

# HR Dashboard Analytics

Studi Kasus : Analisis Turnover Karyawan

## [Latar Belakang]

Dalam beberapa tahun terakhir perusahaan mengalami turnover karyawan yang tinggi (banyak karyawan yang resign) sehingga menyebabkan kerugian perusahaan berupa mahalnya biaya perekrutan dan pelatihan. Selain kerugian biaya, performance dan produktifitas karyawan perusahaan juga menurun akibat dampak dari beban kerja bertumpuk pada karyawan aktif.

Departement SDM perusahaan memutuskan untuk menggunakan HR Analytics untuk memahami alasan karyawan meninggalkan perusahaan. Sebagai dasar data, perusahaan menggunakan survei internal untuk mengumpulkan dan menganalisis data karyawan.

## [Metode Pelaksanaan]

Pada kasus ini, metode pelaksanaan yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan Proses HR Analytics (metode *people analytics process cycle*) yang dimana langkah-langkah dari Proses HR Analytics yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Ask the right question : menanyakan pertanyaan yang tepat, contohnya :

*Mengapa tingkat absensi karyawan meningkat?*

*Apakah karyawan ini akan resign atau tetap bekerja di tahun depan?*

*Mengapa skor kepuasan karyawan menurun?*

2. Data Selection : menentukan sumber data, contohnya : *Database karyawan, survei atau assessment.*
3. Data Cleaning : melakukan imputasi atau penghapusan data yang hilang, data wrangling.
4. Data Analysis :  
  
Analisis Descriptive (Berapa banyak karyawan yang keluar?)



Analisis Diagnostic (Mengapa kepuasan karyawan menurun dari tahun ke tahun?)

#### 5. Interpretation & Execution

Memperbaiki lingkungan/budaya kerja setelah diketahui bahwa tingkat absensi karyawan tinggi

Menerapkan fleksibilitas kerja setelah mengetahui kepuasan kerja karyawan menurun

Selain itu, tidak kalah pentingnya adalah “Visualisasi yang Efektif” yang dimana untuk mencapai hal tersebut perlu untuk memahami konteks permasalahan, pemilihan tipe visualisasi yang tepat, decluttering, mengarahkan perhatian pembaca, berpikir seperti designer dan menambahkan narasi. Sehingga untuk menghasilkan Data Visualisasi yang Efektif akan dilakukan dengan metode sebagai berikut :

1. Memahami Audients
2. Menentukan Rumusan Masalah
3. Melakukan Brainstorming dan Membuat Dokumen Rencana Visualisasi



## [Rencana Visualisasi]

Audience : Head of People

Audience Task : Head of People

- Memonitor proses ketenagakerjaan di perusahaan
- Mengatasi masalah ketenagakerjaan (misal tingginya turnover)
- Menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan

### Rumusan masalah/ business questions :

- Bagaimana kondisi ketenagakerjaan di perusahaan secara umum?
- Bagaimana kondisi turnover rate berdasarkan departemen?
- Bagaimana kondisi turnover rate berdasarkan kategori/skor performa?
- Bagaimana proporsi turnover berdasarkan kelompok usia?
- Apa alasan resign yang paling dominan?
- Bagaimana rata-rata absen berdasarkan departemen?
- Bagaimana rata-rata kepuasan pegawai berdasarkan departemen?

### Data Source :

EmpID	Salary	DOB	Sex	MaritalDesc	RaceDesc	...
10026	62506	07/10/83	M	Single	White	...
10084	104437	05/05/75	M	Married	White	...
10196	64955	09/19/88	F	Married	White	...
...	...	...	...	...	...	...

Dataset Link

### Dataset Overview

EmpID : Kode ID karyawan

Salary : Gaji tahunan karyawan

DOB : Tanggal lahir karyawan

Sex : Jenis kelamin karyawan

MaritalDesc : Status Pernikahan

RaceDesc : Ras/Bangsa

TermReason : Alasan berhenti bekerja

EmploymentStatus : Status karyawan saat ini

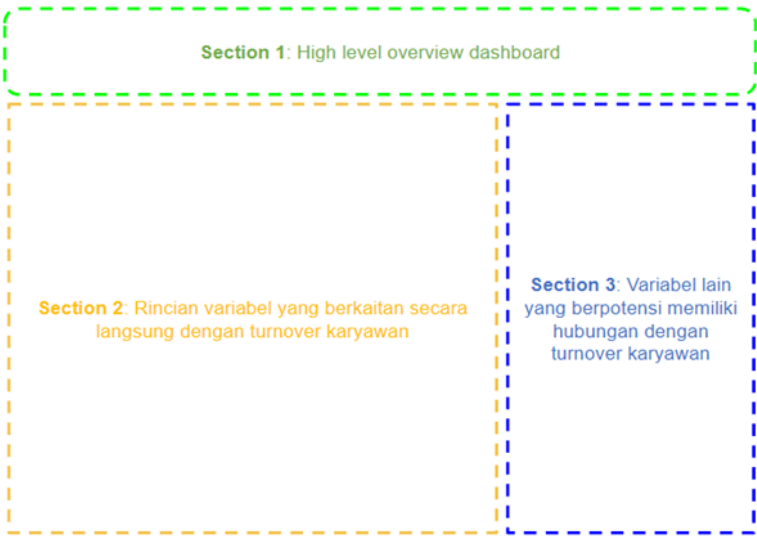
Departement : Departement karyawan

RecruitmentSource : Asal penerimaan karyawan

**Rencana Grafik :**

No	Business Questions	Variables	Chart Type	Title
1	Bagaimana kondisi ketenagakerjaan di perusahaan secara umum?	Active Emp Count, Emp Satisfaction, Turnover Count, Absence Rate	Big Number	Summary of HR Metrics
2	Bagaimana kondisi turnover rate berdasarkan departemen?	Turnover Rate, Department	Bar Chart	Turnover Rate per Department
3	Bagaimana kondisi turnover rate berdasarkan kategori/skor performa?	Turnover Rate, PerformanceScore	Bar Chart	Turnover Rate per Performance
4	Bagaimana proporsi turnover berdasarkan kelompok usia?	Turnover Rate, AgeGroup	Pie Chart	Turnover Proportion per Age Group
5	Apa alasan resign yang paling dominan?	TermReason	Tabel	Reason of Leaving
6	Bagaimana rata-rata absen berdasarkan departemen?	Absences, Department	Bar Chart	Avg. Absence per Department
7	Bagaimana rata-rata kepuasan pegawai berdasarkan departemen?	EmpSatisfaction	Bar Chart	Avg. Employee Satisfaction per Department

Rencana Design :

Judul Dashboard	Human Resource Analytics Dashboard
Orientasi	Portrait/Landscape
Dimensi	1000 x 750 px
Mode	Light/Dark
Layout/Mockup	 <p>Section 1: High level overview dashboard</p> <p>Section 2: Rincian variabel yang berkaitan secara langsung dengan turnover karyawan</p> <p>Section 3: Variabel lain yang berpotensi memiliki hubungan dengan turnover karyawan</p>

## [HR Analytics Dashboard]

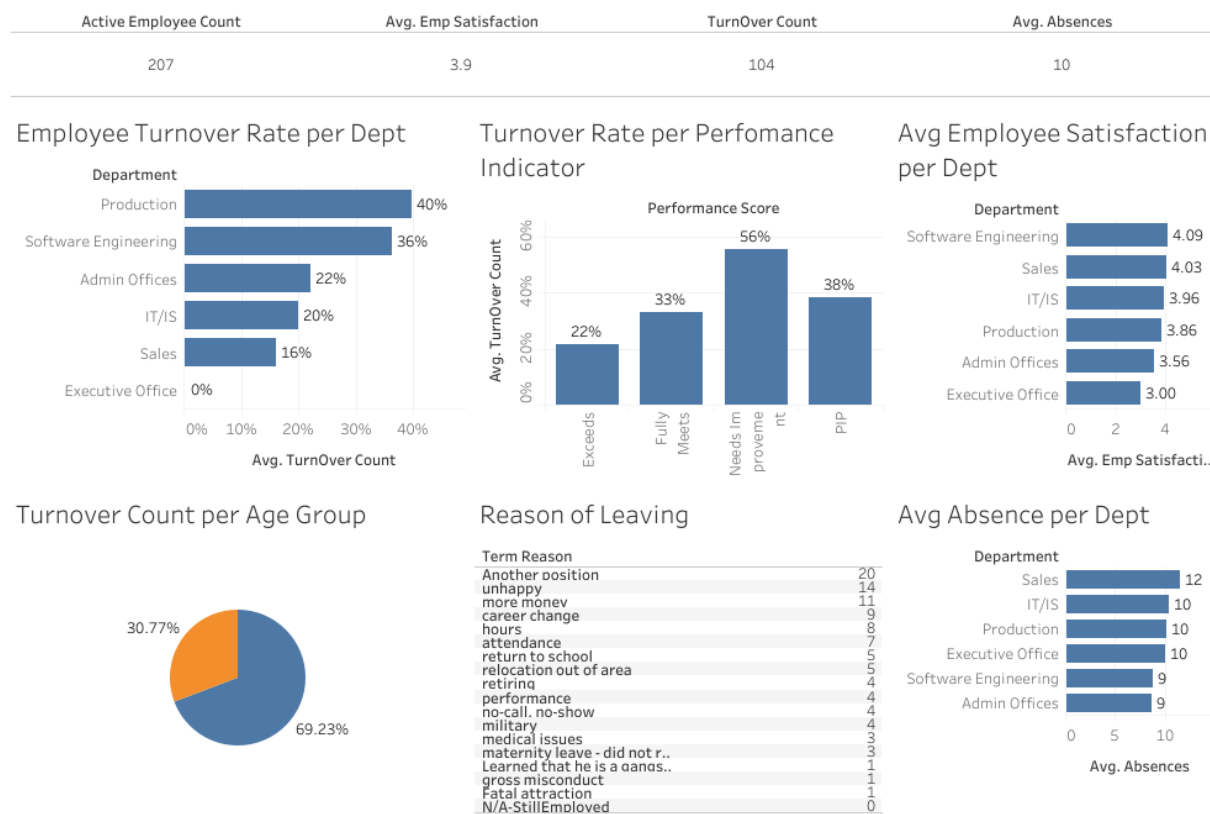
Berikut adalah hasil dashboard HR Analytics yang terbagi menjadi tiga bagian yang dimana pada :

Section 1 : Berisi rangkuman kondisi turnover karyawan

Section 2 : Rincian kaitan turnover karyawan dengan variabel yang lainnya

Section 3 : Variabel yang berpotensi berkaitan dengan turnover

### Human Resource Analytics Dashboard



Dari Dashboard tersebut dapat disimpulkan :

Retention Strategy :

- HRD fokus untuk memperbaiki budaya kerja agar lebih suportif dan positif.
- Perusahaan perlu untuk mengevaluasi sistem gaji karyawan agar lebih sesuai dengan kondisi gaji di pasar tenaga kerja.
- Perusahaan harus memperjelas scope dan beban kerja karyawan.
- Perjelas jenjang karir pada perusahaan.
- Employee recognition, memberlakukan budaya untuk apresiasi setiap pencapaian karyawan.

Acquistion Strategy :

- Perjelas scope kerja / jobdesc karyawan sebelum melakukan perekrutan karyawan baru.
- Perjelas spesifikasi calon kandidat yang dibutuhkan.
- Perbaiki sistem perekrutan agar membuat para calon pelamar lebih mudah untuk mendaftar dan mengikuti proses rekrutmen.
- Lakukan oboarding karyawan dengan layak agar karyawan lebih mengenal perusahaan.