Tim Penulis:
Hendriady de Keizer, Nining Latianingsih, Farida Sartika, Hasmah,
Bonse Aris Mandala Putra, Arus Reka Prasetia, Ahmad Fauzi Maryadi,
Willma Fauzzia, Ria Estiana, Rd. Ratih Hanawidjaya, Bulan Tati Fitria,
Firdaus Hendry Prabowo Yudho, Heri Susanto, Rasty Yulia

SMART HUMAN RESOURCES (HR):

Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Editor:
Raden Minda Kusumah
Desta Sulaesih Mursyidah



SMART
HUMAN RESOURCES (HR):

Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Tim Penulis:
Hendriady de Keizer, Nining Latianingsih, Farida Sartika, Hasmah, Bonse Aris Mandala Putra, Arus Reka Prasetia, Ahmad Fauzi Maryadi, Willma Fauzzia, Ria Estiana, Rd. Ratih Hanawidjaya, Bulan Tati Fitria, Firdaus Hendry Prabowo Yudho, Heri Susanto, Rasty Yulia

Penerbit widina

SMART HUMAN RESOURCES (HR): MENGINTEGRASIKAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI) DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Tim Penulis:
Hendriady de Keizer, Nining Latianingsih, Farida Sartika, Hasmah, Bonse Aris Mandala Putra, Arus Reka Prasetia, Ahmad Fauzi Maryadi, Willma Fauzzia, Ria Estiana, Rd. Ratih Hanawidjaya, Bulan Tati Fitria, Firdaus Hendry Prabowo Yudho, Heri Susanto, Rasty Yulia

Desain Cover:
Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Raden Minda Kusumah
Desta Sulaesih Mursyidah

ISBN:
978-634-317-112-6 (PDF)

Cetakan Pertama:
Juli, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia* ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai respons terhadap pesatnya perkembangan teknologi digital yang mendorong perubahan signifikan dalam dunia kerja, khususnya pada fungsi *Human Resources* (HR) yang kini dituntut lebih adaptif, strategis, dan berbasis data.

Perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) telah membuka peluang besar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Melalui buku ini, pembaca diajak memahami konsep dasar AI serta penerapannya dalam berbagai aspek HR, mulai dari rekrutmen, *onboarding*, manajemen kinerja, pengembangan talenta, hingga *employee engagement* dan administrasi SDM. Selain itu, dibahas pula pentingnya infrastruktur digital, budaya kerja modern, serta etika dan risiko penggunaan AI agar implementasinya tetap berorientasi pada nilai kemanusiaan.

Penulis berharap buku ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi praktisi, akademisi, mahasiswa, dan pembaca umum dalam memahami transformasi HR di era digital. Penulis menyadari bahwa buku ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga buku ini dapat memberikan wawasan dan inspirasi dalam menciptakan organisasi yang cerdas, inovatif, dan berdaya saing tinggi.

Bandung, Juli 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR GAMBAR ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **x**
BAB 1 TRANSFORMASI *HUMAN RESOURCE* (HR) DI ERA DIGITAL **1**
A. Perubahan Peran *Human Resource* (HR) di Organisasi Modern 2
B. Evolusi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari Konvensional ke Digital 7
C. Tantangan *Human Resource* (HR) di Tengah Disrupsi Teknologi 10
D. Peluang Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Sumber Daya Manusia (SDM) 13
E. Masa Depan *Human Resource Management* (HRM) 17
BAB 2 KONSEP DASAR *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI) **21**
A. Definisi dan Ruang Lingkup *Artificial Intelligence* (AI) 24
B. *Machine Learning* dalam Dunia Kerja 25
C. *Natural Language Processing* untuk *Human Resources* (HR) 28
D. *Big Data* sebagai Sumber Kecerdasan 30
E. Hubungan *Artificial Intelligence* (AI) dan Transformasi Bisnis 33
BAB 3 INFRASTRUKTUR DIGITAL UNTUK *SMART HUMAN RESOURCE* (HR) **37**
A. Pentingnya Sistem *Human Resource Information System* (HRIS) Modern 38
B. *Cloud Computing* dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) 42
C. Integrasi *Database* Karyawan 45
D. Keamanan Sistem Informasi *Human Resource* (HR) 49
E. Strategi Digitalisasi Departemen *Human Resource* (HR) 52
BAB 4 REKRUTMEN DAN SELEKSI BERBASIS *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI) **57**
A. Transformasi *Talent Acquisition* 58
B. *Artificial Intelligence* (AI) *Screening* CV dan Kandidat 61

C. *Chatbot* dalam Proses Rekrutmen 65
D. Prediksi Kecocokan Kandidat 69
E. Mengurangi Bias Seleksi dengan Teknologi 72
BAB 5 *ONBOARDING* KARYAWAN MODERN 77
A. *Digital Onboarding* yang Efektif 78
B. *Virtual Assistant* untuk Karyawan Baru 80
C. Personalisasi Pengalaman Awal Kerja 82
D. Sistem Pembelajaran Adaptif 85
E. Evaluasi Masa Orientasi Karyawan 88
BAB 6 *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI) DALAM MANAJEMEN KINERJA 91
A. Pengukuran Kinerja Secara *Real Time* 93
B. *Dashboard* Produktivitas Karyawan 96
C. Penilaian Kinerja Berbasis Data 98
D. *Feedback* Berkelanjutan dengan *Artificial Intelligence* (AI) 101
E. Strategi Peningkatan Performa Tim 102
BAB 7 PENGEMBANGAN TALENTA DAN PELATIHAN 105
A. Identifikasi Potensi Karyawan 106
B. *Personalized Learning Path* 109
C. *Upskilling* dan *Reskilling Digital* 110
D. *Learning Management System* Cerdas 112
E. Evaluasi Efektivitas Pelatihan 114
BAB 8 *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN RETENSI 117
A. Memahami Keterlibatan Karyawan 119
B. Analisis Sentimen Pegawai 121
C. *Chatbot* Internal Layanan *Human Resource* (HR) 123
D. Prediksi *Turnover* Karyawan 125
E. Strategi Retensi Talenta Unggul 128
BAB 9 *WORKFORCE PLANNING* DAN ANALITIK SDM 131
A. Perencanaan Tenaga Kerja Modern 132
B. Prediksi Kebutuhan SDM Masa Depan 134
C. Analitik Absensi dan Kehadiran 136
D. *Dashboard* HR *Analytics* 138

E. *Succession Planning* Berbasis Data 140
BAB 10 *PAYROLL* DAN ADMINISTRASI OTOMATIS 145
A. Otomatisasi Sistem Penggajian 147
B. Pengelolaan *Benefit* Karyawan 149
C. Kepatuhan Pajak dan Regulasi 152
D. *Employee Self Service System* 154
E. Efisiensi Administrasi SDM 155
BAB 11 BUDAYA KERJA DAN KEPEMIMPINAN DIGITAL 159
A. Budaya Organisasi di Era *Artificial Intelligence* (AI) 159
B. Kepemimpinan Berbasis Data 163
C. Kolaborasi Manusia dan Mesin 165
D. Organisasi *Agile* dan Adaptif 168
E. Perubahan *Mindset* Sumber Daya Manusia (SDM) Modern 171
BAB 12 ETIKA DAN RISIKO PENGGUNAAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI) 175
A. Privasi Data Karyawan 176
B. Bias Algoritma dan Diskriminasi 178
C. Transparansi Keputusan *Artificial Intelligence* (AI) 181
D. Risiko Keamanan Siber 183
E. Tata Kelola *Artificial Intelligence* (AI) Bertanggung Jawab 185
BAB 13 STRATEGI IMPLEMENTASI *SMART HUMAN RESOURCE* (HR) 189
A. Menyusun *Roadmap* Transformasi *Human Resource* (HR) 191
B. Memilih Teknologi *Artificial Intelligence* (AI) yang Tepat 195
C. Integrasi dengan Sistem Lama 198
D. Pelatihan Tim *Human Resource* (HR) Digital 201
E. Mengukur ROI Implementasi *Artificial Intelligence* (AI) 204
BAB 14 MASA DEPAN *SMART HUMAN RESOURCE* (HR) DAN ORGANISASI CERDAS 209
A. Tren *Artificial Intelligence* (AI) dalam *Human Resource* (HR) Tahun Mendatang 211
B. *Human Centered Artificial Intelligence* (AI) dalam Sumber Daya Manusia (SDM) 214

C. Peran Baru *Human Resource* (HR) sebagai *Strategic Partner* 217
D. Kompetensi *Human Resource* (HR) Profesional Masa Depan 220
E. *Roadmap* Menuju Organisasi Cerdas 223
DAFTAR PUSTAKA 228
PROFIL PENULIS & EDITOR..... 239

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Transformasi Peran HR: Dari Fungsi Administratif Menuju Mitra Strategis Organisasi....4
Gambar 1.2. Lima Area Pemanfaatan AI dalam Manajemen SDM dan Dampak Strategisnya....15
Gambar 2.1. Implementasi NLP dalam Siklus SDM Berbasis Prinsip *Human in the Loop*....28
Gambar 3.1. Arsitektur Sistem HRIS Modern: Modul Terintegrasi dan Manfaat Strategis....40
Gambar 3.2. Delapan Langkah Strategi Digitalisasi Departemen HR....54
Gambar 4.1. *Pipeline AI Screening* CV dan Kandidat dalam Rekrutmen Modern....63
Gambar 5.1. Mekanisme Personalisasi *Onboarding* Berbasis AI: dari Data Individu ke Jalur Unik....84
Gambar 6.1. Siklus Pemanfaatan AI dalam Manajemen Kinerja....92
Gambar 7.1. Ilustrasi Pengembangan Talenta dan Pelatihan Karyawan....107
Gambar 7.2. *Triple Helix*....110
Gambar 8.1. Ekosistem *Employee Engagement* dan Retensi: Faktor, Teknologi, dan Dampak Strategis....118
Gambar 9.1. *Dashboard HR Analytics*: Visualisasi KPI, Modul Analitik, dan Alur Keputusan Strategis....139
Gambar 9.2. Alur Lima Tahap *Succession Planning* Berbasis Data menuju Pemimpin Siap....142
Gambar 10.1. Ekosistem *Payroll* dan Administrasi Otomatis Berbasis *Cloud*....146
Gambar 11.1. Zona Kolaborasi Manusia dan Mesin dalam Organisasi....166
Gambar 11.2. Empat Pilar Organisasi *Agile* dan Adaptif: Hambatan vs. Hasil....170
Gambar 12.1. Mekanisme Bias Algoritma dalam Sistem AI dan Langkah Mitigasinya....179

Gambar 12.2. Kerangka Tata Kelola AI Bertanggung Jawab: Prinsip, Mekanisme, dan Hasil 186
Gambar 13.1. *Roadmap* Transformasi HR Digital: Empat Fase Strategis dan Pilar Pendukungnya 193
Gambar 13.2. Kerangka Pengukuran ROI Implementasi AI dalam HR: Biaya, KPI, dan Manfaat 206
Gambar 14.1. Tujuh Tren Utama AI dalam HR: Keputusan, Pengalaman Karyawan, dan Tata Kelola 211
Gambar 14.2. Tujuh Tahapan *Roadmap* Menuju Organisasi Cerdas *(Intelligent Organization)* 224

DAFTAR TABEL

Tabel 6.1. Matriks Pemanfaatan AI dalam Penilaian Kinerja Berbasis Data...99



TRANSFORMASI *HUMAN RESOURCE* (HR) DI ERA DIGITAL

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia (*Human Resource*/HR). Jika sebelumnya fungsi HR lebih banyak berfokus pada administrasi kepegawaian, penggajian, dan rekrutmen konvensional, kini peran HR berkembang menjadi mitra strategis organisasi dalam menghadapi persaingan global. Transformasi digital mendorong HR untuk memanfaatkan teknologi seperti sistem informasi kepegawaian, *big data, cloud computing*, hingga *Artificial Intelligence* (AI) guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Di era digital, HR dituntut tidak hanya mengelola tenaga kerja, tetapi juga menciptakan pengalaman kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, serta mengembangkan kompetensi karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi. Organisasi yang berhasil melakukan transformasi HR akan lebih siap menghadapi tantangan bisnis, mempercepat pengambilan keputusan, dan membangun budaya kerja yang inovatif. Oleh karena itu, transformasi *human resource* menjadi kebutuhan penting bagi setiap organisasi modern.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan mulai beralih dari proses HR manual menuju sistem digital. Rekrutmen kini dilakukan melalui *platform online*, wawancara menggunakan *video conference*, dan penilaian kinerja berbasis aplikasi. Selain itu, penggunaan AI mulai



KONSEP DASAR *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI)

Artificial Intelligence (AI) atau kecerdasan buatan merupakan cabang ilmu komputer yang berorientasi pada pengembangan sistem yang mampu mereplikasi kemampuan kognitif manusia dalam menjalankan berbagai tugas secara otomatis (Russell & Norvig, 2022). Meskipun demikian, AI tidak memiliki kesadaran, emosi, maupun pemahaman biologis, karena kecerdasannya terbentuk dari pengolahan data dalam skala besar, identifikasi pola, serta perhitungan probabilistik yang kompleks dan berlangsung sangat cepat (Mitchell, 2024). Pengembangan AI pada dasarnya tidak ditujukan untuk menggantikan manusia sepenuhnya, melainkan untuk mengotomatisasi aktivitas kognitif, menyelesaikan persoalan yang kompleks, serta meningkatkan efisiensi kerja di berbagai sektor (Brynjolfsson & McAfee, 2023). Dengan kemampuannya untuk belajar dari data historis, beradaptasi terhadap *input* baru, serta menjalankan fungsi seperti pengenalan suara, pemrosesan bahasa alami, dan pengambilan keputusan, AI semakin berperan sebagai alat bantu cerdas dalam kehidupan modern (Floridi, 2023).

Dalam perspektif teoretis, AI dapat diklasifikasikan ke dalam tiga tingkatan utama berdasarkan kapasitas kecerdasannya. Pertama, *Artificial Narrow Intelligence* (ANI) atau *Weak* AI merupakan bentuk AI yang saat ini telah banyak diimplementasikan, yang dirancang untuk menjalankan tugas spesifik dalam ruang lingkup terbatas, seperti asisten virtual, sistem



INFRASTRUKTUR DIGITAL UNTUK *SMART HUMAN RESOURCE* (HR)

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong organisasi modern untuk melakukan transformasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Departemen *Human Resource* (HR) yang sebelumnya berfokus pada pekerjaan administratif kini berkembang menjadi fungsi strategis yang mendukung produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Perubahan tersebut melahirkan konsep *Smart HR*, yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang memanfaatkan teknologi digital, *data analytics*, *automation*, dan *artificial intelligence* untuk meningkatkan efektivitas keputusan serta kualitas layanan kepada karyawan. Agar konsep ini dapat berjalan optimal, organisasi memerlukan fondasi utama berupa infrastruktur digital yang kuat, terintegrasi, dan adaptif.

Infrastruktur digital untuk *Smart* HR mencakup berbagai komponen penting seperti jaringan internet yang andal, sistem *Human Resource Information System* (HRIS), *cloud computing*, *database* karyawan terintegrasi, aplikasi *mobile* HR, sistem keamanan data, serta *platform* analitik SDM. Infrastruktur ini memungkinkan proses HR dilakukan secara *real time,* otomatis, dan dapat diakses dari berbagai lokasi. Melalui dukungan infrastruktur digital, kegiatan seperti rekrutmen *online*, absensi digital, *payroll* otomatis, pelatihan daring, evaluasi kinerja berbasis *dashboard*, hingga *employee self service* dapat berjalan lebih cepat dan efisien.



REKRUTMEN DAN SELEKSI BERBASIS *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI)

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan besar dalam berbagai bidang manajemen organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu perubahan paling signifikan terlihat pada proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang kini mulai memanfaatkan *Artificial Intelligence* (AI). Rekrutmen dan seleksi berbasis AI merupakan penggunaan teknologi cerdas untuk membantu perusahaan dalam mencari, menyaring, menilai, dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan. Teknologi ini hadir sebagai solusi atas tantangan proses rekrutmen konvensional yang sering memerlukan waktu lama, biaya tinggi, serta rentan terhadap subjektivitas penilaian.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memperoleh talenta terbaik secara cepat dan tepat. Kebutuhan tersebut mendorong organisasi untuk menggunakan AI dalam berbagai tahapan rekrutmen, seperti penyaringan CV otomatis, *chatbot* kandidat, penjadwalan wawancara, analisis kompetensi, hingga prediksi kecocokan kandidat terhadap posisi tertentu. Dengan kemampuan memproses data dalam jumlah besar secara cepat dan akurat, AI membantu departemen *Human Resource* meningkatkan efisiensi sekaligus kualitas keputusan perekrutan. Selain itu, teknologi ini juga mampu meningkatkan pengalaman kandidat melalui komunikasi yang lebih responsif dan proses seleksi yang lebih terstruktur.



ONBOARDING KARYAWAN MODERN

Perubahan lanskap dunia kerja yang semakin dinamis akibat transformasi digital telah mendorong organisasi untuk beradaptasi dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam proses *onboarding* karyawan. *Onboarding* tidak lagi sekadar proses administratif untuk memperkenalkan karyawan baru terhadap perusahaan, melainkan telah berkembang menjadi strategi penting dalam membangun keterikatan (*employee engagement*), mempercepat produktivitas, serta menanamkan budaya organisasi sejak awal masa kerja. Di era modern, *onboarding* karyawan memanfaatkan teknologi digital, seperti *platform Learning Management System* (LMS), aplikasi kolaborasi, serta penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) untuk memberikan pengalaman yang lebih personal dan interaktif. Proses ini dirancang agar mampu menjawab kebutuhan generasi kerja saat ini yang cenderung menginginkan fleksibilitas, kejelasan peran, serta pengalaman kerja yang bermakna. Dengan demikian, *onboarding* modern menjadi fondasi penting dalam menciptakan karyawan yang adaptif, kompeten, dan loyal terhadap organisasi. Selain itu, *onboarding* yang efektif terbukti berkontribusi terhadap penurunan tingkat *turnover* karyawan, peningkatan kepuasan kerja, serta mempercepat proses integrasi karyawan baru ke dalam tim kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem *onboarding* yang tidak hanya informatif, tetapi juga mampu menciptakan pengalaman yang menyenangkan dan berkesan bagi karyawan baru.



ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) DALAM MANAJEMEN KINERJA

Manajemen kinerja merupakan proses strategis yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa tujuan kerja, perilaku karyawan, capaian individu, serta kontribusi tim berjalan selaras dengan sasaran organisasi. Dalam praktik konvensional, manajemen kinerja sering kali dikaitkan dengan penilaian periodik, seperti evaluasi semesteran atau tahunan. Namun, dinamika kerja modern menuntut sistem yang lebih responsif, berbasis data, dan mampu memberi informasi kinerja secara lebih cepat. DeNisi dan Murphy (2017) menjelaskan bahwa manajemen kinerja sudah berkembang dari sekadar pemberian nilai menuju sistem yang mencakup praktik perencanaan, pengukuran, umpan balik, serta pengembangan karyawan.

Sementara itu, *Artificial Intelligence* (AI) memberikan peluang bagi organisasi untuk memperkuat manajemen kinerja melalui pengolahan data, analisis pola kerja, deteksi perubahan produktivitas, hingga saran tindakan berbasis informasi. Varma *et al.* (2024) menegaskan bahwa AI bisa digunakan dalam berbagai aspek sistem manajemen kinerja, mulai dari pemantauan capaian, penilaian, pemberian umpan balik, hingga perumusan perbaikan kinerja. Namun, AI ini tetap harus diposisikan sebagai alat bantu manajerial, bukan pengganti sepenuhnya terhadap pertimbangan manusia. Prinsip transparansi, keadilan, privasi data, akuntabilitas, dan nilai kemanusiaan



PENGEMBANGAN TALENTA DAN PELATIHAN

Pengembangan talenta dan pelatihan merupakan bagian penting dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan mampu menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin dinamis. Di era transformasi digital dan persaingan global, organisasi tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan teknis, tetapi juga individu yang mampu berinovasi, berpikir kritis, serta bekerja secara kolaboratif. Oleh karena itu, pengembangan talenta menjadi strategi utama untuk meningkatkan kualitas karyawan sekaligus mempersiapkan calon pemimpin masa depan.

Menurut (Kaswan, 2019), talenta adalah kapabilitas dan keterampilan yang memungkinkan seseorang karyawan dalam melakukan tugas tertentu. Seorang *talent* tidak hanya melakukan tugas rutin, namun juga mencakup kemampuannya untuk terus belajar dan bertumbuh serta berkelanjutan. Definisi talenta didefinisikan oleh Hansen *"a small but critical segment of the workforce that is capable of driving growth and profitability"* artinya talenta adalah segmen kecil dari tenaga kerja, tetapi dia sangat penting karena mampu mendorong pertumbuhan dan keuntungan organisasi/perusahaan.

Perlu diketahui pengembangan talenta ini berbeda dengan pelatihan, sebuah pelatihan merupakan kegiatan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang bertujuan agar para karyawan meningkat dalam hal pengalaman,



EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN RETENSI

Employee engagement dan retensi karyawan merupakan dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan besar terhadap keberhasilan organisasi. *Employee engagement* menunjukkan tingkat keterikatan emosional, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan serta perusahaan. Sementara retensi karyawan berkaitan dengan kemampuan organisasi mempertahankan tenaga kerja berkualitas agar tetap loyal dan produktif. Menurut Dessler (2023), perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik dan *turnover* lebih rendah.

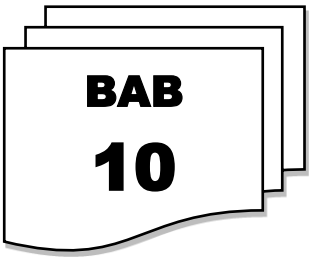
Di era persaingan modern, karyawan tidak hanya mencari gaji, tetapi juga lingkungan kerja yang nyaman, peluang berkembang, kepemimpinan yang baik, serta keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2023), karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan menunjukkan loyalitas serta semangat kerja yang lebih tinggi. Karena itu, perusahaan perlu menciptakan budaya kerja positif dan hubungan kerja yang sehat.

Perkembangan teknologi juga membantu peningkatan *engagement* dan retensi melalui HR *analytics*, survei digital, *chatbot* HR, dan sistem prediksi *turnover*. Menurut Ulrich dan Brockbank (2023), transformasi digital membuat HR lebih efektif dalam memahami kebutuhan karyawan dan mengambil keputusan strategis. Dengan demikian, *employee engagement* dan retensi



WORKFORCE PLANNING DAN ANALITIK SDM

Workforce planning dan analitik SDM merupakan dua komponen strategis dalam manajemen sumber daya manusia modern yang berperan penting dalam memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, baik dari segi jumlah, kompetensi, maupun penempatan. *Workforce planning* tidak lagi sekadar aktivitas administratif, tetapi telah berkembang menjadi proses strategis yang menghubungkan kebutuhan bisnis dengan perencanaan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang. Dalam konteks ini, organisasi dituntut untuk mampu mengantisipasi perubahan kebutuhan tenaga kerja seiring dengan dinamika lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, serta transformasi digital. Pendekatan tradisional yang sebelumnya berbasis intuisi kini bergeser menuju pendekatan berbasis data (*data driven*), di mana analitik SDM digunakan untuk menghasilkan wawasan yang lebih akurat dan prediktif. Analitik SDM memungkinkan organisasi mengolah data karyawan menjadi informasi strategis, seperti prediksi kebutuhan tenaga kerja, identifikasi kesenjangan keterampilan (*skill gap*), hingga pengambilan keputusan berbasis bukti, sehingga integrasi antara *workforce planning* dan analitik SDM menjadi kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi di era digital.



PAYROLL DAN ADMINISTRASI OTOMATIS

Perkembangan teknologi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam fungsi administrasi sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan *payroll* (penggajian). Jika sebelumnya proses *payroll* dilakukan secara manual dengan tingkat kompleksitas dan risiko kesalahan yang tinggi, kini organisasi mulai beralih ke sistem *payroll* dan administrasi otomatis yang terintegrasi dengan teknologi berbasis *cloud*, *software* HR, serta sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP). *Payroll* tidak lagi sekadar aktivitas rutin dalam menghitung gaji karyawan, tetapi telah berkembang menjadi bagian strategis yang memengaruhi kepuasan, motivasi, dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Kesalahan dalam penggajian, keterlambatan pembayaran, maupun ketidaksesuaian data dapat berdampak langsung pada kinerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, otomatisasi *payroll* menjadi solusi penting untuk meningkatkan akurasi, efisiensi, transparansi, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan perpajakan. Administrasi otomatis juga mencakup pengelolaan data karyawan, absensi, cuti, lembur, hingga pelaporan yang terintegrasi dalam satu sistem. Dengan dukungan teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI) dan *data analytics*, perusahaan dapat mengelola informasi secara *real time,* meminimalkan *human error*, serta menghasilkan laporan yang lebih cepat dan akurat untuk mendukung pengambilan keputusan.



BUDAYA KERJA DAN KEPEMIMPINAN DIGITAL

Budaya kerja dan kepemimpinan digital merupakan unsur penting dalam organisasi modern. Budaya kerja digital adalah pola kerja yang memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, kolaborasi, dan fleksibilitas. Karyawan dapat bekerja secara *hybrid*, *remote*, dan terhubung melalui *platform* digital. Menurut Dessler (2023), lingkungan kerja digital membantu organisasi menjadi lebih cepat dan produktif.

Kepemimpinan digital adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan tim, mengambil keputusan berbasis data, serta mendorong inovasi melalui teknologi. Pemimpin digital harus adaptif, komunikatif, dan mampu memimpin tim di tengah perubahan yang cepat. Menurut Yukl (2023), pemimpin modern perlu memiliki visi jelas dan kelincahan dalam menghadapi tantangan baru. Dengan demikian, budaya kerja yang adaptif dan kepemimpinan digital yang efektif akan membantu organisasi lebih kompetitif, inovatif, dan siap menghadapi masa depan.

A. BUDAYA ORGANISASI DI ERA *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI)

Budaya organisasi di era AI merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, kebiasaan kerja, serta pola perilaku dalam perusahaan yang menyesuaikan diri dengan perkembangan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*). Kehadiran AI telah mengubah cara organisasi menjalankan operasional,



ETIKA DAN RISIKO PENGGUNAAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI)

Perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) dalam dunia kerja modern, khususnya pada bidang sumber daya manusia (HR), telah membawa transformasi besar dalam cara organisasi mengelola tenaga kerja. AI digunakan untuk mendukung berbagai proses seperti rekrutmen, seleksi karyawan, penilaian kinerja, manajemen talenta, hingga prediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Meskipun teknologi ini menawarkan efisiensi, kecepatan, dan akurasi yang tinggi dalam pengambilan keputusan, penggunaannya juga menimbulkan berbagai tantangan etika dan risiko yang tidak dapat diabaikan.

Isu etika dalam penggunaan AI mencakup aspek keadilan, transparansi, privasi, dan akuntabilitas, sedangkan risiko yang muncul meliputi bias algoritma, pelanggaran data, ancaman keamanan siber, serta lemahnya tata kelola teknologi. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai etika dan risiko penggunaan AI menjadi sangat penting agar implementasi teknologi ini tetap selaras dengan nilai-nilai kemanusiaan dan prinsip organisasi yang bertanggung jawab.

BAB
13

STRATEGI IMPLEMENTASI SMART *HUMAN RESOURCES* (HR)

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Organisasi tidak lagi dapat mengandalkan sistem *Human Resources* (HR) konvensional yang bersifat administratif dan manual, karena dinamika bisnis modern menuntut kecepatan, akurasi, fleksibilitas, serta pengambilan keputusan berbasis data. Dalam konteks ini, muncul konsep *Smart Human Resources* (*Smart HR*) sebagai pendekatan strategis yang mengintegrasikan teknologi digital, *data analytics, Artificial Intelligence* (AI), *Internet of Things* (IoT), dan otomatisasi ke dalam seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia. *Smart* HR bukan hanya digitalisasi dokumen atau penggunaan *software* HR, melainkan transformasi menyeluruh terhadap cara organisasi merekrut, mengembangkan, mengevaluasi, hingga mempertahankan talenta. Melalui *Smart HR*, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, meminimalkan *human error*, mempercepat proses bisnis, serta menciptakan pengalaman karyawan yang lebih personal dan adaptif terhadap kebutuhan generasi kerja modern. Strategi implementasi *Smart HR* menjadi isu penting karena keberhasilan transformasi digital dalam HR tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga kesiapan budaya organisasi, kompetensi SDM, kepemimpinan digital, serta tata kelola perubahan yang efektif. Banyak organisasi gagal dalam implementasi teknologi HR karena

BAB
14

MASA DEPAN *SMART HUMAN RESOURCE* (HR) DAN ORGANISASI CERDAS

Transformasi digital yang terus berkembang telah mengubah cara organisasi beroperasi, bersaing, dan mengelola sumber daya manusia. Dalam konteks ini, konsep *Smart HR* tidak lagi dipandang sebagai inovasi tambahan, melainkan sebagai fondasi utama dalam membangun organisasi cerdas *(intelligent organization)*. *Smart* HR mengintegrasikan teknologi canggih seperti *Artificial Intelligence* (AI), *big data analytics*, *cloud computing*, dan otomatisasi untuk menciptakan sistem pengelolaan SDM yang adaptif, responsif, dan berbasis data. Masa depan *Smart* HR akan semakin berfokus pada kemampuan prediktif dan preskriptif, di mana keputusan terkait tenaga kerja tidak hanya didasarkan pada data historis, tetapi juga pada proyeksi masa depan. HR tidak lagi sekadar fungsi administratif, melainkan berperan sebagai *strategic partner* yang mampu memberikan *insight* berbasis data untuk mendukung pengambilan keputusan organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, *Smart* HR menjadi motor penggerak utama dalam menciptakan organisasi yang inovatif, lincah *(agile)*, dan berkelanjutan. Organisasi cerdas ditandai dengan kemampuannya dalam mengelola pengetahuan, memanfaatkan teknologi secara optimal, serta beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dalam hal ini, peran HR sangat

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, S. B., Rahman, A., Putri, Y. D., & Purwanto, M. B. (2026). Menyiapkan talenta digital: Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi disrupsi AI. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan, 6*(1), 709-727. https://doi.org/10.55606/jimek.v6i1.10027

Al-Amin, A., Maulidya, S., Reyhanda, H., & Zafar, T. S. (2026). Peran sumber daya manusia dalam manajemen perubahan: Strategi untuk keberhasilan organisasi modern. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, *11*(10), 1391-1400.

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.

Asbari, M. (2026). Employee upskilling and reskilling strategies in workplace automation: A bibliometric study and practical implementation framework. *1*(1), 1-18. Retrieved from Ayasophia Journal Article

Barasa, R. T., Damayanti, T. A., & Pusparini, M. (2025). Artificial intelligence integration in talent management and human resource development: A multi-case qualitative study in Indonesia's banking industry. *8*, 834-843. Retrieved from COSTING Journal Article

Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016). Big data's disparate impact. *California Law Review, 104*(3), 671-732.

Bauer, T. N. (2023). *Onboarding New Employees: Maximizing Success*. Alexandria: SHRM Foundation.

Bersin, J. (2020). *The Employee Experience Imperative*. New York: Deloitte Insights.

Bostrom, N. (2023). *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies* (Revised ed.). Oxford: Oxford University Press.

Botsman, R. (2017). *Who Can You Trust? How Technology Brought Us Together and Why It Could Drive Us Apart*. London: Penguin.

Boudreau, J. W. (2024). *Transformative HR Practices in the Digital Age*. Boston: Harvard Business Publishing.

Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Boston: Harvard Business School Press.

Brown, T., Mann, B., Ryder, N., & Subbiah, M. (2022). Language models are few-shot learners: The GPT architecture. *Advances in Neural Information Processing Systems, 33*, 1877-1901.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2023). *The Business of Artificial Intelligence: What it Can and Cannot do for Your Organization*. Boston: Harvard Business Review Press.

Buiten, M. C. (2023). The black box of AI: Legal and ethical challenges for regulators. *European Journal of Law and Technology, 14*(1).

Cascio, W. F. (2019). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.

Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2023). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

Chollet, F. (2022). *Deep Learning With Python* (2nd ed.). Shelter Island: Manning Publications.

Chowdhury, S., Dey, P., Joel-Edgar, S., Bhattacharya, S., Rodriguez-Espindola, O., Abadie, A., & Truong, L. (2023). Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. *HRM Review, 33*(1), Article 100899.

Crawford, K. (2022). *Atlas of AI: Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence*. New Haven: Yale University Press.

D'Amour, A., *et al*. (2022). Underspecification presents challenges for credibility in modern machine learning. *Journal of Machine Learning Research, 23*(1), 1-61.

Daft, R. L. (2021). *Organization Theory and Design* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.

Davenport, T. H. (2018). *Artificial Intelligence for the Real World*. Boston: Harvard Business Review Press.

Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review, 96*(1), 108-116.

Davenport, T. H., Harris, J. G., & Shapiro, J. (2022). *Competing on Talent Analytics: Data-Driven Decision Making for Human Resources*. Boston: Harvard Business School Press.

Deloitte Insights. (2023). *Global human capital trends report 2023*. Deloitte University Press.

Deloitte. (2024). *Global Human Capital Trends Report 2024*. Deloitte Insights.

DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 421-433.

Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). New York: Pearson Education.

Dignum, V. (2019). *Responsible Artificial Intelligence: How to Develop and Use AI in a Responsible Way*. Cham: Springer.

Drajat, A., Suryana, T., & Nugraha, R. (2025). Pengaruh budaya organisasi adaptif terhadap keberhasilan implementasi artificial intelligence pada perusahaan Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Teknologi Indonesia, 8*(1), 15-29.

Drucker, P. F. (2007). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: HarperBusiness.

Dweck, C. S. (2017). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.

Firat, M. (2023). Integrating AI applications into learning management systems to enhance e-learning. *SSRN Electronic Journal, 4*(1), 1-14. https://doi.org/10.1080/0142159X.2023.2294703

Fitz-enz, J., & Mattox, J. R. (2024). *Predictive Analytics for Human Resources* (2nd ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.

Floridi, L. (2014). *The Ethics of Information*. Oxford: Oxford University Press.

Floridi, L. (2019). *Establishing the Rules for Building Trustworthy AI*. New York: Nature Machine Intelligence.

Floridi, L. (2023). *The Ethics of Artificial Intelligence: Principles, Challenges, and Opportunities*. Oxford: Oxford University Press.

Floridi, L., Cowls, J., Beltrametti, M., Chatila, R., Chazerand, P., Dignum, V., Lütge, C., Madelin, R., Pagallo, U., Rossi, F., Schafer, B., Valcke, P., & Vayena, E. (2018). AI4People-An ethical framework for a good AI society. *Minds and Machines, 28*, 689-707.

Fowler, M. (2014). *Microservices: A Definition of This New Architectural Term*. Chicago: ThoughtWorks.

Giamos, D., Doucet, O., & Léger, P. M. (2024). Continuous performance feedback: Investigating the effects of feedback content and feedback sources on performance, motivation to improve performance and task engagement. *Journal of Organizational Behavior Management, 44*(3), 194-213.

Goleman, D. (2018). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Goodfellow, I., Bengio, Y., & Courville, A. (2023). *Deep Learning: Foundations and Concepts*. Cambridge: MIT Press.

Hamel, G. (2012). *What Matters Now*. San Francisco: Jossey-Bass.

Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. *12*(November), 2115-2120. Retrieved from Polgan Journal Article

Hassabis, D. (2025). The convergence of general AI and scientific discovery. *Nature, 600*(1), 20-35.

Hayes, T. L., *et al*. (2025). *Workforce Planning: Strategies for the Modern Organization*. New York: McGraw-Hill.

Hidayati, T., Huda, N., Nursabila, A., Salina, J., Tyas, D. N. N., & Rachmaniyah, S. (2024). Peran perubahan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 3*(3), 573-583.

Hondro, S., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Strategi talent management development dalam meningkatkan kapabilitas SDM melalui program reskilling dan upskilling di era transformasi digital. *LIKUID: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Berkaitan, 1*(3), 254-260. Retrieved from LIKUID Journal Article

IBM Security. (2023). *Cost of a data breach report 2023*. IBM Corporation.

IBM. (2023). *AI in Human Resources: Enhancing Employee Experience Through Automation*. IBM Institute for Business Value.

Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2023). *Human Resource Management* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.

Jabid, A. W, Suci, R. P., Priyono, & Hasyim, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Internasional*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.

Jurafsky, D., & Martin, J. H. (2024). *Speech and Language Processing* (3rd ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*. Boston: Harvard Business School Press.

Kartajaya, H. (2024). *Marketing 6.0: Human Spirit and Technology Transformation in Modern Business*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kasali, R. (2024). *Disruption and Digital Leadership: Strategi Memenangkan Perubahan di Era AI*. Jakarta: Mizan.

Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: ANDI.

Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2021). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions* (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals, 14*(1), 366-410.

Keristanti, R., Juliani, W., & Arifin, M. (2025). Personalized learning untuk Generasi Z: Peluang dan tantangan. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 4*(3), 411-417. https://doi.org/10.54259/diajar.v4i3.4419

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Kizilcec, R. F., Perez-Sanagustín, M., & Maldonado, J. J. (2023). Adaptive learning in digital environments. *Computers & Education, 190*, 104-118.

Klein, H. J., & Polin, B. (2022). Are organizations onboard with best practices *onboarding*? *Journal of Organizational Behavior*.

Knowles, M. (2015). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. New York: Routledge.

Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Review Press.

Krizhevsky, A., Sutskever, I., & Hinton, G. E. (2022). ImageNet classification with deep convolutional neural networks: A retrospective. *Communications of the ACM, 65*(5), 84-90.

Larson, L., & DeChurch, L. A. (2020). Leading teams in the digital age: Four perspectives on technology and what they mean for leading teams. *The Leadership Quarterly, 31*(1), Article 101377.

Lathifaturahmah, Martoyo, A., Widayati, Suebudin, M., Susanti, L., Idrus, I., Rosminingsih, N. K. N., Mahendra, B., Slirna, I. K., & Maryadi, A. F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV. Haura Utama.

LeCun, Y. (2024). A path towards autonomous machine intelligence. *Journal of Machine Learning Research, 25*(1), 1-22.

Linthicum, D. S. (2020). *Cloud Computing and SOA Convergence in Your Enterprise*. Boston: Addison-Wesley.

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of HRM, 28*(1), 3-26.

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2023). Human resource analytics: Transforming HR through data-driven decision making. *Human Resource Management Review, 33*(2), 100912.

Marler, J. H., & Parry, E. (2022). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. *International Journal of Human Resource Management, 27*(19), 2233-2253.

Martcelina, W. L., Widyastuti, L. Y., & Damanik, N. R. (2023). Artificial intelligence: Sebuah usulan sistem training karyawan tanpa batas. *Jurnal Serina Sosial Humaniora, 1*(1), 482-492.

Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6*, 17-46.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Cengage Learning.

McKinsey Global Institute. (2023). *The future of work in the age of automation*.

Meijerink, J., Boons, M., Keegan, A., & Marler, J. (2021). Algorithmic human resource management: Synthesizing developments and cross-disciplinary insights on digital HRM. *The International Journal of HRM, 32*(12), 2545-2562.

Meister, J. C. (2023). *The Future Workplace Experience: 10 Rules for Mastering Disruption in Recruiting and Engaging Employees*. New York: McGraw-Hill.

Minbaeva, D. (2024). *HR Analytics and Digital HR: A New Era for Human Resource Management*. London: Routledge.

MIT Media Lab. (2018). Gender shades: Intersectional accuracy disparities in commercial gender classification. *Proceedings of Machine Learning Research*.

Mitchell, M. (2024). *Artificial Intelligence: A Guide for Thinking Humans*. London: Pelican Books.

Mitnick, K. (2011). *The Art of Deception*. Indianapolis: Wiley.

Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2022). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.

National Institute of Standards and Technology. (2023). *Artificial Intelligence Risk Management Framework (AI RMF 1.0)*. NIST AI 100-1. U.S. Department of Commerce.

Ng, A. (2018). *AI Transformation Playbook*. Stanford: Stanford University.

Ng, A. (2018). *Machine Learning Yearning: Technical Strategy for AI Engineers.* Retrieved from https://www. mlyearning.org

Noe, R. A. (2023). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

Nugroho, D., Firmansyah, A., & Lestari, P. (2025). Perubahan mindset SDM dan dampaknya terhadap produktivitas kerja di era digital. *Jurnal Sumber Daya Manusia Indonesia, 10*(1), 66-82.

O'Neil, C. (2016). *Weapons of Math Destruction*. New York: Crown Publishing.

OECD. (2019). *OECD principles on artificial intelligence*. OECD Publishing.

Pane, J. F., Griffin, B. A., McCaffrey, D. F., & Karam, R. (2022). Effectiveness of adaptive learning technologies. *Educational Evaluation and Policy Analysis, 44*(2), 237-260.

Pranata, H., Hidayat, M., & Sari, N. (2025). Implementasi organisasi *agile* dan pengaruhnya terhadap produktivitas perusahaan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis Nasional, 9*(2), 51-68.

Prasetia, A. R., Muchamad, W., Noraga, G. B., Suryadi, E., & Rasto. (2026). A systematic literature review on integrating ethics and axiology into organizational digital transformation strategies. *Novatio: Journal of Management Technology and Innovation, 4*(1), 1-21. doi:10.61978/novatio.v4i1.1259

Prasetyo, B., Nugroho, Y., & Sari, D. (2025). Kepemimpinan berbasis data dan pengaruhnya terhadap efektivitas pengambilan keputusan organisasi. *Jurnal Manajemen Strategik Indonesia, 7*(3), 40-57.

Prasetyo, C. A. (2025). Strategi manajemen talenta dalam mengembangkan potensi karyawan. *7*, 40-48. Retrieved from UMMA Journal Article

PwC. (2023). *Global Artificial Intelligence Study: Sizing the Prize*. PricewaterhouseCoopers.

PwC. (2024). *HR Analytics: Leveraging Data to Drive Business Outcomes*. London: PricewaterhouseCoopers.

Quick, J. C., & Wright, T. A. (2022). Employee well-being and organizational performance: Foundations for sustainable work systems. *Journal of Organizational Effectiveness, 9*(3), 201-219.

Quinn, J. B. (1992). *Intelligent Enterprise*. New York: Free Press.

Rahman, A., & Hidayat, F. (2024). Strategi digitalisasi fungsi HR dan dampaknya terhadap efisiensi organisasi. *Jurnal Manajemen Digital Indonesia, 5*(2), 61-78.

Rahman, A., & Putri, D. S. (2024). Digitalisasi rekrutmen dan pengaruhnya terhadap efektivitas talent acquisition. *Jurnal Manajemen SDM Indonesia, 6*(1), 45-62.

Ribeiro, M. T., Singh, S., & Guestrin, C. (2016). "Why should I trust you?" Explaining the predictions of any classifier. *KDD Conference Proceedings*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Boston: Pearson Education.

Ross, J. W. (2019). *Designed for Digital: How to Architect Your Business for Sustained Success*. Cambridge: MIT Press.

Russell, S. (2019). *Human Compatible: Artificial Intelligence and the Problem of Control*. New York: Viking.

Russell, S., & Norvig, P. (2022). *Artificial Intelligence: A Modern Approach* (4th global ed.). Harlow: Pearson Education.

Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review, 32*(3), 100835.

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2022). Organizational *onboarding* and socialization. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9*, 195-219.

Salengke, T. H. (2022). *Model triple helix dalam membangun bisnis berbasis SDM*. Retrieved May 4, 2026, from Kompasiana Article

Santoso, B., Wibowo, H., & Lestari, R. (2025). Implementasi HR digital system dalam meningkatkan produktivitas perusahaan modern. *Jurnal Sistem Informasi dan Bisnis, 8*(1), 88-106.

Santoso, E., Pramudya, R., & Lestari, W. (2025). Kolaborasi manusia dan mesin dalam meningkatkan efisiensi operasional perusahaan Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Bisnis Digital, 6*(2), 77-94.

Sarikaya, A., Correll, M., Bartram, L., Tory, M., & Fisher, D. (2019). What do we talk about when we talk about *dashboards*? *IEEE Transactions on Visualization and Computer Graphics, 25*(1), 682-692.

Schleicher, D. J., Baumann, H. M., Sullivan, D. W., Levy, P. E., Hargrove, D. C., & Barros-Rivera, B. A. (2018). Putting the system into performance management systems: A review and agenda for performance management research. *Journal of Management, 44*(6), 2209-2245.

Schneier, B. (2015). *Data and Goliath: The Hidden Battles to Collect Your Data and Control Your World*. New York: W.W. Norton & Company.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.

Shneiderman, B. (2022). *Human-Centered AI*. Oxford: Oxford University Press.

SHRM (Society for Human Resource Management). (2023). *Onboarding and Employee Retention Report*. SHRM Foundation.

SHRM (Society for Human Resource Management). (2025). *Workforce Analytics and HR Metrics Guide*. Alexandria: SHRM.

Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2022). Human resource management and the digitalization of work: Emerging issues and future directions. *Human Resource Management Review, 32*(4), 100820.

Susskind, D. (2020). *A World Without Work: Technology, Automation, and How We Should Respond*. New York: Metropolitan Books.

Sutton, R. S., & Barto, A. G. (2023). *Reinforcement Learning: An Introduction* (Expanded ed.). Cambridge: MIT Press.

Szeliski, R. (2022). *Computer Vision: Algorithms and Applications* (2nd ed.). Cham: Springer.

Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review, 61*(4), 15-42.

Tegmark, M. (2022). *Life 3.0: Being Human in the Age of Artificial Intelligence* (Updated ed.). New York: Vintage Books.

Ulrich, D. (2016). *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. New York: McGraw-Hill.

Ulrich, D., & Brockbank, W. (2023). *The HR Value Proposition* (Updated ed.). Boston: Harvard Business Review Press.

Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2023). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review, 33*(1).

Ulrich, Ng. (2023). *Human Resource Champions Revisited: Insights for the Digital Era*. Boston: Harvard Business School Press.

UNESCO. (2025). *Yang perlu Anda ketahui tentang pembelajaran sepanjang hayat*. Retrieved May 4, 2026, from UNESCO Lifelong Learning

Uyuni, B., Yasin, H., & Kohari, K. (2025). Pelatihan pemanfaatan artificial intelligence untuk meningkatkan kompetensi digital guru SMA. *3*(1), 1-14. Retrieved from JUPAMU Journal Article

Valerio, J., Haludin, G., Vieri, D., Saputra, M. A., Mundzir, A., & Siboro, S. M. (2026). Peran Human Resource Development (HRD) dalam mengelola perubahan organisasi. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, *4*(1), 2800-2805.

Varma, A., Pereira, V. E., & Patel, P. (2024). Artificial intelligence and performance management. *Organizational Dynamics, 53*(1), Article 101037.

Weill, P., & Woerner, S. (2019). *What's Your Digital Business Model?* Boston: Harvard Business Review Press.

Wieringa, M. (2020). What to account for when accounting for algorithms. *FAT Conference Proceedings.*

Wiguna, W., Suharni, S., Widyanti, L., & Burhannudin, B. (2026). Tantangan dan peran HR dalam organisasi modern. *Journal of Management and Business, 8*(1), 42-49.

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report*.

Wulansari, F., & Fauzi, A. (2023). Pengaruh coaching dan *mentoring* terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 3*(1), 121-126. https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.670

Yukl, G. (2023). *Leadership in Organizations* (10th ed.). Boston: Pearson Education.

Yusuf, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yuswohady. (2024). *Digital Mindset: Strategi Membangun Organisasi Adaptif di Era Teknologi Cerdas*. Jakarta: Kompas Gramedia.

Zhang, A., Lipton, Z. C., Li, M., & Smola, A. J. (2023). *Dive into Deep Learning*. Cambridge: Cambridge University Press.

Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism*. New York: PublicAffairs.

PROFIL PENULIS & EDITOR

Hendriady de Keizer, S.E., M.M.



Penulis lahir di Bajubang pada tanggal 10 Desember 1970. Penulis merupakan dosen tetap di Politeknik Pajajaran ICB Bandung pada Program Studi Perbankan dan Keuangan. Dalam perannya sebagai akademisi, penulis memiliki komitmen kuat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen keuangan, perbankan, serta pengelolaan sumber daya manusia di era digital.

Pendidikan sarjana (S1) diselesaikan pada Program Studi Manajemen Keuangan dan Perbankan di Universitas Sangga Buana (d/h STIE YPKP) Bandung pada tahun 1994. Selanjutnya, penulis meraih gelar Magister Manajemen (S2) dari Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan pada tahun 2015.

Selain aktif dalam kegiatan pengajaran, penulis juga terlibat dalam berbagai aktivitas pengembangan institusi, termasuk penyusunan dokumen akademik, perencanaan strategis, serta upaya peningkatan mutu tridharma perguruan tinggi. Ketertarikannya terhadap perkembangan teknologi, khususnya *Artificial Intelligence* (AI), mendorong penulis untuk mengkaji integrasi teknologi tersebut dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

Melalui buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, penulis berupaya memberikan kontribusi pemikiran dalam menjawab tantangan transformasi digital di bidang HR, sekaligus menawarkan perspektif strategis bagi organisasi dalam memanfaatkan AI secara efektif dan bertanggung jawab.

Dr. Nining Latianingsih, S.H., M.H.



Penulis merupakan dosen senior Politeknik Negeri Jakarta sejak tahun 1990 yang aktif sebagai akademisi, peneliti, dan pengabdi masyarakat. Penulis mengampu mata kuliah Hukum Bisnis, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Asuransi, K3, serta Pendidikan Pancasila.

Selain di bidang akademik, penulis juga berkiprah dalam berbagai jabatan strategis, antara lain sebagai Anggota Bidang Hukum dan HAM MUI Pusat (2021-2025), Kepala Wahana HKI PNJ, serta pernah menjabat Sekretaris Senat PNJ. Penulis juga aktif dalam organisasi profesi, penelitian, dan pengembangan kebijakan publik.

Sebagai penulis produktif, telah menghasilkan lebih dari 40 buku serta berbagai karya ilmiah dan inovasi berbasis riset, khususnya dalam pengembangan desa wisata dan UMKM. Berbagai penghargaan telah diraih, termasuk Dosen Berprestasi tingkat nasional dan *The Women Preneur Award*.

Selain itu, penulis juga aktif sebagai pembimbing akademik, juri kompetisi nasional, editor jurnal, serta *reviewer* penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kompetensinya diperkuat dengan berbagai sertifikasi profesional, termasuk di bidang K3, manajemen mutu, dan penulisan buku *non*fiksi, yang menunjukkan komitmennya dalam menjaga kualitas akademik dan profesionalisme.

Melalui buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, penulis berkontribusi dalam pengembangan SDM berbasis teknologi dan hukum di era digital.

Farida Sartika, S.H., M.Si.



Penulis merupakan dosen tetap pada Program Studi Ilmu Pemerintahan di STISIP Guna Nusantara. Sebagai akademisi, penulis memiliki perhatian besar terhadap pengembangan tata kelola sumber daya manusia yang adaptif terhadap perkembangan teknologi digital. Fokus kajiannya meliputi penguatan kapasitas organisasi, transformasi digital, serta implementasi *Artificial Intelligence* (AI) dalam mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di era modern.

Melalui buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, penulis mencoba menghadirkan pemahaman mengenai pentingnya infrastruktur digital dalam mendukung sistem *Smart HR*. Menurut penulis, pembangunan infrastruktur digital tidak hanya sebatas pada pemanfaatan teknologi, tetapi juga harus diiringi dengan perubahan pola kerja, budaya organisasi, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Penulis juga menekankan bahwa penerapan *Smart HR* memiliki peran penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan responsif. Oleh karena itu, diperlukan keterbukaan serta kolaborasi yang kuat antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam membangun ekosistem digital yang terintegrasi. Dengan latar belakang keilmuan di bidang pemerintahan, penulis berharap transformasi digital dapat menjadi langkah strategis dalam menciptakan tata kelola organisasi dan pelayanan publik yang lebih efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Hasmah, S.T., M.M.



Penulis merupakan akademisi yang lahir di Pinrang pada 06 Mei. Penulis adalah anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan H. Abdul Kadir dan Hj. Marjunnu. Pendidikan dasarnya ditempuh di SD YPPSB Sangatta dan lulus pada tahun 1997, kemudian melanjutkan ke SMP YPPSB Sangatta hingga tahun 2000, serta menyelesaikan pendidikan menengah di SMAN 1 Sangatta pada tahun 2003. Perjalanan pendidikan tersebut menjadi fondasi penting dalam membangun dedikasi dan semangatnya di dunia akademik.

Pendidikan tinggi ditempuh di Universitas Mulawarman Samarinda dengan meraih gelar Sarjana Teknik Industri pada tahun 2007. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi ke jenjang Magister Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia di universitas yang sama dan menyelesaikannya pada tahun 2011. Kombinasi keilmuan teknik industri dan manajemen SDM memberikan wawasan luas dalam pengelolaan organisasi, efisiensi kerja, serta pengembangan sumber daya manusia.

Sejak tahun 2012 hingga saat ini, penulis mengabdikan diri sebagai tenaga pengajar tetap pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta (STIENUS), Kutai Timur, Kalimantan Timur.

Ketertarikannya terhadap perkembangan teknologi, khususnya *Artificial Intelligence* (AI), mendorong penulis untuk mengkaji integrasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Melalui buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, penulis menghadirkan gagasan strategis mengenai transformasi HR yang adaptif, inovatif, dan berbasis teknologi, guna menjawab tantangan dunia kerja di era digital.

Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, S.Pd., M.M.



Penulis merupakan seorang akademisi yang berkiprah sebagai dosen pada Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Putra, Sukabumi. Penulis memiliki latar belakang keilmuan yang kuat di bidang ekonomi dan manajemen, serta menunjukkan komitmen yang konsisten dalam pengembangan pendidikan tinggi, khususnya dalam mencetak sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Pendidikan Sarjana (S1) ditempuh pada bidang Pendidikan Ekonomi di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), yang memberikan fondasi yang kokoh dalam pemahaman konsep ekonomi dan pedagogi. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi pada jenjang Magister Manajemen (S2) di Universitas Kristen Maranatha, dengan fokus pada penguatan kompetensi manajerial dan analisis strategis dalam organisasi.

Dalam perannya sebagai dosen, penulis aktif mengimplementasikan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Penulis dikenal sebagai akademisi yang berupaya mengintegrasikan pendekatan teoritis dengan praktik nyata, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih kontekstual dan relevan dengan kebutuhan dunia industri dan organisasi modern.

Bidang kepakaran yang ditekuni adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang mencakup pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, perilaku organisasi, serta strategi peningkatan kinerja individu dan institusi. Melalui kajian dan aktivitas akademiknya, penulis berupaya memberikan kontribusi dalam memahami dinamika pengelolaan sumber daya manusia di tengah tantangan globalisasi dan transformasi digital.

Sebagai bentuk kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan, penulis juga menghasilkan karya ilmiah dalam bentuk buku berjudul *Smart* HR: Mengintegrasikan AI dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Melalui buku tersebut, penulis mengangkat perspektif strategis mengenai pentingnya integrasi pendekatan modern dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam meningkatkan efektivitas

organisasi. Buku ini menjadi refleksi pemikiran penulis dalam menjawab tantangan pengelolaan SDM di era digital, sekaligus memberikan panduan konseptual dan praktis bagi akademisi, praktisi, maupun organisasi.

Arus Reka Prasetia, S.E., M.M.



Penulis merupakan akademisi yang lahir di Jakarta dan memiliki pengalaman panjang di bidang manajemen, komunikasi, media, serta pengembangan kreativitas bisnis. Sejak tahun 2001, penulis aktif sebagai pengajar pada Fakultas Desain Komunikasi Visual serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyatama, Bandung. Dalam perannya sebagai dosen, penulis konsisten mengintegrasikan pendekatan manajerial dengan perspektif kreatif dalam proses pembelajaran dan pengembangan keilmuan, sehingga mampu menjawab tantangan dunia usaha yang dinamis.

Pendidikan Sarjana Ekonomi (S.E.) ditempuh di Universitas Terbuka, sedangkan gelar Magister Manajemen (M.M.) diperoleh dari Universitas Padjadjaran. Latar belakang akademik tersebut menjadi fondasi kuat dalam mengembangkan kajian pada irisan antara manajemen, komunikasi, inovasi, dan kreativitas. Minat keilmuannya mencakup *branding*, manajemen pemasaran, manajemen strategi, media dan komunikasi, manajemen internasional, hingga desain komunikasi visual, yang memberikan perspektif lintas disiplin dalam memahami dinamika organisasi modern.

Selain menjalankan tridharma perguruan tinggi melalui kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, penulis juga berkontribusi dalam pengembangan ekosistem ilmiah sebagai *reviewer* pada berbagai jurnal nasional. Kepakarannya di bidang komunikasi dan strategi bisnis memberikan sudut pandang penting dalam memahami transformasi pengelolaan sumber daya manusia di era digital, khususnya dalam pemanfaatan teknologi *Artificial Intelligence* (AI) untuk mendukung efektivitas komunikasi organisasi, pengambilan keputusan, serta penguatan budaya kerja berbasis inovasi.

Melalui buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, penulis menghadirkan perspektif strategis yang memadukan manajemen, teknologi, dan kreativitas. Ia menekankan pentingnya integrasi AI dalam praktik HR modern untuk meningkatkan daya saing organisasi, memperkuat komunikasi internal, serta

mendorong terciptanya sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif di era transformasi digital.

Ahmad Fauzi Maryadi, S.E., M.M.



Penulis lahir di Jakarta dan merupakan akademisi muda yang memiliki minat besar dalam bidang manajemen, ekonomi, serta pengembangan sumber daya manusia di era digital. Penulis menyelesaikan pendidikan Magister pada tahun 2024 di Telkom University. Saat ini, penulis tercatat sebagai Tenaga Penunjang Akademik (TPA) di Telkom University Jakarta.

Sebagai penulis buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, penulis memiliki perhatian terhadap perkembangan teknologi digital dan penerapan *Artificial Intelligence* (AI) dalam dunia organisasi modern. Fokus kajiannya meliputi manajemen sumber daya manusia, perilaku konsumen, literasi keuangan, serta transformasi digital dalam pengelolaan bisnis dan keuangan.

Sejak tahun 2023, penulis aktif menghasilkan berbagai karya ilmiah dan buku ajar sebagai bentuk kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan. Beberapa karya buku yang telah diterbitkan antara lain *Akuntansi Manajemen* (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2023), *Cerdas Mengelola Uang: Literasi Keuangan untuk Anak Sekolah Dasar* (2025), *Pengantar Ilmu Ekonomi dalam Mikro dan Makro Ekonomi* (2025), *Perilaku Konsumen* (2025), *Keuangan Daerah 5.0: Adaptasi dan Inovasi di Era Digital* (2025), serta *Analisis Laporan Keuangan 1* (2026).

Melalui berbagai karya dan aktivitas akademik yang dijalani, penulis terus berupaya memberikan kontribusi dalam pengembangan literasi ekonomi, manajemen, dan penguatan kompetensi sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di era digital.

Willma Fauzzia, M.Pd., M.M.



Penulis lahir di Bandung, 9 April 1986, merupakan akademisi dan peneliti di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, serta pengembangan sumber daya manusia pada sektor jasa dan perhotelan. Penulis memiliki latar belakang pendidikan yang bersifat multidisipliner, dimulai dari bidang Pendidikan Bahasa Jepang, kemudian melanjutkan kajian akademiknya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini, penulis sedang menempuh pendidikan doktoral pada Program Studi Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia.

Dalam aktivitas akademiknya, penulis memiliki perhatian besar terhadap isu-isu manajemen sumber daya manusia kontemporer, terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, *green human resource management*, keterlibatan kerja, dukungan organisasi, kesadaran lingkungan, serta keberlanjutan organisasi. Minat tersebut mendorong penulis untuk mengembangkan kajian yang menghubungkan praktik manajemen sumber daya manusia dengan tantangan organisasi modern, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan, adaptif, dan berorientasi pada manusia.

Selain menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, penulis juga aktif dalam penyusunan artikel ilmiah, kajian literatur sistematis, serta pengembangan naskah akademik di bidang manajemen. Melalui karya-karyanya, penulis berupaya memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, terutama dalam memperkuat pemahaman mengenai peran sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Penulis berkomitmen untuk terus mengembangkan pemikiran akademik yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, perkembangan industri jasa, serta tantangan keberlanjutan di era perubahan organisasi yang semakin dinamis.

Ria Estiana, S.Pt., M.M.



Penulis merupakan akademisi di bidang manajemen yang telah aktif mengabdikan diri sebagai dosen sejak tahun 2010. Saat ini penulis mengajar di Politeknik LP3I Jakarta serta turut berperan sebagai tenaga pengajar di LP3I Karawang dan tutor *online* di Universitas Terbuka. Fokus keilmuan yang ditekuni meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), kewirausahaan, serta pengembangan diri.

Latar belakang pendidikan penulis dimulai dari jenjang Sarjana Nutrisi dan Makanan Ternak di Institut Pertanian Bogor, kemudian melanjutkan studi Magister Manajemen dengan konsentrasi SDM di Universitas Budi Luhur. Kombinasi pendidikan tersebut membentuk perspektif multidisipliner yang mendukung kiprahnya dalam pengembangan sumber daya manusia dan kewirausahaan berbasis inovasi.

Penulis aktif mengikuti perkembangan teknologi, khususnya pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam pengelolaan SDM modern, pengembangan kompetensi tenaga kerja, serta penguatan daya saing organisasi di era digital.

Di samping aktivitas akademik, penulis memiliki berbagai sertifikasi kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), di antaranya sebagai asesor kompetensi, pendamping UMKM, praktisi *digital marketing*, dan instruktur pelatihan. Penulis juga aktif menjadi narasumber dalam berbagai pelatihan, *workshop*, dan seminar yang berfokus pada pengembangan SDM, kewirausahaan, serta transformasi digital UMKM. Keterlibatan tersebut menunjukkan komitmen penulis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus memperkuat daya saing pelaku usaha di era modern.

Dalam bidang akademik, penulis produktif menghasilkan berbagai karya ilmiah berupa buku referensi, *book chapter*, dan modul pembelajaran yang telah memiliki Hak Kekayaan Intelektual (HKI). Selain itu, penulis juga berperan sebagai *reviewer* pada Jurnal Lentera Bisnis Politeknik LP3I Jakarta, Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, *Entrepreneur* (JEBDEKER) STIE Surakarta, serta Jurnal Kegiatan Positif yang mempublikasikan hasil karya pengabdian kepada masyarakat. Berbagai karya yang dihasilkan banyak berfokus pada manajemen SDM, pengembangan

UMKM digital, pengantar manajemen, dan pemberdayaan usaha kecil di era transformasi digital.

Rd. Ratih Hanawidjaya, S.E., M.M.



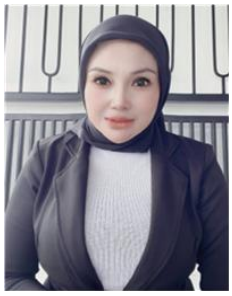
Penulis lahir di Subang dan merupakan akademisi yang memiliki dedikasi kuat dalam pengembangan ilmu manajemen serta peningkatan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Latar belakang pendidikannya mencakup Sarjana Ekonomi Manajemen di STIE MBI Jakarta dan Magister Manajemen di STIMA IMMI Jakarta, yang membentuk fondasi keilmuan yang kokoh serta pola pikir kritis dan adaptif dalam merespons dinamika dunia bisnis, khususnya di era digital.

Dalam perjalanan kariernya, penulis memiliki pengalaman mengajar di Universitas Bandung, di mana tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai mentor yang membimbing mahasiswa agar berkembang secara intelektual, profesional, dan berdaya saing. Komitmennya terhadap tridharma perguruan tinggi diwujudkan melalui kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berbagai karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal terakreditasi menjadi bukti kontribusinya dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Kiprahnya juga terlihat melalui keterlibatan aktif dalam organisasi profesi, seperti Forum Komunikasi Dosen (FKD) Indonesia dan Perkumpulan Dosen Peneliti Indonesia (PDPI) Jawa Barat. Pengalaman tersebut memperkuat perspektifnya dalam memahami dinamika organisasi, pengembangan sumber daya manusia, serta pentingnya kolaborasi dalam ekosistem pendidikan dan penelitian.

Ketertarikannya terhadap transformasi digital, khususnya pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI), mendorong penulis untuk mengkaji integrasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Melalui buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, penulis menghadirkan pemikiran strategis mengenai pentingnya penerapan teknologi dalam praktik HR yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan, guna meningkatkan daya saing organisasi di era digital.

Bulan Tati Fitria, S.E., M.M.



Penulis lahir di Garut pada 10 September 1982, merupakan akademisi yang memiliki dedikasi tinggi di bidang akuntansi, manajemen, serta pengembangan kewirausahaan masyarakat. Penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan (STIEPAS) pada tahun 2006. Selanjutnya, pada tahun 2011 penulis meraih gelar Magister Manajemen (M.M.) dari institusi yang sama. Latar belakang pendidikan tersebut menjadi fondasi kuat dalam pengembangan keilmuan dan praktik profesional di bidang ekonomi dan bisnis.

Karier akademiknya dimulai pada tahun 2012 sebagai dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan (STIEPAS). Hingga saat ini, penulis aktif mengampu berbagai mata kuliah, di antaranya Pengantar Akuntansi I dan II, Manajemen Perbankan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya. Dalam perannya sebagai pendidik, penulis berkomitmen mencetak lulusan yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi dinamika dunia kerja.

Selain kegiatan pengajaran, penulis juga aktif dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari implementasi tridharma perguruan tinggi. Fokus kajiannya meliputi manajemen keuangan, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengembangan usaha berbasis masyarakat. Ketertarikannya terhadap perkembangan teknologi, khususnya *Artificial Intelligence* (AI), mendorong penulis untuk mengeksplorasi pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM di era digital.

Melalui buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, penulis memberikan kontribusi pemikiran dalam menghubungkan konsep manajemen, teknologi, dan praktik HR modern. Penulis menekankan pentingnya transformasi digital dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan kinerja organisasi, daya saing, serta keberlanjutan bisnis di tengah perkembangan zaman.

Dr. Firdaus Hendry Prabowo Yudho, S.Pd., M.Pd.



Penulis merupakan akademisi dan penulis yang aktif dalam pengembangan ilmu pendidikan, khususnya pada bidang Pendidikan Jasmani, Kesehatan, dan Rekreasi. Saat ini penulis tercatat sebagai Dosen Tetap pada Program Studi Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi di Universitas Suryakancana dengan jabatan fungsional Lektor Kepala. Dalam perjalanan akademiknya, penulis dikenal memiliki perhatian besar terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan pendidikan, teknologi, serta inovasi Instrumen Pengukuran dalam bidang pendidikan jasmani dan ilmu keolahragaan.

Pendidikan tinggi penulis ditempuh secara berkelanjutan dengan komitmen kuat terhadap pengembangan keilmuan. Gelar Sarjana Pendidikan (S.1.) diperoleh pada tahun 2009, kemudian melanjutkan studi Magister Pendidikan (S.2.) dan lulus pada tahun 2012 di Universitas Negeri Jakarta. Dedikasi akademiknya terus berkembang hingga berhasil meraih gelar Doktor (S.3.) pada tahun 2025 di Universitas Negeri Jakarta. Pengalaman akademik tersebut membentuk kapasitas penulis sebagai pendidik sekaligus peneliti yang adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sebagai penulis buku *Smart Human Resources* (HR): Mengintegrasikan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia, penulis menghadirkan gagasan mengenai pentingnya transformasi pengelolaan sumber daya manusia melalui pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI). Buku ini menjadi kontribusi nyata dalam menjawab tantangan dunia kerja modern yang menuntut organisasi untuk mampu mengelola talenta secara efektif, adaptif, dan berbasis teknologi digital. Melalui karya tersebut, penulis berupaya menghubungkan perspektif pendidikan, pengembangan SDM, dan inovasi teknologi agar dapat diterapkan secara strategis dalam berbagai institusi dan organisasi modern.

Selain aktif dalam kegiatan pengajaran, penulis juga terlibat dalam berbagai aktivitas akademik seperti penelitian, publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan instrumen *sports science* berbasis

inovasi dan teknologi. Semangat beliau dalam dunia pendidikan menjadikan penulis sebagai sosok akademisi yang terus mendorong terciptanya sumber daya manusia unggul, adaptif, dan siap menghadapi tantangan era transformasi digital.

Heri Susanto, S.E., M.M.



Penulis merupakan dosen tetap pada Program Studi Manajemen di Universitas Sehati Indonesia (USINDO) Karawang. Selain berkiprah di dunia akademik, penulis juga aktif sebagai praktisi dengan menjabat sebagai Kepala Bagian Human Resources Development (HRD) di salah satu perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) Jepang.

Memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman profesional yang kuat, penulis memiliki keahlian di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bidang kompetensinya meliputi rekrutmen, hubungan industrial, *compensation* & *benefit*, kesejahteraan karyawan, serta pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan berbasis kompetensi. Kombinasi antara pengalaman praktis dan akademik memberikan perspektif yang komprehensif dalam memahami dinamika pengelolaan SDM di dunia industri.

Sebagai praktisi yang kemudian terjun ke dunia akademisi, penulis memiliki komitmen untuk menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Aktivitas menulis dan penelitian menjadi bagian penting dalam kontribusinya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sekaligus memberikan solusi aplikatif bagi organisasi.

Ketertarikannya terhadap perkembangan teknologi, khususnya *Artificial Intelligence* (AI), mendorong penulis untuk mengkaji penerapannya dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Melalui buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, penulis menghadirkan perspektif praktis dan strategis mengenai integrasi teknologi dalam fungsi HR, guna meningkatkan efektivitas organisasi, kualitas pengambilan keputusan, serta pengembangan SDM yang adaptif di era digital.

Buku ini juga menjadi kontribusi penulis dalam mendorong para praktisi dan akademisi untuk terus mengembangkan kemampuan menulis dan penelitian, serta memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Rasty Yulia, S.E., M.M., CPFR.



Penulis merupakan akademisi yang aktif mengabdikan diri dalam dunia pendidikan tinggi, khususnya pada bidang perpajakan, administrasi bisnis, serta pengembangan sumber daya manusia. Saat ini penulis menjalankan amanah sebagai Dosen Program Studi D3 Perpajakan di Institut Maritim Prasetiya Mandiri. Dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi profesional yang dimiliki, penulis memiliki perhatian besar terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan inovatif dan adaptif di era digital.

Sebagai penulis buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, berkomitmen untuk menghadirkan pemahaman mengenai pentingnya transformasi manajemen SDM berbasis teknologi dan kecerdasan buatan dalam meningkatkan efektivitas organisasi modern. Minat akademiknya meliputi pengembangan talenta, administrasi perpajakan, pendidikan vokasi, serta implementasi teknologi digital dalam dunia kerja dan pendidikan.

Selain aktif dalam kegiatan pengajaran, penulis juga terlibat dalam berbagai aktivitas penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pembinaan mahasiswa guna mendukung peningkatan kompetensi generasi muda yang unggul dan berdaya saing. Penulis berdomisili di Bandar Lampung dan dapat dihubungi melalui email: rastyulia83@gmail.com.

Raden Minda Kusumah, S.E., M.M.



Editor lahir di Subang, Jawa Barat, merupakan akademisi dengan latar belakang keilmuan yang kuat di bidang manajemen. Editor menempuh pendidikan hingga meraih gelar Sarjana (S1) dan Magister (S2) di bidang Manajemen, yang menjadi fondasi dalam mengembangkan pemikiran strategis serta pendekatan analitis dalam dunia akademik dan kepenulisan ilmiah.

Sejak tahun 2015, editor mengabdikan diri di dunia pendidikan tinggi sebagai dosen dengan jabatan akademik Lektor, dan saat ini tercatat sebagai Dosen Tetap di Politeknik Pajajaran ICB Bandung. Pengalaman akademik tersebut memperkaya kemampuannya dalam mengintegrasikan perspektif teoritis dan praktis, khususnya dalam penyusunan serta penyuntingan karya ilmiah dan buku referensi di bidang manajemen dan pengembangan organisasi.

Selain aktif dalam kegiatan pengajaran, editor juga berperan dalam kepemimpinan organisasi profesi, di antaranya melalui Forum Komunikasi Dosen (FKD) Indonesia dan Perkumpulan Dosen Peneliti Indonesia (PDPI) Jawa Barat. Melalui peran tersebut, editor berkontribusi dalam pengembangan kapasitas dosen, peningkatan kualitas penelitian, serta penguatan kolaborasi akademik yang mendukung pengembangan literatur di bidang kewirausahaan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Dalam bidang kepenulisan dan penelitian, editor telah menghasilkan puluhan buku ber-ISBN yang telah memiliki Hak Kekayaan Intelektual (HaKI), khususnya dalam bidang manajemen, kewirausahaan, dan pengembangan bisnis. Karya ilmiahnya telah dipublikasikan pada berbagai jurnal nasional terakreditasi SINTA serta jurnal internasional bereputasi yang terindeks Scopus. Selain itu, editor juga aktif sebagai *reviewer* dan editor jurnal ilmiah di berbagai perguruan tinggi.

Sebagai editor buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, editor berkomitmen menghadirkan karya ilmiah yang berkualitas, relevan, dan kontekstual. Editor menekankan pentingnya integrasi teknologi, khususnya

Artificial Intelligence (AI), dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mendorong transformasi organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing di era digital.

Desta Sulaesih Mursyidah, S.E., M.M.



Editor merupakan akademisi yang lahir di Jakarta pada 4 Desember, dengan latar belakang keilmuan manajemen yang kuat. Editor menyelesaikan pendidikan Sarjana Manajemen (S1) dan Magister Manajemen (S2) di Universitas Maranatha Bandung. Saat ini, editor berkiprah sebagai Dosen Tetap pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nurtanio Bandung. Pengalaman akademik tersebut menjadi fondasi penting dalam kegiatan pendidikan, penelitian, serta penyusunan dan penyuntingan karya ilmiah yang relevan dengan perkembangan manajemen modern.

Dalam pengembangan kompetensi profesional, editor telah memperoleh sertifikasi *Certified Digital Marketing Strategy* (CDMS), yang memperkuat keahliannya di bidang pemasaran digital dan strategi bisnis berbasis teknologi. Selain menjalankan peran sebagai pendidik, editor juga aktif dalam organisasi profesi seperti Forum Komunikasi Dosen (FKD) Indonesia dan Perkumpulan Dosen Peneliti Indonesia (PDPI) Jawa Barat, serta berkontribusi sebagai *reviewer* dan editor pada berbagai jurnal ilmiah.

Sebagai akademisi dan peneliti, fokus kajian editor meliputi strategi pemasaran digital, perilaku konsumen, *green business*, serta pengembangan bisnis berbasis inovasi yang relevan dengan dinamika UMKM. Editor juga aktif dalam berbagai kegiatan akademik seperti publikasi ilmiah, pengabdian kepada masyarakat, seminar nasional, serta pelatihan di bidang pemasaran dan kewirausahaan.

Dalam konteks perkembangan teknologi, khususnya *Artificial Intelligence* (AI), editor memiliki perhatian pada integrasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Melalui perannya sebagai editor buku *Smart Human Resources (HR): Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, editor berkomitmen menghadirkan karya ilmiah yang berkualitas, relevan, dan aplikatif, serta mendorong pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan daya saing sumber daya manusia di era digital.

SMART HUMAN RESOURCES (HR):

Mengintegrasikan Artificial Intelligence (AI) Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Buku *Smart Human Resources* (HR): Mengintegrasikan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia, membahas transformasi fungsi *Human Resources* di era digital melalui pemanfaatan teknologi kecerdasan buatan. HR tidak lagi hanya berperan sebagai fungsi administratif, tetapi berkembang menjadi mitra strategis yang mampu mengelola talenta, meningkatkan produktivitas, serta mendorong inovasi organisasi berbasis data.

Melalui pembahasan yang sistematis, buku ini mengulas konsep dasar AI, pembangunan infrastruktur digital HR, hingga penerapan AI dalam rekrutmen, *onboarding*, manajemen kinerja, pelatihan, *employee engagement, workforce planning, payroll*, dan administrasi SDM. Selain itu, buku ini juga menyoroti pentingnya budaya kerja digital, kepemimpinan modern, serta kolaborasi harmonis antara manusia dan mesin.

Tidak hanya berfokus pada peluang, buku ini juga membahas etika dan risiko penggunaan AI, seperti privasi data, bias algoritma, dan keamanan siber. Pada bagian akhir, pembaca diajak memahami strategi implementasi *Smart* HR secara efektif serta mempersiapkan organisasi menuju masa depan yang lebih cerdas, adaptif, dan kompetitif. Buku ini cocok bagi praktisi HR, pimpinan perusahaan, akademisi, mahasiswa, maupun siapa saja yang ingin memahami masa depan pengelolaan sumber daya manusia di era *Artificial Intelligence*.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Manajemen & Teknologi

ISBN 978-634-317-112-6 (PDF)

9 786343 171126