
TOOLS FOR HR ANALYTICS ANALISA DI PT. KIMIA FARMA TBK

Oleh:

Malvin Agustino¹, Yulia Herman², Anggun Dea³, Annisya Mega⁴, Rezky Dwiham⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Internasional Batam

Email: ¹malvinagustino@gmail.com

Article History:

Received: 22-05-2023

Revised: 16-06-2023

Accepted: 22-06-2023

Keywords:

HR Tools, PT. Kimia Farma,
and Tools for HR Analytics.

Abstract: *This study discusses the use of Tools for HR Analytics at PT. Kimia Farma Tbk, a leading pharmaceutical company in Indonesia. The aim is to analyze the implementation of these tools and the challenges faced. The study shows that the use of HR Analytics helps the company in analyzing HR data, making strategic decisions, improving HR processes efficiency, employee performance, and employee experience. However, the challenges include a lack of understanding of data analysis and the need for skilled human resources to operate HR Analytics tools. This research provides a deeper understanding of the use of HR Analytics technology in human resource management, which can be used for the development of more effective systems.*

PENDAHULUAN

Dalam era digital ini yang sejalan dengan perkembangan teknologi informasi dan kemajuan digital yang semakin berkembang pesat, penggunaan alat HR Analytics di dalam perusahaan menjadi semakin penting dalam mengambil keputusan strategis terkait sumber daya manusia. Perusahaan dapat mengumpulkan data SDM secara otomatis melalui aplikasi dan sistem manajemen SDM yang mereka miliki. Namun, data SDM yang dihasilkan dalam jumlah besar tersebut dapat menjadi rumit dan sulit diolah tanpa alat HR Analytics yang tepat. Oleh karena itu, alat HR Analytics dapat membantu perusahaan dalam menganalisis data SDM, menghasilkan informasi yang berguna, dan membuat keputusan yang lebih baik terkait SDM.

Selain itu, alat HR Analytics dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi proses SDM dan memperbaiki pengalaman karyawan. Dengan analisis data yang akurat, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan serta meningkatkan keterlibatan karyawan dengan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian tentang Tools for HR Analytics sangat penting untuk dijadikan acuan dalam mengembangkan aplikasi atau sistem HR Analytics yang lebih baik dan efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi data SDM yang dimiliki dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan

Untuk mengetahui penggunaan alat HR Analytics dalam mengelola data sumber daya manusia di PT. Kimia Farma Tbk.

Manfaat Penulisan

Sebagai pemberi pemahaman lebih dalam mengenai penggunaan teknologi HR Analytics dalam manajemen sumber daya manusia di PT. Kimia Farma Tbk.

LANDASAN TEORI**Pengertian HR Analytics**

Human Resource Analytics (HR Analytics) adalah metode pengumpulan, analisis, dan interpretasi data yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. HR Analytics digunakan untuk mendapatkan informasi dan wawasan yang berguna dalam manajemen sumber daya manusia dan pengambilan keputusan strategis.

HR Analytics bertujuan untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan memberikan data dan informasi yang akurat dan relevan terkait kinerja karyawan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, penggajian, kesejahteraan karyawan, serta efektivitas program manajemen kinerja. Selain itu, HR Analytics juga membantu dalam memahami tren dan pola yang muncul dalam data sumber daya manusia, memberikan pandangan yang lebih baik terhadap tantangan yang dihadapi oleh organisasi, serta membantu dalam menemukan solusi yang lebih efektif.

HR Analytics juga dapat membantu organisasi dalam memilih dan merekrut karyawan yang paling cocok untuk posisi tertentu berdasarkan data dan informasi yang dianalisis. Hal ini dapat meningkatkan keberhasilan rekrutmen, mengurangi biaya turnover, dan meningkatkan kepuasan karyawan.

HR Analytics melibatkan penggunaan teknologi dan alat analisis data, seperti sistem manajemen data HR, algoritma pengolahan data, analisis statistik, dan visualisasi data. Hal ini memungkinkan HR Analytics untuk menghasilkan informasi yang lebih terperinci dan mudah dipahami oleh para pengambil keputusan.

Dalam era digital dan globalisasi saat ini, HR Analytics semakin menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan. Dengan menggunakan HR Analytics, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan akurat dalam manajemen sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global.

Sejarah dan Perkembangan HR Analytics

HR Analytics adalah sebuah bidang ilmu yang memanfaatkan teknik-teknik analitik untuk mengolah data yang berkaitan dengan karyawan dan sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi. Sejarah HR Analytics bermula pada tahun 1970-an, ketika perusahaan mulai menggunakan teknologi komputer untuk mengelola data karyawan, seperti data personalia, gaji, dan manajemen kinerja. Namun, saat itu teknologi masih terbatas dan penggunaan data lebih difokuskan pada kepentingan administratif.

Perkembangan HR Analytics terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan organisasi untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Pada tahun 1990-an, perusahaan mulai menggunakan teknologi untuk memperoleh informasi dan pengambilan keputusan yang lebih baik terkait dengan SDM. Namun, masih terdapat kendala dalam mengolah data secara efektif, karena terdapat banyak sistem informasi yang tidak terintegrasi.

Pada tahun 2000-an, teknologi mulai berkembang pesat dan perusahaan mulai

memanfaatkannya untuk mengelola data karyawan dengan lebih efektif. Selain itu, organisasi mulai mengeksplorasi teknik-teknik analitik dan statistik dalam mengolah data karyawan, sehingga HR Analytics menjadi lebih efektif dalam menghasilkan informasi dan wawasan yang lebih mendalam.

Seiring perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi yang semakin kompleks, HR Analytics semakin berkembang dan menjadi semakin penting dalam pengambilan keputusan strategis. Saat ini, HR Analytics telah menjadi sebuah disiplin ilmu yang berkembang pesat, dengan banyak organisasi yang memanfaatkannya untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, meningkatkan kinerja organisasi, dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar.

Tools for HR Analytics

Tools for HR Analytics atau alat-alat untuk analitik sumber daya manusia (SDM) adalah perangkat lunak atau aplikasi yang membantu perusahaan atau organisasi dalam menganalisis data SDM mereka. Tujuan utama dari penggunaan alat-alat HR Analytics adalah untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait SDM berdasarkan data, dan membantu perusahaan atau organisasi dalam merencanakan strategi SDM yang lebih efektif dan efisien.

Beberapa contoh alat HR Analytics meliputi:

1. Platform manajemen data SDM: Platform ini memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data SDM mereka seperti data karyawan, data gaji, dan data kinerja.
2. Dashboard HR Analytics: Dashboard HR Analytics memberikan pandangan visual yang mudah dipahami tentang data SDM perusahaan, seperti jumlah karyawan, tingkat turnover, biaya SDM, dan kinerja karyawan.
3. Alat Analisis Kinerja Karyawan: Alat ini membantu dalam mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan data yang dikumpulkan dan memberikan insight tentang potensi peningkatan kinerja.
4. Alat Analisis Penggajian: Alat ini membantu dalam mengelola dan menganalisis data penggajian, termasuk menghitung gaji karyawan, tunjangan, dan bonus, serta membuat laporan penggajian yang lengkap dan akurat.
5. Alat Analisis Peningkatan Keterlibatan Karyawan: Alat ini membantu dalam mengevaluasi tingkat keterlibatan karyawan dengan perusahaan dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Dengan menggunakan alat HR Analytics, perusahaan dapat memanfaatkan data SDM untuk mengidentifikasi pola dan tren, mengevaluasi kinerja karyawan, mengoptimalkan proses SDM, dan membuat keputusan yang lebih baik terkait SDM. Ini juga membantu perusahaan dalam merencanakan strategi SDM yang lebih efektif dan efisien serta meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan.

PT. Kimia Farma Tbk

PT. Kimia Farma Tbk Batam adalah cabang perusahaan farmasi milik negara Indonesia, yaitu PT. Kimia Farma Tbk, yang berlokasi di kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam produk farmasi, mulai dari obat-obatan generik hingga obat-obatan paten. Selain itu, PT. Kimia Farma Tbk Batam juga menawarkan jasa konsultasi kesehatan dan layanan laboratorium di daerah Batam dan sekitarnya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1971 dan telah berkembang menjadi salah satu

perusahaan farmasi terkemuka di Indonesia.

Sebagai perusahaan farmasi terbesar di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1817 sebagai apotek pemerintah di Batavia, perusahaan ini terus berkembang seiring berjalannya waktu dan saat ini telah memiliki berbagai cabang dan anak perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia. Bisnis utama PT. Kimia Farma Tbk adalah produksi, distribusi, dan penjualan obat-obatan generik dan paten, serta bahan baku farmasi. Perusahaan ini juga menyediakan berbagai layanan kesehatan, seperti konsultasi kesehatan, laboratorium kesehatan, dan pusat rehabilitasi medis.

PT. Kimia Farma Tbk berkomitmen untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan menyediakan obat-obatan berkualitas tinggi dan terjangkau. Perusahaan ini juga bertujuan untuk menjadi perusahaan farmasi terkemuka di Asia Tenggara dan telah menjalin kemitraan dengan beberapa perusahaan farmasi terkemuka di dunia.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Kimia Farma Tbk mengedepankan prinsip-prinsip good corporate governance (GCG) yang mencakup transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan. Hal ini tercermin dalam kebijakan perusahaan yang mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan serta lingkungan hidup yang sehat dan berkelanjutan.

Sebagai perusahaan farmasi terkemuka, PT. Kimia Farma Tbk juga aktif dalam melakukan penelitian dan pengembangan (R&D) untuk meningkatkan inovasi dalam produksi obat-obatan. Perusahaan ini juga berupaya untuk mengembangkan produk-produk baru yang dapat membantu mengatasi masalah kesehatan yang dihadapi oleh masyarakat Indonesia.

Dalam hal keuangan, PT. Kimia Farma Tbk memiliki performa yang stabil dengan catatan keuangan yang baik. Perusahaan ini juga telah meraih berbagai penghargaan dan sertifikasi, seperti ISO 9001:2015 untuk sistem manajemen mutu dan ISO 14001:2015 untuk sistem manajemen lingkungan.

Secara keseluruhan, PT. Kimia Farma Tbk adalah perusahaan farmasi terbesar dan terkemuka di Indonesia yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan menyediakan obat-obatan berkualitas tinggi dan terjangkau serta layanan kesehatan yang memadai. Perusahaan ini mengedepankan prinsip-prinsip good corporate governance dan aktif dalam melakukan penelitian dan pengembangan untuk meningkatkan inovasi dalam produksi obat-obatan.

METODE PENELITIAN

Metode dan Pendekatan

Pada tulisan ini, penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggali pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dengan memperhatikan aspek kualitatif seperti makna, persepsi, dan pengalaman subjektif individu atau kelompok. Pendekatan deskriptif adalah pendekatan yang menggambarkan fenomena sosial secara detail dan sistematis dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara rinci.

Dalam penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, penulis biasanya menggunakan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi, atau analisis dokumen untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang subjek penelitian. Teknik-teknik ini membantu penulis untuk memahami makna dan pengalaman subjektif individu

atau kelompok terkait fenomena sosial yang sedang diteliti.

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan fenomena sosial secara detail dan mendalam. Penulis berusaha untuk memahami makna, persepsi, dan pengalaman subjektif individu atau kelompok terkait fenomena sosial yang menjadi fokus penelitian. Dengan menggunakan metode kualitatif dan pendekatan deskriptif, penulis dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang fenomena sosial yang sedang diteliti.

Sumber data

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan sumber data utama yang berasal dari Internet untuk mengumpulkan informasi tentang PT. Kimia Farma Tbk. Internet merupakan salah satu sumber informasi yang paling mudah diakses oleh banyak orang dan memiliki banyak keuntungan dalam proses pengumpulan data.

Dalam menggunakan Internet sebagai sumber data, penulis dapat mengakses berbagai sumber informasi yang tersedia secara online seperti situs web, blog, forum diskusi, dan media sosial yang terkait dengan PT. Kimia Farma Tbk. Dengan menggunakan sumber data yang berasal dari Internet, penulis dapat mengumpulkan informasi tentang perusahaan dengan lebih cepat dan mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data lainnya.

Untuk mengatasi kelemahan tersebut, penulis menggunakan berbagai strategi seperti memilih sumber informasi yang memiliki reputasi yang baik, melakukan cross-checking dengan sumber informasi lain yang dapat dipercaya, serta memverifikasi informasi yang didapatkan dari sumber data utama dengan menggunakan sumber data sekunder yang lebih dapat dipercaya.

Dengan menggunakan Internet sebagai sumber data utama, penulis berharap dapat mengumpulkan informasi yang relevan dan akurat tentang PT. Kimia Farma Tbk untuk dapat menyajikan analisis yang komprehensif dan menyeluruh tentang perusahaan tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Pada tulisan ini, penulis menggunakan studi dokumentasi sebagai pengumpul data. Dalam penulisan ini, penulis menggunakan studi dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Studi dokumentasi merupakan salah satu metode penelitian yang menggunakan dokumen atau arsip sebagai sumber data utama. Dokumen atau arsip tersebut dapat berupa dokumen tertulis, laporan, catatan, surat, foto, video, dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Kimia Farma Tbk telah mengadopsi berbagai alat HR Analytics yang memberikan kontribusi signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Salah satu alat yang digunakan adalah dashboard HR. Dashboard HR memainkan peran penting dalam mengumpulkan, mengintegrasikan, dan menganalisis data terkait karyawan dengan cara yang intuitif dan visual.

Melalui dashboard HR, PT. Kimia Farma Tbk dapat dengan mudah mengakses informasi yang relevan tentang karyawan secara real-time. Data yang disajikan mencakup berbagai aspek, seperti jumlah karyawan, tingkat kehadiran, tingkat turnover, dan komposisi tenaga kerja berdasarkan kategori seperti usia, pendidikan, dan jabatan. Dashboard HR menyediakan gambaran menyeluruh tentang metrik SDM yang penting, memungkinkan tim HR untuk mengidentifikasi tren dan pola yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan strategis terkait manajemen karyawan.

Dengan alat HR Analytics ini, PT. Kimia Farma Tbk dapat memonitor secara efisien

dan efektif kinerja karyawan secara individual maupun tim. Dashboard HR membantu dalam melakukan evaluasi kinerja yang objektif dengan menggunakan data yang terukur dan obyektif. Selain itu, dashboard HR juga mendukung proses perencanaan pengembangan karyawan yang lebih efektif, dengan memberikan informasi tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan potensi masing-masing karyawan.

Selain dashboard HR, PT. Kimia Farma Tbk juga menggunakan alat HR Analytics lainnya, seperti sistem manajemen data karyawan yang terintegrasi. Sistem ini membantu dalam pengelolaan data karyawan secara komprehensif, termasuk informasi pribadi, riwayat pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti, dan prestasi kerja. Penggunaan sistem manajemen data karyawan memungkinkan tim HR untuk dengan mudah mengakses dan memanipulasi data karyawan secara terpusat, yang pada gilirannya mempermudah proses penggajian, manajemen cuti, serta penilaian kinerja.

Penggunaan Tools for HR Analytics di PT. Kimia Farma Tbk memberikan sejumlah manfaat signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan strategi SDM perusahaan.

Pertama, penggunaan Tools for HR Analytics menghasilkan peningkatan efisiensi dan akurasi dalam pengambilan keputusan SDM. Dengan menggunakan data yang terkumpul dan dianalisis secara sistematis, tim HR dapat mengambil keputusan yang lebih terinformasi dan objektif. Contohnya, dalam proses rekrutmen, HR Analytics dapat membantu dalam identifikasi calon terbaik berdasarkan analisis data pelamar sebelumnya, sehingga mengurangi waktu dan upaya yang diperlukan untuk merekrut karyawan yang tepat. Selain itu, alat HR Analytics juga dapat digunakan untuk menganalisis dan membandingkan kinerja karyawan secara obyektif, memungkinkan pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau peningkatan kapabilitas dengan lebih akurat.

Kedua, penggunaan Tools for HR Analytics memungkinkan identifikasi tren dan pola yang dapat membantu perencanaan strategis SDM. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data SDM, perusahaan dapat mengidentifikasi tren dan pola yang berkaitan dengan aspek-aspek seperti turnover, absensi, atau kebutuhan pelatihan. Informasi ini memungkinkan tim HR untuk merencanakan dan mengimplementasikan kebijakan dan strategi yang lebih baik, seperti program retensi karyawan yang efektif untuk mengurangi turnover atau program pengembangan karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Ketiga, penggunaan Tools for HR Analytics memungkinkan pengelolaan kinerja karyawan berdasarkan data yang terukur dan obyektif. Melalui alat-alat HR Analytics, PT. Kimia Farma Tbk dapat memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan dengan lebih baik. Data kinerja yang terukur dan obyektif membantu tim HR dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, mengidentifikasi area pengembangan yang perlu ditingkatkan, serta merancang rencana pengembangan individu yang lebih efektif. Selain itu, alat HR Analytics juga dapat mendukung proses identifikasi karyawan berkinerja tinggi yang dapat diberikan penghargaan atau diberikan kesempatan karir yang lebih baik.

Terakhir, penggunaan Tools for HR Analytics dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas tenaga kerja di PT. Kimia Farma Tbk. Dengan data yang terkumpul dan dianalisis, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana efisiensi kerja dapat ditingkatkan atau di mana pelatihan dan pengembangan dapat membantu meningkatkan kualitas kerja. Analisis data SDM juga memungkinkan pengidentifikasian karyawan yang

memiliki kompetensi kunci atau keahlian tertentu yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penggunaan alat HR Analytics dapat membantu PT. Kimia Farma Tbk untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan meningkatkan daya saing di industri farmasi.

Di sisi lain, implementasi Tools for HR Analytics di PT. Kimia Farma Tbk menghadapi beberapa tantangan yang perlu diatasi. Pertama, tantangan terkait dengan pengumpulan, keamanan, dan privasi data karyawan. Dalam penggunaan alat-alat HR Analytics, penting untuk mengumpulkan data karyawan yang relevan dan memastikan keakuratan serta keberlanjutan data tersebut. PT. Kimia Farma Tbk perlu memastikan bahwa data karyawan yang dikumpulkan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan melindungi privasi karyawan. Hal ini memerlukan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait dengan pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan data karyawan yang memenuhi standar keamanan data yang tinggi. Tantangan ini membutuhkan upaya dalam membangun sistem yang aman dan mengedukasi karyawan tentang pentingnya perlindungan data pribadi mereka.

Kedua, tantangan terkait dengan keahlian dan keterampilan yang diperlukan bagi tim HR dalam menggunakan alat-alat HR Analytics. Implementasi Tools for HR Analytics membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang konsep dasar HR Analytics, serta keterampilan analisis data dan penggunaan alat-alat yang relevan. Tim HR di PT. Kimia Farma Tbk perlu diberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk memahami konsep HR Analytics, mampu mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data dengan benar, serta menggunakan alat-alat HR Analytics secara efektif. Tantangan ini melibatkan pengembangan keahlian teknis dan analitis dalam tim HR agar dapat memanfaatkan potensi penuh dari alat-alat HR Analytics yang digunakan.

Ketiga, tantangan terkait dengan integrasi dan sinkronisasi data dari berbagai sistem yang ada di PT. Kimia Farma Tbk. Perusahaan umumnya memiliki berbagai sistem dan sumber data yang berbeda, seperti sistem manajemen karyawan, sistem kehadiran, atau sistem penggajian. Tantangan yang dihadapi adalah mengintegrasikan dan menyinkronkan data dari sistem-sistem ini ke dalam alat HR Analytics, sehingga data yang digunakan dalam analisis lebih lengkap dan akurat. Dibutuhkan upaya untuk menghubungkan dan mengintegrasikan sistem-sistem tersebut, baik melalui integrasi langsung antar sistem atau penggunaan alat ETL (Extract, Transform, Load) yang memfasilitasi pengambilan dan transformasi data dari berbagai sumber. Penting juga untuk memastikan konsistensi dan keakuratan data yang diintegrasikan agar hasil analisis yang dihasilkan menjadi lebih valid dan bermanfaat.

Dalam menghadapi tantangan ini, PT. Kimia Farma Tbk perlu mengadopsi pendekatan yang sistematis dan holistik. Perusahaan harus mengembangkan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait dengan pengumpulan dan perlindungan data karyawan, serta melakukan investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan tim HR dalam bidang HR Analytics. Integrasi dan sinkronisasi data perlu diperhatikan dengan memanfaatkan teknologi dan alat yang sesuai untuk memastikan ketersediaan data yang terintegrasi dengan baik untuk analisis HR Analytics.

Secara keseluruhan, meskipun tantangan dalam implementasi Tools for HR Analytics di PT. Kimia Farma Tbk, tantangan ini dapat diatasi dengan langkah-langkah yang tepat. Dengan mengatasi masalah pengumpulan, keamanan, dan privasi data, meningkatkan keahlian dan keterampilan tim HR, serta mengintegrasikan dan menyinkronkan data dengan

baik, perusahaan dapat memaksimalkan potensi alat-alat HR Analytics dan mencapai manfaat yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan strategis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fitriyani, R., & Sulistiowati, E. (2021). Analisis Pengaruh Human Resource Analytics terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada PT. Telkom Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 5(1), 92-104.
- [2] Jannah, N. A., & Irfani, I. (2021). Sejarah dan Perkembangan HR Analytics: Tinjauan Literatur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 1-14.
- [3] Kimia Farma Tbk. (2022). Laporan Tahunan 2021. Diakses pada 15 Maret 2023 dari <https://www.kimiafarma.co.id/media/2022/02/Laporan-Tahunan-2021-Kimia-Farma-Tbk.pdf>
- [4] Kurniawati, R., & Rahayu, S. (2020). Analisis HR Analytics dalam Pengambilan Keputusan Bisnis di Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 1-10.
- [5] Komara, H., & Firmansyah, F. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan PT Kimia Farma Tbk. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 4(2), 173-186.
- [6] Muflihah, M., & Kusuma, A. (2020). Pengaruh Human Resource Analytics terhadap Kinerja Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada PT. ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 144-153.
- [7] Rahmah, F., & Hadiwijaya, Y. (2021). Pengaruh Implementasi Human Resource Analytics terhadap Kinerja Organisasi melalui Orientasi Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 67-80.
- [8] Susanto, A., & Haryanto, T. (2019). Perkembangan HR Analytics di Indonesia: Tinjauan Pustaka. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(2), 172-181