasi seperti Zoom dan Microsoft Teams, dengan durasi rata-rata 45 menit hingga 1 jam untuk setiap sesi.

Data yang diperoleh dari wawancara direkam, kemudian ditranskrip secara verbatim untuk memastikan keakuratan informasi. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan tematik, di mana peneliti mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antarinformasi yang muncul dari hasil wawancara. Proses analisis ini melibatkan langkah-langkah seperti pengkodean data, kategorisasi tema, dan interpretasi hasil. Teknik triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data, yaitu dengan membandingkan temuan dari wawancara dengan informasi yang diperoleh dari studi literatur. Pendekatan ini membantu meminimalkan bias dan memastikan bahwa hasil penelitian didasarkan pada bukti yang kuat dan terpercaya.

Penelitian ini juga mempertimbangkan isu-isu etis yang relevan dengan pengumpulan dan analisis data. Sebelum wawancara dilakukan, seluruh responden diberikan informasi yang jelas mengenai tujuan penelitian, manfaat potensial, serta kebijakan privasi terkait penggunaan data yang mereka sampaikan. Responden diminta untuk memberikan persetujuan tertulis (informed consent) sebelum berpartisipasi dalam penelitian. Data yang diperoleh dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini. Selain itu, penelitian ini mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian, seperti menghormati hak privasi responden dan memastikan bahwa tidak ada tekanan atau paksaan selama proses wawancara.

Secara keseluruhan, metodologi penelitian ini dirancang untuk menghasilkan wawasan yang mendalam dan komprehensif mengenai peran SHRA dalam pengelolaan SDM. Dengan menggabungkan studi literatur dan wawancara semi-terstruktur, penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana organisasi dapat memanfaatkan SHRA untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM dan mendukung pencapaian tujuan strategis mereka. Pendekatan kualitatif yang digunakan memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai aspek dari fenomena ini, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik di bidang analitik SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran SHRA dalam Pengelolaan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SHRA memainkan peran strategis dalam pengelolaan SDM. SHRA digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat dan efisien, serta untuk mengidentifikasi pola dan tren

yang memengaruhi kinerja organisasi. Responden wawancara menyatakan bahwa SHRA memberikan kemampuan untuk melakukan prediksi yang proaktif terkait kebutuhan SDM, seperti perencanaan tenaga kerja dan pengelolaan turnover.

Berikut adalah rangkuman peran utama SHRA yang teridentifikasi dalam penelitian ini:

Peran SHRA	Deskripsi	Aplikasi
Pengambilan keputusan berbasis data	SHRA memungkinkan pengambilan keputusan SDM yang didasarkan pada analisis data yang valid.	Pemilihan kandidat terbaik berdasarkan data kinerja historis.
Prediksi kebutuhan tenaga kerja	Analisis prediktif membantu merencanakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan.	Proyeksi kebutuhan SDM berdasarkan data turnover dan pertumbuhan bisnis.
Identifikasi risiko turnover	SHRA dapat mengidentifikasi kelompok karyawan yang berisiko tinggi untuk keluar dari perusahaan.	Menggunakan algoritma untuk mendeteksi tingkat kepuasan karyawan yang menurun.
Pengukuran efektivitas pelatihan	SHRA mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja individu dan tim.	Analisis ROI pelatihan yang dikaitkan dengan peningkatan produktivitas.
Penguatan keterlibatan karyawan	SHRA membantu meningkatkan keterlibatan dengan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhinya.	Survei data pengalaman karyawan diintegrasikan dengan analisis tingkat loyalitas.

Responden yang berasal dari perusahaan multinasional menyebutkan bahwa penggunaan SHRA membantu mengurangi tingkat turnover karyawan dari 18% menjadi 12% dalam waktu satu tahun. Hal ini dicapai melalui pemantauan data tingkat kepuasan karyawan secara real-time dan perbaikan kebijakan berdasarkan hasil analisis tersebut.

Manfaat SHRA bagi Organisasi

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa SHRA memberikan berbagai manfaat bagi organisasi, mulai dari peningkatan efisiensi operasional hingga penguatan daya saing. Berdasarkan wawancara dan studi literatur, manfaat-manfaat utama SHRA dirangkum dalam tabel berikut:

Manfaat	Deskripsi	Sumber
Efisiensi operasional	SHRA memungkinkan alokasi sumber daya yang lebih efisien dan pengurangan biaya SDM.	Marler & Boudreau (2017)
Meningkatkan pengambilan keputusan	SHRA memberikan informasi berbasis data yang membantu pengambilan keputusan SDM yang lebih akurat.	Levenson (2018)
Pengelolaan risiko yang lebih baik	Analitik membantu mengidentifikasi dan mengelola risiko SDM, seperti turnover atau penurunan kinerja.	Rasmussen & Ulrich (2015)

Peningkatan keterlibatan karyawan	SHRA mendukung identifikasi faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan secara spesifik.	Bersin (2019)
Meningkatkan daya saing organisasi	SHRA memungkinkan organisasi untuk merancang strategi SDM yang mendukung pencapaian tujuan strategis.	Deloitte (2018)

Salah satu contoh keberhasilan SHRA adalah penerapannya di sebuah perusahaan teknologi yang mampu meningkatkan ROI pelatihan karyawan sebesar 30% setelah mengintegrasikan data hasil pelatihan dengan data kinerja individu. Temuan ini mendukung literatur sebelumnya yang menunjukkan bahwa SHRA memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas program SDM (Levenson, 2018).

Tantangan Implementasi SHRA

Penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan dalam implementasi SHRA di organisasi. Tantangan ini meliputi keterbatasan akses terhadap data yang terintegrasi, kurangnya keahlian analitik di kalangan praktisi SDM, dan resistensi terhadap perubahan di tingkat organisasi. Tabel berikut merangkum tantangan utama yang diungkapkan dalam penelitian ini:

Tantangan	Penjelasan	Contoh Kasus
Kurangnya data terintegrasi	Data SDM sering kali tersebar di berbagai sistem yang tidak saling terhubung.	Data kinerja di sistem yang terpisah dari data pelatihan, menyulitkan analisis yang terintegrasi.
Keterbatasan keahlian analitik	Praktisi SDM sering kekurangan kemampuan analitik untuk menggunakan alat SHRA secara optimal.	Hanya sebagian kecil tim SDM yang mampu menginterpretasikan hasil analisis statistik dengan benar.
Resistensi terhadap perubahan	Karyawan dan manajer cenderung menolak pendekatan berbasis data karena terbiasa dengan cara tradisional.	Beberapa manajer enggan menggunakan SHRA karena merasa data tidak relevan dengan pengalaman mereka.

Laporan Deloitte (2018) mendukung temuan ini dengan menyebutkan bahwa kurangnya integrasi data adalah salah satu hambatan terbesar dalam implementasi SHRA, di mana 70% organisasi mengalami kesulitan dalam menggabungkan data dari berbagai sistem yang mereka gunakan.

Strategi untuk Mengoptimalkan Implementasi SHRA

Agar organisasi dapat mengatasi tantangan tersebut, penelitian ini mengidentifikasi beberapa strategi penting yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan implementasi SHRA. Berdasarkan wawancara dan literatur yang dikaji, berikut adalah strategi-strategi yang direkomendasikan:

Strategi	Penjelasan	Sumber
Investasi dalam pelatihan analitik	Memberikan pelatihan kepada profesional SDM untuk meningkatkan literasi data dan kemampuan analitik.	McKinsey (2020)

Pengembangan integrasi data	Menggunakan teknologi yang mendukung pengintegrasian data dari berbagai sumber ke dalam satu sistem.	Marler & Boudreau (2017)
Promosi budaya berbasis data	Mendorong organisasi untuk membuat keputusan berbasis data di seluruh tingkatan organisasi.	Rasmussen & Ulrich (2015)
Penggunaan teknologi canggih	Mengadopsi kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin (ML) untuk memproses data dalam skala besar.	Deloitte (2018)

Salah satu perusahaan manufaktur yang diwawancarai menyebutkan bahwa dengan mengintegrasikan data SDM menggunakan sistem berbasis cloud, mereka mampu mengurangi waktu analisis data hingga 40%. Selain itu, pelatihan analitik untuk manajer SDM membantu meningkatkan kemampuan mereka dalam menerjemahkan hasil analitik menjadi tindakan strategis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Strategic HR Analytics (SHRA) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SHRA memungkinkan organisasi untuk mengambil keputusan berbasis data yang lebih akurat, efisien, dan strategis, terutama dalam bidang perencanaan tenaga kerja, pengelolaan turnover, pengukuran efektivitas pelatihan, dan peningkatan keterlibatan karyawan. Temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa organisasi yang menggunakan SHRA mampu menghubungkan inisiatif SDM dengan hasil bisnis yang konkret, seperti peningkatan produktivitas, penghematan biaya, dan penguatan daya saing organisasi.

Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah keberhasilan perusahaan multinasional dalam mengurangi tingkat turnover karyawan dari 18% menjadi 12% dalam satu tahun melalui penggunaan SHRA. Penurunan sebesar 33,33% ini dicapai dengan menganalisis data kepuasan karyawan secara real-time dan mengimplementasikan kebijakan yang relevan berdasarkan hasil analisis tersebut. Hal ini menggarisbawahi potensi SHRA untuk memberikan dampak nyata pada stabilitas tenaga kerja dan efisiensi operasional organisasi.

Namun, penelitian ini juga menemukan sejumlah tantangan dalam implementasi SHRA. Tantangan utama meliputi keterbatasan akses terhadap data yang terintegrasi, kurangnya keahlian analitik di kalangan praktisi SDM, serta resistensi terhadap perubahan budaya organisasi. Untuk mengatasi hambatan ini, penelitian merekomendasikan beberapa strategi, termasuk investasi dalam pelatihan analitik, penggunaan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin (ML), serta penanaman budaya organisasi berbasis data.

Secara keseluruhan, SHRA berpotensi menjadi alat yang sangat efektif untuk mendukung transformasi pengelolaan SDM dari sekadar fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang berkontribusi langsung pada keberhasilan organisasi. Organisasi yang mampu mengoptimalkan penggunaan SHRA tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas SDM, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang mereka. Dengan demikian, SHRA dapat menjadi salah satu pilar utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif di era digital yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M. & Stuart, M., 2016. HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), pp. 1-11.
- Bersin, J., 2019. HR Technology Disruptions for 2019: The Tech Market Reinvents Itself. Bersin Insights.
- Boudreau, J.W. & Ramstad, P.M., 2007. Beyond HR: The New Science of Human Capital. Boston: Harvard Business School Press.
- Deloitte, 2018. 2018 Global Human Capital Trends: The Rise of the Social Enterprise. Deloitte Insights.
- Huselid, M.A., 1995. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), pp. 635-672.
- Levenson, A., 2018. Using workforce analytics to improve strategy execution. *Human Resource Management*, 57(3), pp. 685-700.
- Leventhal, R.C., 2018. Privacy and Ethical Issues in HR Analytics. *HR Professional*, 35(4), pp. 12-15.
- Marler, J.H. & Boudreau, J.W., 2017. An evidence-based review of HR Analytics. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), pp. 3-26.
- McKinsey, 2020. Analytics in HR: Navigating the Digital Transformation. McKinsey Insights.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rasmussen, T. & Ulrich, D., 2015. Learning from practice: how HR analytics avoids being a management fad. *Organizational Dynamics*, 44(3), pp. 236-242.