



PENGANTAR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (KONSEP DAN APLIKASI)



H. Bagus Handoko, S.E., M.M
ASSOC. Prof. Dr. Kiki Farida Ferine, S.E., M.Si

PENGANTAR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (KONSEP DAN APLIKASI)

Buku "Sistem Informasi Manajemen: Konsep dan Aplikasi" memberikan pemahaman menyeluruh mengenai peran dan pentingnya sistem informasi manajemen (SIM) dalam dunia bisnis dan organisasi modern. Melalui penjelasan yang terstruktur, buku ini berhasil menguraikan konsep dasar SIM, komponen-komponennya, serta proses pengembangan dan implementasi yang efektif.

Dengan memberikan kombinasi antara teori dan aplikasi praktis, buku "Sistem Informasi Manajemen: Konsep dan Aplikasi" tidak hanya memperkaya pengetahuan pembaca tentang SIM tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam pengelolaan informasi di lingkungan bisnis yang dinamis. Buku ini menjadi sumber yang berharga bagi mahasiswa, profesional, dan siapa saja yang ingin memahami bagaimana teknologi informasi dapat diintegrasikan secara strategis untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.



eureka
media aksara
Anggota IKAPI
No. 225/JTE/2021

☎ 0858 5343 1992
✉ eurekaediaaksara@gmail.com
📍 Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-120-970-2



9 786231 209702

**PENGANTAR SISTEM INFORMASI
MANAJEMEN
(KONSEP DAN APLIKASI)**

**H. Bagus Handoko, S.E., M.M
ASSOC. Prof. Dr. Kiki Farida Ferine, S.E., M.Si**



**eureka
media aksara**

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

**PENGANTAR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN
(KONSEP DAN APLIKASI)**

Penulis : H. Bagus Handoko, S.E., M.M
ASSOC. Prof. Dr. Kiki Farida Ferine, S.E., M.Si

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Meuthia Rahmi Ramadani

ISBN : 978-623-120-970-2

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JUNI 2024**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmat dan karunia-Nya, buku "Pengantar Sistem Informasi Manajemen (Konsep dan Aplikasi)" ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai informasi bagi mahasiswa, praktisi dan semua pihak yang ingin memahami lebih dalam mengenai konsep dan aplikasi sistem informasi manajemen.

Perkembangan teknologi informasi yang pesat menuntut adanya pemahaman yang komprehensif mengenai sistem informasi manajemen. Buku ini hadir dengan tujuan untuk memberikan dasar pengetahuan yang kuat, serta membekali pembaca dengan pemahaman praktis mengenai implementasi sistem informasi manajemen dalam dunia bisnis dan organisasi.

Buku yang berjudul "Pengantar Sistem Informasi Manajemen (Konsep dan Aplikasi)" ini terdiri dari 13 bab diantaranya sebagai berikut :

- Bab 1 Konsep Dasar Sistem
- Bab 2 Konsep Dasar Data
- Bab 3 Konsep Dasar Sistem Informasi Manajemen dan Pengambilan Keputusan
- Bab 4 Konsep Dasar Manajemen
- Bab 5 Konsep Dasar Organisasi
- Bab 6 Struktur Sistem Informasi Manajemen
- Bab 7 Konsep Pengambilan Keputusan di Dalam Sistem Informasi Manajemen
- Bab 8 Konsep dan Peran Database dalam Sistem Informasi Manajemen
- Bab 9 Aplikasi Sistem Informasi Pendukung dalam Sistem Informasi Manajemen
- Bab 10 Teknologi Informasi dalam Sistem Informasi Manajemen
- Bab 11 Perkembangan dan Pembangunan Sistem Informasi Manajemen
- Bab 12 Implementasi Sistem Informasi Manajemen di Masyarakat
- Bab 13 Aplikasi Sistem Utama Pada Era Digital

Kami menyadari bahwa dalam penulisan buku ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi penyempurnaan buku ini dimasa mendatang.

Akhir kata, kami berharap buku ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi siapa saja yang berminat mendalami sistem informasi manajemen. Selamat Membaca!

Medan, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 KONSEP DASAR SISTEM	1
A. Konsep Dasar Sistem	1
B. Karakteristik Konsep Dasar Pasar	10
C. Klasifikasi Sistem.....	11
BAB 2 KONSEP DASAR DATA	14
A. Pengertian Data	14
B. Jenis Jenis Data	16
C. Pengolahan Data	17
D. Menurut Para Ahli	18
E. Manfaat dan Fungsi Data	18
F. Metode Pengumpulan Data	19
G. Proses Pengumpulan Data	20
H. Klarifikasi Data.....	21
BAB 3 KONSEP DASAR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN	23
A. Konsep Dasar Sistem Manajemen.....	23
B. Pengertian Sistem Informasi Manajemen.....	24
C. Tujuan Sistem Informasi Manajemen.....	25
D. Fungsi Sistem Informasi Manajemen	25
E. Jenis Sistem Informasi Manajemen.....	26
F. Karakteristik Manajemen	26
G. Perkembangan Sistem Informasi Manajemen (SIM).....	28
H. Pengambilan Keputusan.....	29
I. Kesimpulan.....	34
BAB 4 KONSEP DASAR MANAJEMEN	36
A. Pengertian Manajemen	36
B. Fungsi-Fungsi Manajemen	42
C. Pengorganisasian	43
D. Pelaksanaan	43
E. Pengawasan	44
F. Penilaian.....	45

BAB 5	KONSEP DASAR ORGANISASI.....	51
	A. Pengertian Konsep Dasar Organisasi.....	51
	B. Karakteristik Organisasi.....	53
	C. Saran	58
BAB 6	STRUKTUR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN....	61
	A. Pengertian Struktur Sistem Informasi Manajemen....	61
	B. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen	64
	C. Komponen Sistem Informasi Manajemen	65
BAB 7	KONSEP PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI DALAM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN.....	78
	A. Konsep Pengambilan Keputusan di Dalam Sistem Informasi Manajemen.....	78
	B. Kerangka Dasar Pengambil Keputusan.....	79
	C. Skala Pengukuran Pengambilan Keputusan	84
	D. Metode Kuantitatif dalam Pembuatan Keputusan	87
BAB 8	KONSEP DAN PERAN DATABASE DALAM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN.....	96
	A. Konsep Dasar Database Sistem Informasi Manajemen	96
	B. Peran Sistem Database dalam Sistem Informasi Manajemen	103
BAB 9	APLIKASI SISTEM INFORMASI PENDUKUNG DALAM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	111
	A. Hakikat Sistem Informasi Pendukung Manajemen	111
	B. Sistem Pendukung Manajemen.....	113
	C. Sistem Informasi Manajemen	122
	D. Inteligensi Buatan	123
	E. Kesimpulan	126
BAB 10	TEKNOLOGI INFORMASI DALAM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN.....	128
	A. Pengertian Teknologi Komunikasi dan Sistem Informasi Manajemen.....	128
	B. Pengertian Sistem Informasi Manajemen.....	130
	C. Peran Teknologi Informasi dalam Sistem Informasi Manajemen	132
	D. Komunikasi Data	134

	E. Aplikasi Komunikasi Data	142
	F. Komputerisasi Sistem	143
BAB 11	PERKEMBANGAN DAN PEMBANGUNAN	
	SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	145
	A. Perlunya Pengembangan Sistem.....	145
	B. Prinsip Pengembangan Sistem.....	146
	C. Tahapan Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi	149
	D. Pembahasan	151
	E. Model Pengembangan Sistem	154
	F. Tahap-Tahap Pengembangan Sistem Informasi.....	156
	G. Survei Sistem (Preliminary).....	157
	H. Analisis Sistem.....	158
	I. Desain Sistem.....	160
	J. Pembuatan Sistem	160
	K. Implementasi Sistem	161
	L. Kesimpulan.....	162
BAB 12	IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI	
	MANAJEMEN DI MASYARAKAT	164
	A. Pengertian Implementasi Sistem Informasi	164
	B. Dasar Sistem Informasi Manajemen	169
	C. Pemanfaatan Implementasi Sistem Informasi Manajemen dalam Masyarakat	173
BAB 13	APLIKASI SISTEM UTAMA PADA ERA	
	DIGITAL.....	175
	A. Pengertian Aplikasi Sistem Utama Pada Era Digital	175
	B. Fungsi Utama dari Aplikasi Sistem Utama dalam Era Digital	178
	C. Tujuan Utama dari Penggunaan Aplikasi Sistem Utama	179
	D. Manfaat Utama dari Penggunaan Aplikasi Sistem Utama	181
	E. Peran Aplikasi Sistem Utama dalam Era Digital.....	183
	F. Kesimpulan.....	185
	DAFTAR PUSTAKA	187
	GLOSARIUM	189

TENTANG PENULIS.....216

BAB

1

KONSEP DASAR SISTEM

A. Konsep Dasar Sistem

1. Pengertian Sistem

Apabila memperhatikan secara saksama mengenai anatomi tubuh maka kita dapat menyebutkan bagian-bagian dari tubuh, mulai dari rambut, kepala, bulu alis, mata, hidung, telinga, mulut, lengan, tangan, jari-jemari sampai ke kaki. Bayangkan jika salah satu dari anggota tubuh tersebut tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Tentunya gerakan tubuh tidak sempurna. Dari bagian-bagian tubuh yang disebutkan tadi, masih terdapat bagian tubuh yang terletak di bagian dalam, seperti bagian otak, pernafasan, jantung, darah yang mengalir ke seluruh tubuh, paru-paru, hati, ginjal, tulang, kulit. Semua organ tubuh atau bagian tubuh tersebut mempunyai fungsi dan tugas masing-masing dan mekanisme kerjanya tidak dapat berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan, saling ketergantungan satu sama lainnya secara terpadu sehingga tubuh kita hidup dan bergerak secara sempurna.

Dari setiap organ tubuh pun terdapat subbagian tubuh, seperti struktur pernafasan yang terdiri dari hidung, tenggorokkan, paru-paru, pembuluh darah, dan darah. Setiap unsur dari struktur pernafasan tersebut memiliki fungsi tertentu dan bekerja dengan proses tertentu untuk mencapai tujuan dari sistem pernafasan.

BAB 2

KONSEP DASAR DATA

A. Pengertian Data

Data adalah kumpulan informasi yang mengandung arti. Data diperlukan untuk pengukuran, pencatatan, pengambilan keputusan, pengumpulan informasi, dan masih banyak lagi. Data sangat dibutuhkan karena informasi yang ada memiliki arti yang sangat penting untuk masa kini maupun di masa mendatang, sedangkan database adalah sebagai pengatur, pengolah serta penyajian data tersebut. Database adalah suatu kumpulan data – data yang disusun sedemikian rupa sehingga membentuk informasi yang sangat berguna.

Data adalah sekumpulan keterangan ataupun fakta yang dibuat dengan kata-kata, kalimat, simbol, angka, dan lainnya. Data disini didapatkan melalui sebuah proses pencarian dan juga pengamatan yang tepat berdasarkan sumber-sumber tertentu. Adapun pengertian lain dari data yaitu sebagai suatu kumpulan keterangan atau deskripsi dasar yang berasal dari obyek ataupun kejadian.

Dimana di dalam kumpulan keterangan tersebut diperoleh dari hasil pengamatan yang selanjutnya diolah menjadi bentuk lain yang lebih kompleks. Baik berupa informasi, database, dan lainnya. Apabila ditinjau secara bahasa, kata data yaitu berasal dari Bahasa Latin, yakni “Datum” yang artinya sesuatu yang diberikan. Dari istilah itu, maka bisa kita jumpai arti data yang adalah hasil dari pengukuran atau

BAB 3

KONSEP DASAR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN

A. Konsep Dasar Sistem Manajemen

Konsep dasar sistem informasi manajemen merupakan sistem dalam sebuah organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengelolaan transaksi harian dan mendukung fungsi operasi dengan sifat manajerial dari berbagai macam kegiatan disebuah organisasi.

Apabila diperhatikan secara saksama mengenai anatomi tubuh maka kita dapat menyebutkan bagian-bagian dari tubuh. Mulai dari rambut, kepala, bulu alis, mata, hidung, telinga, mulut, lengan, tangan, jari sampai ke kaki. Dari ilustrasi tersebut, kecil atau besar kegiatan yang dilakukan sistem dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan tujuan tertentu.

Sebagian besar kegiatan organisasi, saat ini banyak menggunakan sistem informasi, jaringan, dan teknologi internet dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dilakukan dalam rangka efisiensi pekerjaan, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan profit. Oleh karena itu, pengetahuan system informasi bagi pengelola organisasi menjadi sangat penting dalam memperluas jangkauan, mendapatkan masukan, mengikuti perkembangan baru berkenaan kegiatan yang dijalankan, serta kemungkinan juga dapat mengubah pola berpikirnya.

Sistem informasi manajemen menjadi sangat penting dalam suatu organisasi dikarenakan terjadinya perubahan-perubahan yang sangat cepat dari informasi konvensional ke

BAB

4

KONSEP DASAR MANAJEMEN

A. Pengertian Manajemen

Siapapun yang menjalankan usaha tentu telah melaksanakan serangkaian kegiatan merencanakan melaksanakan dan menilai keberhasilan dan kegagalan usahanya. Disadari atau tidak mereka telah menempuh proses manajemen. Akan tetapi langkah lebih baik apabila dalam praktek usahanya mereka menerapkan pemahaman mendalam tentang ilmu manajemen. Tentu usahanya akan lebih terarah dan lebih mudah mencapai tujuan. Ilmu manajemen apabila dipelajari secara komprehensi dan diterapkan secara konsisten memberikan arah yang jelas, langkah yang teratur, dan keberhasilan dan kegagalan dapat mudah dievaluasi dengan benar, akurat, dan lengkap sehingga dapat dijadikan bahan pembelajaran. Lagi-tindakan selanjutnya organisasi pendidikan sebagai lembaga yang bukan saja besar secara fisik tetapi juga mengemban misi yang besar dan mulia untuk mencerdaskan kehidupan bangsa tentu saja memerlukan manajemen yang profesional. Keberadaan manusia di dunia ini tidak ada yang luput dari keanggotaan suatu organisasi. Kemestian manusia saat ini berada dalam suatu organisasi ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif dan efisien, bukan semata-mata suatu kondisi yang kebetulan. Efektivitas dan efisiensi ini dapat digambarkan sebagai 100 sapu lidi yang diikat secara bersamaan akan memiliki kekuatan yang lebih besar untuk membersihkan satu halaman dibandingkan dengan

BAB

5

KONSEP DASAR ORGANISASI

A. Pengertian Konsep Dasar Organisasi

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.

1. Kumpulan orang yang ingin mencapai tujuan yang sama pasti akan membuat kelompok atau yang biasa disebut dengan organisasi. Organisasi bisa ditemui di mana saja. Ketika duduk di bangku sekolah, organisasi bukanlah hal yang asing bagi kita.
2. Contohnya ada organisasi OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah) atau organisasi di tingkat universitas seperti BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa). Jika suatu kelompok memiliki tujuan yang sama dan memenuhi unsur-unsur organisasi, maka sudah bisa disebut organisasi. Untuk memahami lebih lanjut tentang pengertian organisasi, konsep, tujuan dan manfaat organisasi, simak tulisan di bawah ini.

Organisasi terjadi ketika orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Hal itu bisa terjadi melalui serangkaian kegiatan yang dirancang dengan sengaja, membuat improvisasi atau kombinasi keduanya.

Berikut adalah pengertian organisasi menurut para ahli:

1. C.H. Northcott

Sementara dalam dunia bisnis, organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kolaborasi untuk

BAB

6

STRUKTUR SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

A. Pengertian Struktur Sistem Informasi Manajemen

Informasi dapat diibaratkan sebagai darah yang mengalir di dalam tubuh manusia, seperti halnya informasi di dalam sebuah perusahaan yang sangat penting untuk mendukung kelangsungan perkembangannya, sehingga terdapat alasan bahwa informasi sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan. Akibat bila kurang mendapatkan informasi, dalam waktu tertentu perusahaan akan mengalami ketidak mampuan mengontrol sumber daya, sehingga dalam mengambil keputusan - keputusan strategis sangat terganggu, yang pada akhirnya akan mengalami kekalahan dalam bersaing dengan lingkungan pesaingnya. Jauh sebelum adanya teknologi komputer, sistem informasi manajemen (SIM) telah digunakan oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan dalam upaya pengambilan keputusan. Namun demikian proses pengambilan keputusan yang dilakukan saat itu sangat sederhana, segala sesuatunya masih berjalan secara manual karena semua data masih tersimpan dalam lembaran - lembaran arsip yang bermacam - macam.

Dimana apabila pemimpin membutuhkan berbagai informasi pada arsip - arsip tersebut untuk digunakan sebagai pengambilan keputusan maka sangatlah sulit untuk mencarinya. Penyimpanan arsip - arsip tersebut sangat tidak efektif maka untuk mencarinya pun membutuhkan waktu yang lama. Selain itu kemungkinan dari ketidakefektifan cara penyimpanan

BAB 7

KONSEP PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI DALAM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

A. Konsep Pengambilan Keputusan di Dalam Sistem Informasi Manajemen

Konsep pengambil keputusan di dalam sistem informasi manajemen melibatkan pemahaman tentang bagaimana teknologi informasi dapat digunakan untuk membantu para pengambil keputusan dalam organisasi. Konsep ini berhubungan erat dengan kemampuan sistem informasi manajemen dalam mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data untuk menyediakan informasi yang relevan dan akurat kepada para pemimpin dan manajer.

Dengan dukungan sistem informasi yang tepat, para pengambil keputusan dapat mengakses data secara real-time, menganalisis tren, membuat simulasi, dan memprediksi potensi dampak keputusan-keputusan tertentu. Konsep ini juga mempertimbangkan integrasi antara teknologi informasi dengan proses bisnis dan tujuan strategis organisasi, sehingga pengambilan keputusan menjadi lebih terinformasi dan tepat waktu.

Penggunaan sistem informasi manajemen dalam pengambilan keputusan juga dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas, mengurangi risiko, serta memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

BAB 8

KONSEP DAN PERAN DATABASE DALAM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

A. Konsep Dasar Database Sistem Informasi Manajemen

Dalam era globalisasi seperti saat ini, kebutuhan informasi semakin penting dan mendesak. Keberhasilan suatu informasi sangat didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Seperti pemakaian komputer dalam kehidupan masyarakat luas, tidak hanya dalam lingkungan kerja komputer juga digunakan dalam kehidupan sehari-hari.

Perkembangan pada ilmu teknologi informasi sudah mampu membentuk paradigma modern atau cara pandang yang tidak hanya satu sisi dan gaya hidup milenial bagi masyarakat Indonesia khususnya saat melaksanakan aktifitas kegiatan harian diberbagai aspek kehidupan dan bidang, namun kekurangan masih terletak pada sumber dayamanusianya dikarenakan masih belum mampu mengimbangi dengan baik terhadap perkembangan yang terjadi. Pada era modernisasi saat ini, sistem informasi semakin diperlukan pada setiap organisasi, lembaga atau badan usaha, terlebih spesifik digunakan untuk meningkatkan kelancaran arus informasi, stabilitas kualitas serta kerja sama tim yang baik dengan pihak lainnya. Organisasi, lembaga atau badan usaha yang telah menerapkan sistem otomatisasi pada setiap fungsi manajerialnya, tetap disarankan agar mengikuti perkembangan teknologi dengan membangun Sistem Informasi Manajemen yang berintegrasi atau memiliki kaitan antar komponennya.

BAB 9

APLIKASI SISTEM INFORMASI PENDUKUNG DALAM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

A. Hakikat Sistem Informasi Pendukung Manajemen

Manajer sering memusatkan perhatian hanya pada beberapa aktivitas penting yang disebut sebagai faktor keberhasilan kritis (critical success factor/CSF), yang sangat berpengaruh keberhasilan dan kegagalan perusahaan. Dengan memusatkan perhatian pada CSF, manajemen memastikan bahwa ia akan menghabiskan waktunya pada hal-hal yang benar-benar berarti. Kemampuan sebuah perusahaan untuk mengembangkan sistem informasi yang efektif adalah salah satu CSF-nya.

Sistem pemrosesan transaksi akan memproses data yang menguraikan operasi perusahaan sehari-hari. Pemrosesan ini akan menghasilkan basis data yang digunakan oleh sistem-sistem lain dalam perusahaan. Sistem pemrosesan transaksi sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis distribusi (seperti produsen, distributor, atau pedagang eceran) memproses pesanan pelanggan, memesan penggantian persediaan, dan memelihara buku besar.

Meskipun basis data dari sistem pemrosesan transaksi dan system organisasi memiliki nilai yang tinggi, basis data tersebut tidak akan memberikan manfaat ketika pengguna menginginkan catatan sejarah yang mendalam dari aktivitas tertentu. Kebutuhan ini telah menghasilkan suatu aplikasi yang saat ini sangat populer manajemen hubungan pelanggan atau customer relationship management (CRM). CRM memiliki

BAB 10

TEKNOLOGI INFORMASI DALAM SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

A. Pengertian Teknologi Komunikasi dan Sistem Informasi Manajemen

Di era globalisasi, kehadiran teknologi sangat mempengaruhi segala bidang kehidupan baik ekonomi, pendidikan, pertahanan keamanan maupun bidang lainnya. Terlebih dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi yang selalu berkembang dan semakin canggih dengan penemuan-penemuan barunya baik dari ukuran, bentuk, kemampuan dan kecepatannya. Hal ini membawa perubahan yang besar bagi kehidupan manusia. Manusia harus selalu *update* perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta berpikir lebih maju untuk menghadapi persaingan, memenuhi kebutuhan serta memudahkan manusia dalam mencari informasi maupun menerima informasi. Sehingga saat ini jarak dan waktu tidak lagi menjadi penghalang dalam berkomunikasi.

Menurut penelitian seorang pakar komunikasi menyimpulkan bahwa sekitar 75% - 90% waktu kerja digunakan pimpinan atau manajer untuk berkomunikasi. Komunikasi memang penting dilakukan untuk menyampaikan atau menerima informasi yang akan berguna sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan. Maka organisasi pendidikan hendaknya memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal dalam proses SIM sehingga akan memudahkan manajer dalam memperoleh informasi yang

BAB 11

PERKEMBANGAN DAN PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

A. Perlunya Pengembangan Sistem

Konsep sistem manajemen basis data pertama kali dirancang oleh Charles Bachman pada tahun 1960-an dengan menggunakan model data jaringan. Pada tahun 1970 sistem manajemen basis data diusulkan menggunakan model data relasi. Pada tahun 1990 sistem manajemen basis data dikembangkan kembali dengan menggunakan konsep transaksi untuk menjamin integritas basis data.

Perkembangan sistem manajemen basis data modern saat ini mengarah pada pembuatan fitur- fitur berorientasi aplikasi. Didalam manajemen basis data dikenal berbagai model data yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan sebuah data dalam merancang suatu basis data. Manajemen ini memungkinkan banyak user untuk mengakses data secara bersamaan sehingga fasilitas yang dimiliki oleh manajemen sudah semakin banyak yaitu fasilitas pemanipulasian data, kontrol konkurensi data, recovery data, keamanan data dan didukung dengan fasilitas komunikasi data karena manajemen ini sudah terhubung dengan suatu jaringan. Perkembangan dunia usaha semakin meningkat ditunjang dengan perkembangan komunikasi yang mempermudah organisasi atau perusahaan untuk mengakses data, sehingga mengubah manajemen data menjadi manajemen basis data tingkat lanjut didukung dengan fasilitas data warehousing dan fasilitas basis

BAB 12

IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DI MASYARAKAT

A. Pengertian Implementasi Sistem Informasi

Latar belakang implementasi sistem informasi mencakup alasan, tujuan, dan konteks di balik pengembangan dan penerapan sistem informasi dalam suatu organisasi atau lingkungan. Berikut adalah beberapa faktor yang biasanya menjadi latar belakang implementasi sistem informasi:

1. Peningkatan efisiensi: Implementasi sistem informasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional di dalam organisasi. Sistem informasi dapat membantu dalam otomatisasi tugas-tugas rutin, mengurangi pekerjaan manual, dan mempercepat proses bisnis.
2. Pengambilan keputusan yang lebih baik: Dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi dan berbasis data, manajemen dapat mengakses informasi secara real-time dan akurat, sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan berdasarkan data.
3. Peningkatan produktivitas: Sistem informasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan menyediakan alat dan akses ke informasi yang relevan dan dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik dan lebih cepat.
4. Pengembangan dan inovasi bisnis: Implementasi sistem informasi yang canggih dapat membuka peluang baru bagi organisasi untuk mengembangkan dan menginovasi bisnis mereka. Contohnya, dengan menerapkan teknologi baru

BAB 13

APLIKASI SISTEM UTAMA PADA ERA DIGITAL

A. Pengertian Aplikasi Sistem Utama Pada Era Digital

Dalam era digital yang terus berkembang pesat, teknologi informasi telah mengubah cara manusia berinteraksi, bekerja, dan menjalani kehidupan sehari-hari. Perkembangan teknologi seperti komputasi awan, kecerdasan buatan, analisis data, dan Internet of Things (IoT) telah membuka peluang baru serta tantangan yang signifikan bagi berbagai sektor dalam masyarakat. Dalam konteks ini, aplikasi sistem utama memiliki peranan sentral dalam mengakselerasi perubahan digital di berbagai bidang. Sebelum era digital, banyak organisasi dan lembaga bergantung pada proses manual yang cenderung lambat, rentan terhadap kesalahan, dan sulit diintegrasikan. Informasi sering kali tersebar di berbagai departemen dan sulit diakses secara cepat. Pengelolaan data, seperti informasi keuangan, pelanggan, dan stok barang, sering kali dilakukan secara terpisah dengan menggunakan metode konvensional.

Namun, dengan munculnya aplikasi sistem utama, banyak dari hambatan ini dapat diatasi. Aplikasi ini menghadirkan solusi otomatisasi, integrasi, dan analisis data yang membantu organisasi mengoptimalkan operasional mereka. Penggunaan aplikasi ini tidak hanya terbatas pada bisnis komersial, tetapi juga digunakan dalam lembaga pemerintahan, pendidikan, kesehatan, dan banyak sektor lainnya. Selain manfaatnya, penerapan aplikasi sistem utama juga menimbulkan tantangan. Implementasi yang tidak tepat

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Nugroho , ST,MMSI , 2004 , Konsep perancangan system konsep dasar data , andi offet , Yogyakarta
- Bambang hariyanto , Ir . MT., 2004 , system manajemen basis data , informatika , bandung
- Chr. Jimmy L, Gaol. (2008). Sistem Informasi Manajemen, Jakarta:PT Gramedia
- Didik dwi prasetyo , 2003 , administarasi database server MySQL, Flex media , Yogyakarta
- Eriana, E. S., & Farizy, S. (2021). Sistem Informasi Manajemen.
- Fathansyah ir ,2002 , konsep dasar data , bandung
- <http://eprints.binadarma.ac.id/663/1/ANALISIS>
- <http://repository.ut.ac.id/3921/2/ADPG4442-M1.pdf>
(<http://lukis.web.ugm.ac.id>)
- <https://media.neliti.com/media/publications/78494-ID->
- <https://onesearch.id/Record/IOS2750.13.01.450/TOC>
- <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/262/bab-2-mansur.pdf>
- [https://www.academia.edu/4691121/BAB I KONSEPDASAR SISTEM](https://www.academia.edu/4691121/BAB_I_KONSEPDASAR_SISTEM)
- Humdiana dan Evi Indrayani. (2009), Sistm Informasi Manajemen: Mempersiapkan Pekerja Berbasis Pengeteahuan dalam Mengelola Sistem Informasi, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ismail, M. (2004). Konsep Sistem Informasi Manajemen
- Jogianto H.M., Analisis dan desain system informasi, andi offset, Yogyakarta
- [konsep-sistem-informasi.pdf](#)

- Kustina, K. T., Nurhayati, M., Pratiwi, E., Lesi Hertati, S. E., CAPM, A. C. C. A. C., Qodari, A., ... & Abdul Munim, S. E. (2022). Sistem informasi manajemen. Cendikia Mulia Mandiri.
- Pangestu, D. W. (2007). Teori Dasar Sistem Informasi Manajemen (SIM). Ilmu Komputer. com.
- Suryadharma, S. I. M., Triyani Budyastuti, S. E., & Ak, M. (2019). Sistem Informasi Manajemen. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Syahputri, K., & Nasution, M. I. P. (2023). Peran Database Dalam Sistem Informasi Manajemen. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis, 1(2), 54-58.
- Wijoyo, H. (2021). sistem informasi Manajemen.
- Wijoyo, H. (2021). sistem informasi Manajemen.

GLOSARIUM

A

AI (Artificial Intelligence): Kecerdasan Buatan, kemampuan mesin untuk meniru kecerdasan manusia, seperti belajar, memahami, dan menyelesaikan masalah.

Algoritma: Kumpulan aturan atau instruksi yang digunakan komputer untuk menyelesaikan tugas. Algoritma AI digunakan untuk menganalisis data dan membuat prediksi atau keputusan.

Analisis Data: Proses mengolah, memilah, dan menginterpretasi data untuk mendapatkan wawasan dan informasi yang bermanfaat. AI dapat digunakan untuk menganalisis data HR untuk mengidentifikasi pola, tren, dan anomali.

Asisten Virtual: Program komputer yang meniru percakapan manusia untuk memberikan informasi, bantuan, atau menyelesaikan tugas. Asisten virtual HR dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan karyawan, memesan perjalanan bisnis, atau memproses permintaan cuti. Otomatisasi: Penggunaan teknologi untuk melakukan tugas secara otomatis tanpa campur tangan manusia. AI dapat digunakan untuk mengotomatisasi banyak tugas HR, seperti penyaringan resume, penjadwalan wawancara, dan entri data.

Augmentasi: Penggunaan AI untuk meningkatkan kemampuan manusia, bukan menggantikannya. AI dapat digunakan untuk membantu tim HR membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan pengalaman karyawan.

Audit Algoritma: Proses meninjau algoritma AI untuk memastikan bahwa mereka tidak bias, adil, dan transparan. Audit algoritma HR penting untuk memastikan bahwa keputusan AI tidak mendiskriminasi karyawan tertentu atau kelompok karyawan.

B

Bias: Kecenderungan algoritma AI untuk mendukung hasil tertentu atau mendiskriminasi kelompok tertentu. Bias dalam AI HR dapat menyebabkan keputusan yang tidak adil, seperti diskriminasi dalam rekrutmen atau penilaian kinerja.

Blockchain: Teknologi terdistribusi yang menyimpan catatan transaksi secara aman dan transparan. Blockchain dapat digunakan untuk melacak data HR, seperti informasi gaji dan manfaat, dengan cara yang aman dan tahan gangguan.

Bot: Program komputer yang dirancang untuk mensimulasikan percakapan manusia. Bot HR dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan karyawan, memberikan dukungan, dan mengotomatisasi tugas.

Big Data: Kumpulan data yang sangat besar dan kompleks yang sulit untuk dianalisis dengan metode tradisional. AI dapat digunakan untuk menganalisis big data HR untuk mengidentifikasi pola dan tren yang tidak terlihat dengan mata telanjang.

Business Intelligence (BI): Alat dan teknologi yang digunakan untuk menganalisis data dan mendapatkan wawasan untuk pengambilan keputusan bisnis. AI dapat digunakan untuk meningkatkan BI HR dengan memberikan wawasan yang lebih akurat dan relevan.

Benchmarking: Proses membandingkan praktik terbaik perusahaan lain untuk meningkatkan kinerja sendiri. Benchmarking AI HR dapat membantu perusahaan mengidentifikasi cara terbaik untuk menggunakan AI untuk mencapai tujuan mereka.

Behavioral Analytics: Analisis data perilaku manusia untuk memahami motif, preferensi, dan pengambilan keputusan. AI dapat digunakan untuk menganalisis data perilaku karyawan untuk meningkatkan pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan.

C

Chatbot: Program komputer yang dirancang untuk mensimulasikan percakapan manusia melalui teks atau suara. Chatbots HR dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan karyawan, memberikan dukungan, dan mengotomatisasi tugas.

Chief Data Officer (CDO): Eksekutif yang bertanggung jawab atas strategi data dan analitik perusahaan. CDO HR dapat memainkan peran penting dalam penerapan AI dalam HR.

Cognitive Computing: Cabang AI yang memungkinkan mesin untuk meniru proses kognitif manusia, seperti memahami bahasa alami, belajar, dan memecahkan masalah. Cognitive computing HR dapat digunakan untuk meningkatkan akurasi rekrutmen, personalisasi pengembangan karyawan, dan memberikan layanan pelanggan yang lebih baik.

Cloud Computing: Menyediakan layanan komputasi melalui internet, memungkinkan akses dan penyimpanan data dari mana saja. Cloud computing HR dapat membantu perusahaan meningkatkan skalabilitas, fleksibilitas, dan keamanan data HR mereka.

Cybersecurity: Perlindungan sistem komputer dan data dari akses, penggunaan, pengungkapan, pengubahan, atau penghancuran yang tidak sah. Cybersecurity HR sangat penting untuk melindungi data sensitif karyawan.

Culture: Nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh suatu organisasi. Budaya HR yang positif dan inklusif penting untuk keberhasilan penerapan AI dalam HR.

Customer Relationship Management (CRM): Perangkat lunak yang membantu perusahaan mengelola hubungan dengan pelanggan. CRM HR dapat digunakan untuk melacak interaksi karyawan, memberikan umpan balik, dan meningkatkan retensi karyawan.

D

Deep Learning: Cabang AI yang menggunakan jaringan saraf tiruan untuk belajar dari data. Deep learning HR dapat digunakan untuk meningkatkan akurasi rekrutmen, personalisasi pengembangan karyawan, dan memberikan layanan pelanggan yang lebih baik.

Digital Assistant: Asisten virtual yang menggunakan AI untuk memberikan informasi, bantuan, atau menyelesaikan tugas. Digital assistant HR dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan karyawan, memesan perjalanan bisnis, atau memproses permintaan cuti.

Data Governance: Kebijakan dan prosedur yang mengatur bagaimana data dikumpulkan, digunakan, dan dilindungi. Data governance HR penting untuk memastikan bahwa data karyawan digunakan secara bertanggung jawab dan etis.

Diversity & Inclusion (D&I): Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah bagi semua karyawan, terlepas dari ras, jenis kelamin, agama, orientasi seksual, atau identitas lainnya. AI dapat digunakan untuk mempromosikan D&I HR dengan mengidentifikasi dan mengatasi bias dalam pengambilan keputusan.

Decision Support Systems (DSS): Sistem komputer yang membantu pengambilan keputusan dengan menyediakan data dan analisis yang relevan. DSS HR dapat digunakan untuk membantu manajer HR membuat keputusan yang lebih baik tentang rekrutmen, pengembangan karyawan, dan kompensasi.

Discrimination: Perlakuan tidak adil terhadap individu atau kelompok berdasarkan karakteristik pribadi mereka. AI dapat membantu memerangi diskriminasi HR dengan mengidentifikasi dan mengatasi bias dalam pengambilan keputusan.

Data-Driven HR: Pendekatan HR yang menggunakan data untuk menginformasikan keputusan dan meningkatkan hasil. AI dapat memainkan peran penting dalam data-driven HR dengan memberikan wawasan yang lebih akurat dan relevan dari data HR.

E

Employee Experience (EX): Pengalaman karyawan secara keseluruhan di tempat kerja. AI dapat digunakan untuk meningkatkan EX HR dengan personalisasi pengalaman karyawan, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, dan memberikan dukungan yang lebih baik.

Ethical AI: Penggunaan AI yang bertanggung jawab dan etis. Ethical AI HR penting untuk memastikan bahwa AI digunakan untuk kebaikan dan tidak membahayakan karyawan.

Engagement: Tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. AI dapat digunakan untuk meningkatkan engagement HR dengan personalisasi pengembangan karyawan, memberikan umpan balik yang lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Emerging Technologies: Teknologi baru yang memiliki potensi untuk mengubah cara kerja dan kehidupan kita. Emerging technologies HR termasuk AI, blockchain, dan augmented reality.

Employee Self-Service (ESS): Portal online yang memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi dan layanan HR, seperti informasi gaji, manfaat, dan cuti. AI dapat digunakan untuk meningkatkan ESS HR dengan memberikan pengalaman pengguna yang lebih personal dan intuitif.

Equality: Kesempatan yang sama bagi semua karyawan, terlepas dari karakteristik pribadi mereka. AI dapat membantu mempromosikan kesetaraan HR dengan mengidentifikasi dan mengatasi bias dalam pengambilan keputusan.

Explainable AI (XAI): Cabang AI yang bertujuan untuk membuat model AI lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan oleh manusia. XAI HR penting untuk memastikan bahwa keputusan AI dapat dipertanggungjawabkan dan adil.

F

Fairness: Keadilan dan keteradilan dalam pengambilan keputusan. Fairness AI HR penting untuk memastikan bahwa AI tidak digunakan dengan cara yang diskriminatif atau tidak adil.

Future of Work: Cara kerja di masa depan yang kemungkinan akan diubah secara signifikan oleh teknologi, termasuk AI. AI HR dapat membantu organisasi mempersiapkan masa depan kerja dengan mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan fleksibilitas tempat kerja.

Feedback: Umpan balik yang diberikan kepada karyawan tentang kinerja mereka. AI dapat digunakan untuk memberikan umpan balik HR yang lebih personal dan berwawasan.

Fraud: Tindakan curang yang dilakukan untuk mendapatkan keuntungan yang tidak sah. AI dapat digunakan untuk mendeteksi dan mencegah penipuan HR, seperti penipuan gaji atau klaim asuransi palsu.

Forecasting: Memprediksi kejadian di masa depan. AI dapat digunakan untuk memprediksi turnover karyawan, kebutuhan perekrutan, dan biaya HR lainnya.

Flexibility: Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan menyesuaikan dengan situasi baru. AI dapat membantu organisasi meningkatkan fleksibilitas HR dengan mengotomatisasi tugas dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara remote.

G

Gamification: Penggunaan elemen permainan untuk membuat tugas lebih menarik dan memotivasi. Gamification HR dapat digunakan untuk meningkatkan engagement karyawan, meningkatkan pelatihan, dan mendorong perilaku yang diinginkan.

Gig Economy: Ekonomi di mana pekerja melakukan pekerjaan jangka pendek atau freelance daripada pekerjaan tetap. AI dapat membantu organisasi mengelola gig economy HR dengan mencocokkan pekerja dengan proyek, melacak waktu, dan memproses pembayaran.

Global HR: Praktik HR yang digunakan untuk mengelola karyawan di berbagai negara dan budaya. AI dapat membantu organisasi mengoptimalkan global HR dengan menyediakan wawasan tentang data HR global dan membantu mematuhi peraturan ketenagakerjaan lokal.

Governance: Sistem dan proses yang digunakan untuk mengelola dan mengendalikan organisasi. Governance AI HR penting untuk memastikan bahwa AI digunakan secara bertanggung jawab dan etis.

Growth: Pengembangan dan peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan. AI dapat membantu organisasi memfasilitasi pertumbuhan HR dengan personalisasi pelatihan dan pengembangan, dan memberikan umpan balik yang lebih baik.

Guidance: Dukungan dan saran yang diberikan kepada karyawan tentang karir dan pengembangan mereka. AI dapat membantu organisasi memberikan panduan HR yang lebih personal dan berwawasan.

H

Human Capital Management (HCM): Bidang manajemen yang berfokus pada pengembangan dan pengelolaan karyawan sebagai aset berharga organisasi. AI dapat memainkan peran penting dalam HCM HR dengan mengotomatisasi tugas, memberikan wawasan yang lebih baik tentang data karyawan, dan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

Human-Centered Design (HCD): Pendekatan desain yang berfokus pada kebutuhan, keinginan, dan kemampuan manusia. HCD HR penting untuk memastikan bahwa sistem AI yang digunakan dalam HR mudah digunakan, bermanfaat, dan etis.

Happiness: Kebahagiaan dan kepuasan karyawan di tempat kerja. AI dapat membantu meningkatkan kebahagiaan HR dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, dan memberikan dukungan yang lebih baik.

Health: Kesehatan fisik dan mental karyawan. AI dapat digunakan untuk meningkatkan kesehatan HR dengan mempromosikan gaya hidup sehat, memberikan akses ke sumber daya kesehatan, dan membantu karyawan mengelola stres.

Hiring: Proses merekrut dan menyeleksi karyawan baru. AI dapat digunakan untuk meningkatkan rekrutmen HR dengan mengotomatisasi tugas, mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai, dan mengurangi bias dalam pengambilan keputusan.

Hype: Antusiasme atau kegembiraan yang berlebihan tentang sesuatu. Hype AI HR mengacu pada kegembiraan dan ekspektasi yang tinggi seputar potensi AI untuk merevolusi dunia HR.

Hybrid Work: Model kerja yang menggabungkan pekerjaan di kantor dan remote work. AI dapat membantu organisasi mengoptimalkan hybrid work HR dengan menyediakan alat dan

teknologi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dari mana saja.

I

Inclusion: Pembuatan lingkungan kerja yang ramah dan inklusif bagi semua karyawan, terlepas dari latar belakang atau karakteristik pribadi mereka. AI dapat membantu mempromosikan inklusi HR dengan mengidentifikasi dan mengatasi bias dalam pengambilan keputusan, dan menyediakan akses yang setara ke peluang dan sumber daya.

Individualization: Personalisasi pengalaman karyawan berdasarkan kebutuhan, preferensi, dan kemampuan mereka. AI dapat digunakan untuk individualisasi HR dengan merekomendasikan pelatihan dan pengembangan yang dipersonalisasi, memberikan umpan balik yang lebih relevan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Impact: Dampak AI pada dunia HR, baik positif maupun negatif. Penting untuk mempertimbangkan dampak AI HR secara cermat sebelum menerapkan solusi AI.

Innovation: Pengembangan ide dan solusi baru untuk meningkatkan HR. AI dapat digunakan untuk mendorong inovasi HR dengan mengotomatisasi tugas, memberikan wawasan baru, dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan.

Intelligence: Kemampuan untuk memahami dan memproses informasi. AI dapat digunakan untuk meningkatkan kecerdasan HR dengan memberikan wawasan yang lebih baik tentang data HR, mengidentifikasi tren, dan memprediksi hasil.

Investment: Sumber daya yang dialokasikan untuk mengembangkan dan menerapkan solusi AI HR. Penting untuk berinvestasi dalam AI HR secara bijaksana dan memastikan bahwa manfaatnya melebihi biayanya.

Implementation: Proses menerapkan solusi AI HR dalam organisasi. Implementasi AI HR yang sukses membutuhkan perencanaan yang cermat, manajemen perubahan, dan pelatihan karyawan.

J

Job Description (JD): Deskripsi pekerjaan yang menguraikan tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan untuk suatu posisi. AI dapat digunakan untuk meningkatkan JD HR dengan secara otomatis menghasilkan deskripsi pekerjaan berdasarkan data dan persyaratan pekerjaan yang relevan.

Job Matching: Proses mencocokkan pelamar kerja dengan lowongan pekerjaan. AI dapat digunakan untuk meningkatkan pencocokan pekerjaan HR dengan mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi mereka.

Justice: Perlakuan yang adil dan tidak bias terhadap semua karyawan. AI dapat membantu mempromosikan keadilan HR dengan mengidentifikasi dan mengatasi bias dalam pengambilan keputusan dan memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat.

Journey Mapping: Proses memetakan pengalaman karyawan dengan organisasi, dari perekrutan hingga keluar. AI dapat digunakan untuk pemetaan perjalanan HR dengan mengidentifikasi titik-titik nyeri dan peluang untuk meningkatkan pengalaman karyawan.

K

Knowledge Management: Proses menciptakan, menangkap, dan berbagi pengetahuan dalam organisasi. AI dapat digunakan untuk meningkatkan manajemen pengetahuan HR dengan secara otomatis mengkategorikan dan menandai dokumen, merekomendasikan konten yang relevan kepada karyawan, dan

membantu karyawan menemukan informasi yang mereka butuhkan.

Keterampilan (Skills): Kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. AI dapat membantu organisasi mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan mereka dengan menggunakan data kinerja, umpan balik karyawan, dan tren industri.

Kecerdasan Buatan (AI): Cabang ilmu komputer yang berfokus pada pembuatan agen cerdas, yang merupakan sistem yang dapat bernalar, belajar, dan bertindak secara mandiri. AI memiliki potensi untuk merevolusi dunia HR dengan mengotomatisasi tugas, memberikan wawasan baru, dan meningkatkan pengalaman karyawan.

Keadilan (Justice): Perlakuan yang adil dan tidak bias terhadap semua karyawan. AI dapat membantu mempromosikan keadilan HR dengan mengidentifikasi dan mengatasi bias dalam pengambilan keputusan dan memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat.

Kemampuan (Abilities): Kapasitas fisik dan mental individu untuk melakukan tugas. AI dapat membantu organisasi menilai kemampuan karyawan mereka dengan menggunakan data kinerja, umpan balik karyawan, dan tes penilaian.

Keterlibatan (Engagement): Tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. AI dapat digunakan untuk meningkatkan engagement HR dengan personalisasi pengembangan karyawan, memberikan umpan balik yang lebih baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Komunikasi (Communication): Pertukaran informasi dan ide antara orang-orang. AI dapat membantu meningkatkan komunikasi HR dengan mengotomatisasi tugas komunikasi, memberikan wawasan baru tentang data komunikasi, dan membantu karyawan berkomunikasi secara lebih efektif.

Kerjasama (Collaboration): Bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. AI dapat membantu meningkatkan kolaborasi HR dengan menyediakan platform kolaboratif, memfasilitasi pertukaran pengetahuan, dan membantu tim bekerja sama secara lebih efektif.

Kebahagiaan (Happiness): Kebahagiaan dan kepuasan karyawan di tempat kerja. AI dapat membantu meningkatkan kebahagiaan HR dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi, dan memberikan dukungan yang lebih baik.

Kesehatan (Health): Kesehatan fisik dan mental karyawan. AI dapat digunakan untuk meningkatkan kesehatan HR dengan mempromosikan gaya hidup sehat, memberikan akses ke sumber daya kesehatan, dan membantu karyawan mengelola stres.

Keterampilan Baru (New Skills): Keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan tetap kompetitif. AI dapat membantu organisasi mengembangkan keterampilan baru HR dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dipersonalisasi, dan membantu karyawan belajar dan beradaptasi dengan cepat.

L

Learning and Development (L&D): Bidang HR yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. AI dapat memainkan peran penting dalam L&D HR dengan personalisasi pelatihan dan pengembangan, memberikan umpan balik yang lebih baik, dan membantu karyawan belajar lebih efektif.

Leadership: Kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. AI dapat membantu meningkatkan kepemimpinan HR dengan memberikan wawasan baru tentang data kepemimpinan, membantu pemimpin mengembangkan keterampilan mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Labor Market: Pasar untuk tenaga kerja, di mana pekerja dan pengusaha saling bertemu untuk mencocokkan keterampilan dan kebutuhan. AI dapat membantu organisasi menavigasi pasar tenaga kerja dengan memprediksi tren permintaan tenaga kerja, mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai, dan membuat keputusan yang lebih baik tentang kompensasi dan tunjangan.

Language: Bahasa yang digunakan untuk berkomunikasi. AI dapat digunakan untuk meningkatkan bahasa HR dengan menerjemahkan dokumen dan komunikasi, memberikan umpan balik tentang gaya penulisan, dan membantu karyawan berkomunikasi secara lebih efektif di seluruh budaya dan bahasa yang berbeda.

Legal Compliance: Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. AI dapat membantu organisasi memastikan kepatuhan hukum HR dengan mengotomatisasi tugas kepatuhan, mengidentifikasi risiko hukum, dan memberikan saran hukum kepada karyawan.

Lifelong Learning: Proses belajar yang berkelanjutan sepanjang hidup seseorang. AI dapat membantu memfasilitasi pembelajaran seumur hidup HR dengan memberikan akses ke sumber daya belajar, merekomendasikan konten yang relevan, dan membantu karyawan melacak kemajuan mereka.

Loyalty: Kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. AI dapat digunakan untuk meningkatkan loyalitas HR dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan

pengakuan dan penghargaan kepada karyawan, dan menawarkan peluang pengembangan yang menarik.

M

Machine Learning (ML): Cabang ilmu komputer yang memungkinkan sistem untuk belajar dan meningkatkan performa mereka tanpa diprogram secara eksplisit. ML dapat digunakan dalam HR untuk mengotomatisasi tugas, memprediksi hasil, dan memberikan wawasan baru tentang data HR.

Management: Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. AI dapat membantu meningkatkan manajemen HR dengan mengotomatisasi tugas, memberikan wawasan baru tentang data HR, dan membantu pemimpin membuat keputusan yang lebih baik.

Metrics: Ukuran yang digunakan untuk melacak dan mengevaluasi kinerja. AI dapat digunakan untuk meningkatkan metrik HR dengan memberikan wawasan baru tentang data HR, mengidentifikasi tren, dan membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

Mentorship: Hubungan pengembangan profesional di mana seorang mentor yang lebih berpengalaman membimbing dan mendukung seorang mentee yang kurang berpengalaman. AI dapat digunakan untuk memfasilitasi mentoring HR dengan mencocokkan mentor dan mentee, melacak kemajuan, dan memberikan umpan balik.

Motivation: Dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak. AI dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi HR dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan, dan menawarkan peluang pengembangan yang menarik.

Monitoring: Proses melacak dan memantau kemajuan terhadap tujuan. AI dapat digunakan untuk memantau HR dengan melacak metrik kinerja, mengidentifikasi risiko, dan memberikan peringatan dini tentang masalah potensial.

Morale: Semangat dan antusiasme karyawan di tempat kerja. AI dapat digunakan untuk meningkatkan moral HR dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan, dan menawarkan peluang pengembangan yang menarik.

Multimodal: Menggabungkan beberapa mode data, seperti teks, gambar, dan audio. AI multimodal dapat digunakan dalam HR untuk meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan.

Mobility: Kemampuan karyawan untuk berpindah antar peran, lokasi, dan organisasi. AI dapat membantu meningkatkan mobilitas HR dengan mengidentifikasi peluang pengembangan yang relevan, membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru, dan menghubungkan mereka dengan peluang kerja baru.

N

Natural Language Processing (NLP): Bidang ilmu komputer yang berfokus pada interaksi antara komputer dan bahasa manusia. NLP dapat digunakan dalam HR untuk mengotomatisasi tugas yang berhubungan dengan teks, seperti perekrutan, onboarding, dan layanan pelanggan.

Networks: Jaringan orang atau sistem yang saling terhubung. AI dapat digunakan untuk meningkatkan jaringan HR dengan membantu karyawan terhubung satu sama lain, berbagi pengetahuan, dan membangun hubungan.

New Skills: Keterampilan baru yang dibutuhkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan tetap kompetitif. AI dapat membantu organisasi mengembangkan keterampilan baru HR dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dipersonalisasi, dan membantu karyawan belajar dan beradaptasi dengan cepat.

Noise: Data atau informasi yang tidak relevan atau tidak akurat. AI dapat membantu mengurangi noise HR dengan mengidentifikasi dan menyaring data yang tidak relevan, dan memastikan bahwa keputusan didasarkan pada informasi yang akurat.

Nudge: Intervensi yang dirancang untuk mendorong orang membuat pilihan yang lebih baik. AI dapat digunakan untuk mendorong HR dengan memberikan saran yang dipersonalisasi, membuat pilihan lebih mudah, dan memberikan umpan balik positif.

Neuroscience: Bidang ilmu yang mempelajari sistem saraf. AI neuroscience dapat digunakan dalam HR untuk memahami bagaimana otak manusia bekerja dan mengembangkan solusi AI yang lebih efektif dan ramah manusia.

Next Generation HR: Pendekatan HR yang berfokus pada penggunaan teknologi dan data untuk meningkatkan pengalaman karyawan dan mencapai tujuan organisasi. AI memainkan peran penting dalam Next Generation HR dengan mengotomatisasi tugas, memberikan wawasan baru, dan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

O

Onboarding: Proses membantu karyawan baru beradaptasi dengan organisasi dan peran baru mereka. AI dapat digunakan untuk meningkatkan onboarding HR dengan mempersonalisasi pengalaman onboarding, memberikan informasi dan dukungan

yang relevan, dan membantu karyawan terhubung dengan tim dan kolega mereka.

Optimization: Proses menemukan cara terbaik untuk melakukan sesuatu. AI dapat digunakan untuk mengoptimalkan HR dengan mengotomatisasi tugas, memberikan wawasan baru tentang data HR, dan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

Organization Culture: Nilai, keyakinan, dan norma yang dibagikan oleh anggota organisasi. AI dapat membantu membentuk budaya organisasi yang positif dengan mempromosikan inklusi, kesetaraan, dan rasa hormat.

Outcome: Hasil atau konsekuensi dari suatu tindakan atau keputusan. AI dapat digunakan untuk memprediksi hasil HR dengan menganalisis data historis dan tren saat ini.

Oversight: Proses memantau dan memastikan bahwa sesuatu dilakukan dengan benar. AI dapat digunakan untuk meningkatkan pengawasan HR dengan mengidentifikasi risiko, mendeteksi penipuan, dan memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.

Opportunities: Peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan. AI dapat membantu organisasi mengidentifikasi peluang HR dengan menganalisis data kinerja, umpan balik karyawan, dan tren industri.

On-Demand Learning: Jenis pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk mengakses konten pembelajaran kapan saja dan di mana saja. AI dapat digunakan untuk meningkatkan pembelajaran on-demand HR dengan mempersonalisasi konten pembelajaran, memberikan umpan balik yang relevan, dan membantu karyawan melacak kemajuan mereka.

P

Performance Management: Proses perencanaan, pengukuran, dan peningkatan kinerja karyawan. AI dapat digunakan untuk meningkatkan manajemen kinerja HR dengan memberikan umpan balik yang lebih objektif dan tepat waktu, mengidentifikasi peluang pengembangan, dan membantu karyawan mencapai tujuan mereka.

People Analytics: Analisis data yang berkaitan dengan sumber daya manusia. AI dapat digunakan untuk meningkatkan people analytics HR dengan memberikan wawasan baru tentang data HR, mengidentifikasi tren, dan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

Performance Support Systems (PSS): Sistem yang dirancang untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. AI dapat digunakan untuk meningkatkan PSS HR dengan menyediakan akses ke informasi dan sumber daya yang relevan, memberikan saran yang dipersonalisasi, dan membantu karyawan memecahkan masalah.

Personality: Pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang membuat seseorang unik. AI dapat digunakan untuk menganalisis kepribadian HR untuk memprediksi kinerja, kesesuaian budaya, dan potensi kepemimpinan. (caution: Penggunaan analisis kepribadian dalam HR perlu dilakukan dengan hati-hati karena berpotensi menimbulkan bias)

Privacy: Hak individu untuk mengontrol informasi pribadi mereka. AI perlu diterapkan dengan menghormati privasi karyawan HR. Organisasi perlu memiliki kebijakan privasi data yang jelas dan memastikan bahwa data karyawan hanya digunakan untuk tujuan yang sah.

Predictive Analytics: Penggunaan data untuk memprediksi kejadian di masa depan. AI dapat digunakan untuk analitik prediktif HR untuk memprediksi turnover karyawan, absensi, dan kebutuhan pelatihan.

Psychometrics: Studi tentang pengukuran kemampuan, kepribadian, dan sikap mental. AI dapat digunakan dalam psikometri HR untuk mengembangkan tes penilaian yang lebih akurat dan andal. (caution: Sama seperti analisis kepribadian, penggunaan psikometri perlu hati-hati karena berpotensi bias)

Q

Quality: Tingkat keunggulan atau standar suatu produk atau layanan. AI dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas HR dengan mengotomatisasi tugas yang berulang, memberikan wawasan baru tentang data HR, dan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

Query: Pertanyaan atau permintaan informasi. AI dapat digunakan untuk meningkatkan kueri HR dengan menyediakan akses yang mudah ke informasi dan sumber daya, memberikan jawaban yang relevan dan akurat, dan membantu karyawan menyelesaikan masalah mereka.

Quick Learning: Kemampuan untuk belajar dengan cepat dan mudah. AI dapat membantu organisasi memfasilitasi pembelajaran cepat HR dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dipersonalisasi, membantu karyawan belajar dari pengalaman mereka, dan menciptakan budaya belajar yang positif.

Quality of Work Life (QWL): Tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan dengan pekerjaan dan kehidupan mereka. AI dapat membantu meningkatkan QWL HR dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan, dan menawarkan peluang pengembangan yang menarik.

Quantum Computing: Jenis komputasi yang menggunakan prinsip-prinsip mekanika kuantum untuk memecahkan masalah yang terlalu kompleks untuk dipecahkan oleh komputer tradisional. Quantum computing memiliki potensi untuk merevolusi HR dengan memungkinkan analisis data yang lebih cepat dan lebih canggih, serta pengembangan algoritma AI yang lebih kuat.

R

Recruitment: Proses mencari dan mempekerjakan kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi terbuka di organisasi. AI dapat digunakan untuk meningkatkan rekrutmen HR dengan mengotomatisasi tugas, menjangkau kandidat yang lebih luas, dan membuat keputusan yang lebih baik tentang perekrutan.

Reskilling: Proses mempelajari keterampilan baru untuk beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan tetap kompetitif. AI dapat membantu organisasi memfasilitasi reskilling HR dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dipersonalisasi, membantu karyawan belajar dan beradaptasi dengan cepat, dan menciptakan budaya belajar yang positif.

Retention: Proses menjaga karyawan tetap di organisasi. AI dapat membantu meningkatkan retensi HR dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan, dan menawarkan peluang pengembangan yang menarik.

Reward and Recognition: Praktik memberikan hadiah dan pengakuan kepada karyawan atas kinerja dan pencapaian mereka. AI dapat membantu meningkatkan reward dan recognition HR dengan mengidentifikasi peluang pengakuan, memberikan hadiah yang dipersonalisasi, dan melacak dampak program reward dan recognition.

Robotics: Bidang ilmu yang berfokus pada desain, konstruksi, operasi, dan aplikasi robot. Robotika dapat digunakan dalam HR untuk mengotomatisasi tugas fisik, seperti membersihkan dan memelihara tempat kerja, dan memberikan layanan pelanggan.

Risk Management: Proses mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko. AI dapat digunakan untuk meningkatkan manajemen risiko HR dengan mengidentifikasi risiko kepatuhan, risiko keamanan, dan risiko lainnya, dan mengembangkan strategi untuk memitigasinya.

Routine Tasks: Tugas yang berulang dan memakan waktu yang dapat diotomatisasi. AI dapat digunakan untuk mengotomatisasi tugas rutin HR, seperti memproses penggajian, memasukkan data, dan menjawab pertanyaan yang sering diajukan, sehingga membebaskan karyawan untuk fokus pada pekerjaan yang lebih strategis.

Relationship Building: Proses membangun dan memelihara hubungan dengan orang lain. AI dapat membantu membangun hubungan HR dengan memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, dan berbagi pengetahuan.

S

Skills: Pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki individu. AI dapat membantu organisasi mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan HR dengan menganalisis data kinerja, umpan balik karyawan, dan tren industri.

Social Media: Platform online yang memungkinkan orang untuk terhubung dan berbagi informasi. AI dapat digunakan untuk meningkatkan social media HR dengan melacak percakapan online, menganalisis sentimen karyawan, dan membangun merek perusahaan.

Sourcing: Proses menemukan dan menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi terbuka di organisasi. AI dapat digunakan untuk meningkatkan sourcing HR dengan menjangkau kandidat yang lebih luas, mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai, dan membuat keputusan yang lebih baik tentang sourcing.

Skill Gap: Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. AI dapat membantu organisasi menutup skill gap HR dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dipersonalisasi, membantu karyawan belajar dan beradaptasi dengan cepat, dan menciptakan budaya belajar yang positif.

Sentiment Analysis: Proses memahami dan mengevaluasi emosi dan pendapat yang diekspresikan dalam teks. AI dapat digunakan untuk sentiment analysis HR dengan menganalisis umpan balik karyawan, ulasan online, dan data media sosial lainnya untuk mendapatkan wawasan tentang moral dan kepuasan karyawan.

Self-Service: Kemampuan karyawan untuk mengakses informasi dan menyelesaikan tugas sendiri, tanpa perlu bantuan dari departemen HR. AI dapat digunakan untuk meningkatkan self-service HR dengan menyediakan portal HR yang mudah digunakan, memberikan akses ke chatbot AI, dan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas seperti memperbarui informasi diri mereka sendiri dan mengajukan cuti.

Strategy: Rencana tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan. AI dapat membantu organisasi mengembangkan strategi HR yang lebih efektif dengan memberikan wawasan baru tentang data HR, mengidentifikasi tren, dan membantu pemimpin membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

Succession Planning: Proses mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin masa depan organisasi. AI dapat membantu succession planning HR dengan menganalisis data kinerja, mengidentifikasi

potensi pemimpin, dan mengembangkan program pengembangan kepemimpinan yang dipersonalisasi.

T

Talent Management: Proses menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat. AI dapat membantu organisasi meningkatkan talent management HR dengan mengotomatisasi tugas yang berulang, memberikan wawasan baru tentang data HR, dan membuat keputusan yang lebih baik tentang talent acquisition, development, dan retention.

Training and Development: Proses membantu karyawan mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. AI dapat membantu organisasi meningkatkan training and development HR dengan menyediakan pelatihan yang dipersonalisasi, memberikan umpan balik yang relevan, dan membantu karyawan melacak kemajuan mereka.

Technology: Alat, sistem, dan proses yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. AI adalah teknologi yang dapat digunakan untuk meningkatkan berbagai aspek HR, seperti rekrutmen, onboarding, manajemen kinerja, dan pengembangan bakat.

Transformation: Proses mengubah sesuatu dari satu keadaan ke keadaan lain. AI dapat membantu transformasi HR dengan mengotomatisasi tugas, memberikan wawasan baru tentang data HR, dan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

Turnover: Tingkat di mana karyawan meninggalkan organisasi. AI dapat membantu organisasi mengurangi turnover HR dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan, dan menawarkan peluang pengembangan yang menarik.

Task Automation: Penggunaan teknologi untuk melakukan tugas secara otomatis tanpa campur tangan manusia. AI dapat digunakan untuk mengotomatisasi berbagai tugas HR, seperti memproses penggajian, memasukkan data, dan menjawab pertanyaan yang sering diajukan.

Teamwork: Kolaborasi antar individu untuk mencapai tujuan bersama. AI dapat membantu meningkatkan teamwork HR dengan memfasilitasi komunikasi, kolaborasi, dan berbagi pengetahuan.

Time Management: Proses merencanakan dan mengontrol penggunaan waktu. AI dapat membantu organisasi meningkatkan time management HR dengan menyediakan alat dan sumber daya yang membantu karyawan memprioritaskan tugas mereka, mengelola waktu mereka dengan lebih efektif, dan menghindari multitasking.

U

Upskilling: Proses mempelajari keterampilan baru untuk meningkatkan kinerja atau kualifikasi di tempat kerja. AI dapat membantu organisasi memfasilitasi upskilling HR dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dipersonalisasi, membantu karyawan belajar dan beradaptasi dengan cepat, dan menciptakan budaya belajar yang positif.

User Experience (UX): Pengalaman yang dimiliki seseorang saat menggunakan produk atau layanan. AI dapat digunakan untuk meningkatkan UX HR dengan menyediakan portal HR yang mudah digunakan, memberikan akses ke chatbot AI, dan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas seperti memperbarui informasi diri mereka sendiri dan mengajukan cuti.

Utilisation: Tingkat di mana sumber daya digunakan. AI dapat membantu organisasi meningkatkan utilisasi HR dengan mengotomatisasi tugas, memberikan wawasan baru tentang data

HR, dan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

Unconscious Bias: Prasangka yang tidak disadari yang dapat memengaruhi pemikiran dan perilaku kita. AI perlu diterapkan dengan cara yang meminimalkan bias tak sadar HR. Organisasi perlu memiliki kebijakan keragaman dan inklusi yang jelas dan memastikan bahwa AI digunakan dengan cara yang adil dan tidak diskriminatif.

Unlearning: Proses melupakan atau melepaskan pengetahuan atau keterampilan yang tidak lagi diperlukan atau bermanfaat. AI dapat membantu organisasi memfasilitasi unlearning HR dengan mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang sudah usang, menyediakan pelatihan dan pengembangan yang membantu karyawan mempelajari keterampilan baru, dan menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan.

V

Virtual Reality (VR): Teknologi yang menciptakan simulasi realitas yang imersif dan interaktif. VR dapat digunakan dalam HR untuk pelatihan, onboarding, dan pengembangan tim.

Voice Recognition: Teknologi yang memungkinkan komputer untuk memahami dan menanggapi ucapan manusia. Voice recognition dapat digunakan dalam HR untuk mengotomatisasi tugas, seperti menjawab pertanyaan yang sering diajukan dan memberikan dukungan pelanggan.

Vision: Pernyataan yang menjelaskan tujuan dan aspirasi jangka panjang organisasi. AI dapat membantu organisasi mengembangkan visi HR yang lebih efektif dengan memberikan wawasan baru tentang data HR, mengidentifikasi tren, dan membantu pemimpin membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

Values: Prinsip dan keyakinan fundamental yang memandu perilaku organisasi. AI perlu diterapkan dengan cara yang selaras dengan nilai-nilai HR organisasi. Organisasi perlu memiliki kode etik AI yang jelas dan memastikan bahwa AI digunakan dengan cara yang etis dan bertanggung jawab.

Velocity: Kecepatan di mana sesuatu terjadi. AI dapat membantu organisasi meningkatkan kecepatan HR dengan mengotomatisasi tugas, memberikan wawasan baru tentang data HR, dan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

W

Wearable Technology: Perangkat elektronik yang dikenakan di tubuh, seperti smartwatch dan smart glasses. Wearable technology dapat digunakan dalam HR untuk melacak kesehatan dan kebugaran karyawan, mengumpulkan data tentang perilaku di tempat kerja, dan memberikan pelatihan dan pengembangan.

Wellness: Keadaan kesehatan fisik dan mental yang baik. AI dapat membantu organisasi meningkatkan wellness HR dengan menyediakan program kesehatan dan kebugaran, menawarkan sumber daya untuk manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Workplace Analytics: Penggunaan data untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. AI dapat membantu organisasi meningkatkan workplace analytics HR dengan memberikan wawasan baru tentang data HR, mengidentifikasi tren, dan membantu pemimpin membuat keputusan yang lebih baik tentang tenaga kerja mereka.

Workforce Planning: Proses merencanakan dan mengelola tenaga kerja organisasi untuk mencapai tujuannya. AI dapat membantu organisasi meningkatkan workforce planning HR dengan memberikan wawasan baru tentang data HR, mengidentifikasi tren,

dan membantu pemimpin membuat keputusan yang lebih baik tentang talent acquisition, development, dan retention.

Work-Life Balance: Keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. AI dapat membantu organisasi meningkatkan work-life balance HR dengan menyediakan program fleksibel, menawarkan sumber daya untuk manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Y

Youth Engagement: Upaya yang dilakukan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan muda. AI dapat membantu organisasi meningkatkan youth engagement HR dengan menyediakan program mentorship, menawarkan peluang pengembangan yang menarik, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif.

Your Data: Data pribadi karyawan, seperti informasi kontak, informasi gaji, dan informasi kinerja. AI perlu diterapkan dengan cara yang menghormati privasi HR. Organisasi perlu memiliki kebijakan privasi data yang jelas dan memastikan bahwa AI digunakan dengan cara yang aman dan etis.

Z

Zero-Bias: Bebas dari bias atau prasangka. AI perlu diterapkan dengan cara yang meminimalkan bias HR. Organisasi perlu memiliki kebijakan keragaman dan inklusi yang jelas dan memastikan bahwa AI digunakan dengan cara yang adil dan tidak diskriminatif.

Zero-Touch HR: Proses HR yang sepenuhnya otomatis, tanpa memerlukan intervensi manusia. Zero-touch HR masih dalam tahap awal pengembangan, tetapi memiliki potensi untuk merevolusi cara kerja HR.

TENTANG PENULIS



H. Bagus Handoko, S.E., M.M

Penulis Menamatkan Sarjana Ekonomi Manajemen Pemasaran di Universitas Islam Sumatera Utara di Medan pada tahun 2002. Meraih gelar Magister Manajemen di Universitas Islam Sumatera Utara tahun 2004. Saat ini penulis mengabdikan diri sebagai Dosen Universitas Harapan Medan Sumatera Utara. Selain mengajar, penulis aktif melakukan penelitian, Pengabdian dan menulis jurnal nasional dan internasional di bidang Manajemen Pemasaran



Assoc. Prof. Dr. Kiki Farida Ferine, S.E., M.Si

Penulis lahir di Bandung 06 Februari 1958. Saat ini penulis mengabdikan diri sebagai Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Sumatera Utara dan menjabat sebagai Direktur Pasca Sarjana di Universitas Pemabngunan Panca Budi Medan. Selain mengajar, penulis aktif melakukan penelitian, Pengabdian dan menulis jurnal nasional dan internasional di bidang Manajemen.