



Analisis Data *Human Resources* Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan *Artificial Intelligence* (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan

**Alvina Dwi Suwandita¹, Vania Pijasari², Adinda Eka Diani Prasetyowati³,
Mochammad Isa Anshori⁴**

^{1,2,3,4}Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, PO BOX 02 Kecamatan Kamal, Bangkalan Jawa Timur 69162 Indonesia

Korespondensi penulis: vpijasari@gmail.com²

Abstract. Purpose-*The main orientation of this article is to recognize the pattern of digitalization's impact on the current development of Artificial Intelligence (AI) and human resource management and how it affects the skills needed by HR professionals for decision-making through talent management and employee retention to ensure employee capabilities by aligning work at the right time based on the company's business priority goals. Methodology-**This study uses a qualitative methodology that uses descriptive research. This research focuses on decisions made by leaders to improve the quality of human resources and seeks to identify areas of knowledge that have not been explored in research. Findings-**Research results show that the company's strategy of using Artificial Intelligence (AI) provides many benefits, such as improving operational efficiency, developing innovative products or services, and making better business decisions based on better forecasting and analysis. Practical Implications-**Through the implications of HR data analysis as decision-making in forecasting human resource trends using AI, talent management, and employee retention. This is applied to the recruitment and selection process that provides benefits such as rewards to employees who can achieve targets. Therefore, a supportive work culture by honing the talents and potential of employees to create maximum and efficient performance can have a good impact on the company.*

Keywords: *AI, Talent management, Employee Retention, Decision Making*

Abstrak. Tujuan-Orientasi utama artikel ini adalah untuk mengenali pola dampak digitalisasi terhadap perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) dan manajemen sumber daya manusia saat ini serta bagaimana pengaruhnya terhadap keterampilan yang dibutuhkan oleh para profesional SDM untuk pengambilan keputusan melalui manajemen talenta dan retensi karyawan untuk memastikan kemampuan karyawan dengan menyelaraskan pekerjaan di waktu yang tepat berdasarkan tujuan prioritas bisnis perusahaan. **Metodologi-**Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif yang menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian ini berfokus pada keputusan yang dibuat oleh para pemimpin untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan berusaha untuk mengidentifikasi area pengetahuan yang belum dieksplorasi dalam penelitian. **Temuan-**Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perusahaan dalam menggunakan AI memberikan banyak manfaat seperti meningkatkan efisiensi operasional, mengembangkan produk atau layanan yang inovatif, dan membuat keputusan bisnis yang lebih baik berdasarkan peramalan dan analisis yang lebih baik. **Implikasi Praktis-**Melalui implikasi analisis data SDM sebagai pengambilan keputusan dalam peramalan tren sumber daya manusia menggunakan AI, manajemen talenta, dan retensi karyawan. Hal ini diterapkan pada proses rekrutmen dan seleksi yang memberikan manfaat seperti reward kepada karyawan yang dapat mencapai target. Oleh karena itu, budaya kerja yang mendukung dengan mengasah bakat dan potensi karyawan untuk menciptakan kinerja yang maksimal dan efisien dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Kata kunci: AI, Manajemen talenta, Retensi Karyawan, Pengambilan Keputusan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin meningkat dapat membawa dampak dalam proses bisnis di suatu perusahaan. Teknologi informasi yang dapat memungkinkan manusia memperoleh informasi dari berbeda tempat pada kurun waktu yang sebentar dengan biaya yang relative murah. Perusahaan menginginkan perkembangan secara pesat dalam mengelola *Human Resource* (HR) secara teratur. Dalam hal ini, HR mempunyai kesanggupan dalam manajemen konflik untuk memecahkan suatu persoalan dan menyampaikan hasil keputusan yang akan ditetapkan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan sangatlah penting. Untuk mempengaruhi budaya perusahaan dan memberikan panduan yang diperlukan untuk memenuhi tujuan MSDM. Hasilnya adalah perusahaan perlu berinvestasi besar-besaran dalam pengembangan kepemimpinan tingkat manajerial untuk mencapai tujuan mereka dan memiliki akses terhadap kompetensi yang diperlukan, seperti kepemimpinan transformasional dan kapasitas untuk mengelola kepemimpinan perubahan organisasi. Hal ini juga menekankan pentingnya koordinasi yang kuat antara manajemen eksekutif dan departemen sumber daya manusia dalam menciptakan rencana organisasi yang efektif.

Di era yang semakin maju saat ini *Artificial Intelligence* (AI) menjadi kecendekiaan yang bertambah dalam suatu sistem yang dapat ditata dalam konteks ilmiah (Siahaan et al., 2020). Pemanfaatan AI dengan berbagai aspek bisnis dengan melakukan beragam strategi bisnis dalam pengembangannya. Dalam ruang lingkup kerja yang beragam dan bertambah kompleks, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan sangat tak terbatas untuk mewujudkan lingkungan kerja secara global dan meyakinkan keadilan dalam berorganisasi (Anang, Ganef, & Mega, 2021). Bertepatan dengan meningkatnya kesadaran tentang pentingnya keberagaman dan inklusi dalam lingkungan kerja, maka perusahaan semakin membutuhkan sumber daya sebagai alat untuk mempromosikan keberagamannya.

Dengan majunya perkembangan teknologi menjadikan persediaan sumber daya manusia yang sangat minim karena terdapat persiapan yang kurang tepat bagi perusahaan untuk melaksanakan kemajuan yang optimal dengan dukungan (Gomes & Cardoso, 2003). Karena, sumber daya memegang kewajiban esensial dan dapat menunjukkan kesuksesan suatu perusahaan.

Penilaian karyawan yang berbobot sangat diperlukan bagi setiap perusahaan untuk menunjang rangkaian dan kesuksesan pada perusahaan. Karena, pada umumnya penilaian karyawan yang diberikan atas dasar saran dari pemimpin ataupun perusahaan yang berdasar pada masa kerja, evaluasi, serta penilaian kepribadian seorang karyawan untuk melaksanakan

tugas yang diperintah. Sehingga, perlu adanya pengelolaan data untuk membantu mempermudah atasan dan HRD untuk mengambil keputusan yang bersangkutan dengan penilaian seorang karyawan.

Pengambilan keputusan sebagai interaksi antara masalah yang harus dipecahkan dengan seseorang dalam lingkungan spesifik. Proses pengambilan keputusan menjadi mekanisme yang harus dipikirkan, dimana berbagai faktor dan tindakan turut mempengaruhi dengan hasil yang berbeda-beda. Gender menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang akan diambil.

LATAR BELAKANG

Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dalam setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta dan oleh karena itu, arahan kelompok bergantung pada pemimpinnya. Namun, seorang pemimpin perlu bekerja dengan orang lain untuk memenuhi tanggung jawabnya. Senada dengan yang dikemukakan oleh (Siagan & Sondang, 2002) dalam upaya mendorong partisipasi dalam proses pengambilan keputusan: “Seseorang pemimpin yang baik adalah orang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dengan menggunakan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan”.

Pengambilan keputusan menurut jurnal yang ditulis oleh Nelson et al., (2023) menyatakan bahwa seorang pemimpin dapat menggunakan metode *Diversity Analysis* untuk mendukung perusahaan dalam memenuhi persyaratan. Undang-undang dan loyalitas regulasi pada lingkungan kerja *Diversity Analysis* juga dapat meningkatkan efektivitas tim, sehingga mampu membantu mengurangi diskriminasi dalam pengambilan keputusan serta dapat menjadi tolak ukur kemajuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan di era perkembangan industri yang sangat pesat dan penuh persaingan, hal itu sangat diperlukan untuk menjalankan suatu usaha. Sumber daya manusia diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dengan menggunakan paradigma perputaran industri, salah satu saran yang baik bagi para manajer adalah pengelolaan SDM karena dengan melalui pengelolaan SDM yang baik dapat mengurangi *turnover* yang menjadi masalah umum bagi para manajer.

Pada era *society* mengutamakan sumber daya manusia untuk dapat menempatkan sesuai dengan tantangan di masa yang akan datang. Dengan adanya, *high order thinking skills* juga dapat tercipta daya pikir yang baik, metodis, dan fleksibel dengan menggunakan ilmu pemahaman yang terbaru (Tahar et al., 2022). Sebenarnya pengetahuan global dan modal intelektual yang dapat menggerakkan perekonomian agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif merupakan bagian sumber daya yang sangat penting (Markos & Sridevi, 2010). Oleh karena itu, mengingat pengaruhnya terhadap peningkatan produksi, manajemen talenta bukanlah praktik yang tidak perlu dilakukan.

Penggunaan sistem pendukung pengambil keputusan karyawan terbaik dapat menggunakan metode *Simple Addvittive Weighting* (SAW) merupakan penilaian karyawan yang bermutu guna menunjukkan penunjang perkembangan dan kemajuan filosofi pada suatu perusahaan. Maka dari itu, diperlakukannya pengambilan keputusan yang benar dan teliti sebagai penilaian kinerja semua karyawan dalam suatu perusahaan yang merupakan bagian dari evaluasi kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya (Cahyana & Martantoh, 2021).

Manajemen talenta karyawan dapat mendukung karyawannya agar tetap bertahan dalam perusahaan. Sehingga, perusahaan dapat bersaing serta membuktikan bahwa sumber daya manusia, perencanaan, retensi karyawan, profitabilitas, dan pertumbuhan perusahaan yang stabil dari waktu ke waktu semuanya akan ditangani oleh gagasan kompleks manajemen talenta (Ekhsan & Taopik, 2020). Oleh sebab itu, agar bisnis dapat beroperasi secara efektif diperlukan karyawan yang berpendidikan serta keterampilan yang baik dan sifat para pekerja yang biasa disebut generasi milenial. Para generasi ini tentunya lebih memahami akan penguasaan teknologi informasi, komunikasi yang tinggi, *multitasking*, serta kemampuan berkolaborasi yang baik dengan orang lain, dan tentunya rasa percaya diri yang sangat tinggi.

Retensi karyawan tentu mengacu pada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang ada serta menarik karyawan baru (Sumarni, 2011). Tujuan dari retensi karyawan adalah mempertahankan calon karyawan yang memiliki sifat dan kemampuan tertentu sehingga, mereka dapat bekerja di perusahaan selama mungkin. Karyawan yang memiliki potensial sangat berpengaruh penting bagi bisnis, karena mereka dapat mewakili modal intelektual yang tidak berwujud.

Di era perkembangan teknologi yang sangat luas saat ini dapat mempermudah perusahaan dalam proses pengambilan keputusan salah satunya dengan *Artificial Intelligence* (AI). Pemanfaatan AI dalam berbagai aspek bisnis membutuhkan strategi bisnis dalam pengembangannya. AI dapat digunakan untuk menganalisis data, mengidentifikasi pola, dan

tren serta memberikan rekomendasi yang cerdas. AI mampu memberikan keuntungan yang besar dalam suatu bisnis (Fidiyanti et al., 2023).

Peran transformasi digital terhadap sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam menghadapi era industri 4.0. Transformasi digital telah mempengaruhi kebutuhan dan keterampilan di lingkungan kerja SDM (Pradana et al., 2023). Maka dari itu, seluruh karyawan harus mampu menguasai teknologi digital yang relevan dan mengikuti perkembangan secara terus menerus (Wahyudi et al., 2023). Dengan adanya sistem informasi sebagai alat untuk tercapainya suatu tujuan yang bisa mempengaruhi setengah dari keseluruhan perancangan sistem informasi untuk mengambil keputusan dengan menggunakan aplikasi visual basic agar mempermudah dalam pengelolaan (Rianto, 2016).

LITERATUR REVIEW

Analisis data HR dalam pengambilan keputusan, mengacu pada *diversity analysis* perusahaan untuk mengidentifikasi kesenjangan dan keseimbangan guna meningkatkan suatu perusahaan. *Diversity Analysis* mendukung perusahaan untuk melengkapi persyaratan undang-undang dan kepatuhan peraturan dalam lingkungan kerja. *Diversity Analysis* juga dapat meningkatkan efektivitas tim, sehingga mampu membantu mengurangi diskriminasi dalam pengambilan keputusan serta dapat menjadi tolak ukur kemajuan dalam mencapai tujuan keberagaman yang telah ditetapkan (Dwi Rifa'i Kurniawan, 2020).

Dengan menetapkan data yang didapat dari *diversity analysis* perusahaan mampu menghasilkan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam dalam jangka panjang. Selain *Diversity Analysis*, *Corporate Human Resources (CHR)*, dan *Manage Human Resource (MRN)* juga dapat menampilkan hasil analisis data untuk mengambil keputusan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia suatu perusahaan (Mewengkang et al., 2016).

Pada suatu perusahaan perlu adanya pemimpin yang tegas dalam mengambil keputusan dengan cara mempengaruhi bawahannya demi mencapai tujuan bersama. Faktor kepemimpinan memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Dalam setiap perusahaan dibutuhkan pemimpin yang mampu membuat keputusan dengan cepat dan benar. Pimpinan tidak hanya mempertimbangkan tuntutan bagi beberapa pihak yang terlibat tetapi juga dapat menawarkan berbagai ide yang dapat diolah menjadi sebuah program guna meningkatkan standar instansi secara keseluruhan (Aslamiyah et al., 2022)

Untuk mengambil keputusan HR bukan hanya mengawasi permintaan pihak lain yang berpartisipasi, melainkan semua pihak sesuai tujuan serta harus dipertimbangkan setidaknya dalam proses pengambilan keputusan yang melalui proses diskusi antara pimpinan dan

karyawan agar ide yang dipertimbangkan lebih kolaboratif dan efektif.

Faktor kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dalam setiap perusahaan dibutuhkan pemimpin yang mampu membuat keputusan dengan cepat dan benar, gaya kepemimpinan digunakan untuk mempengaruhi karyawan agar sasaran perusahaan tercapai. Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat diperlukan karena demi tercapainya kinerja dan prestasi perusahaan pada era globalisasi saat ini, Kinerja karyawan yang buruk juga sangat berpengaruh pada efektivitas perusahaan, meskipun pada sebagian kecil perusahaan yang mendapatkan hasil perhitungan di bawah rata-rata (Beni Agus Setiono & Enni Sustiyatik, 2020). Dukungan dan pengawasan perusahaan dapat menimbulkan sebuah kewajiban bagi tenaga kerja untuk peduli terhadap ketentraman perusahaan dan mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

Employee Retention yang tepat untuk mempertahankan tenaga kerja milenial dan bertalenta dengan memenuhi kebutuhan mereka serta fleksibilitas tenaga kerja perlu diciptakan sehingga dapat menghasilkan banyak peluang pada generasi milenial untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dalam manajemen talenta, kreativitas merupakan faktor terpenting, agar perusahaan dapat mengolah talenta sesuai dengan konsep yang telah dirancang oleh perusahaan.

Human Resource Development (HRD) ialah suatu peningkatan sumber daya manusia dengan mengintegrasikan training dan profesi untuk mengembangkan efisiensi pribadi, kelompok, dan perusahaan (Aida Irmawati, 2015). Merancang sistem informasi untuk pengambilan keputusan menggunakan aplikasi visualisasi dasar, agar memudahkan pengelolaan. Dengan menggunakan analisis data sumber daya manusia dapat menunjukkan hasil yang dapat membantu dalam memahami informasi secara baik serta perusahaan dapat mengetahui dan mengukur kinerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerja maupun kemajuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai perfoma baik merupakan tenaga kerja yang terlibat secara penuh demi memenuhi efektivitas perusahaan. Apabila karyawan bekerja secara ekstra dan mengupayakan demi pekerjaan maka diharapkan, baik dalam waktu dan energi.

Human Resource Management (HRM) juga merupakan tugas organisasi bersama, bukan hanya tugas departemen HR. Seluruh karyawan, terutama pemimpin di semua tingkatan, mempunyai peran dalam mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung tujuan MSDM (Anshori Isa M et al., 2023). Pengaruh kemajuan teknis, seperti proses kerja otomatis dan analisis data yang semakin kompleks, yang telah mengubah cara bisnis merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan staf mereka, juga harus diperhitungkan oleh manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia bertindak sebagai katalis

perubahan dalam pasar yang dinamis dan kompetitif ini, menginspirasi perusahaan untuk mengambil keputusan yang mendukung visi dan misi mereka.

Bagi mereka sumber daya organisasi sangat berharga, dengan adanya sumber daya manusia dapat menerima lebih banyak perhatian sebagai sarana untuk menyesuaikan diri pada perubahan cepat dalam suatu lingkungan bisnis. Paradigma HRM yang lama telah diubah oleh isu-isu global yang lebih kompleks, termasuk revolusi teknologi, globalisasi ekonomi, peraturan yang ketat, dan perubahan yang sedang berlangsung dalam pekerjaan ketenagalistrikan (Marisa & Atika, 2022).

Artificial Intelligence (AI) adalah keahlian yang diciptakan dalam suatu sistem yang dapat dirangkai pada konteks ilmiah dan sudah mulai banyak digunakan dalam aspek bisnis. Kecerdasan buatan juga dapat membantu meringankan beban kerja manusia misal dalam membuat keputusan dalam mencari informasi yang akurat. AI menjadi teknologi yang dapat membantu perusahaan menjadi lebih gesit, dan inovatif. Produktivitas kerja suatu pegawai atau performance ialah suatu hasil dari keluaran suatu mekanisme. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan aktif dalam meningkatkan mutu perusahaan sehingga sangat signifikan untuk menghadapi era industri saat ini diantaranya perubahan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Dimana dalam proses rekrutmen AI telah mengubah cara perusahaan dalam merekrut dan menentukan suatu keputusan.

Peningkatan efisiensi dan produktivitas dapat meningkatkan sumber daya manusia, dengan menggunakan sistem manajemen berbasis *cloud* dan perangkat lunak *Human Resources* (HR) yang dapat digunakan secara otomatis sebagai tugas yang dilakukan. AI juga dapat memberikan peluang untuk mempengaruhi peningkatan pengalaman pada karyawan. Kemudian dalam analisis data sumber daya manusia juga dapat memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan serta menganalisis data sumber daya manusia secara lebih mendalam.

Sehingga analisis data sumber daya manusia dapat mengambil tindakan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja perusahaan serta dapat merespon dengan cepat dalam perubahan. Selain menuju pada sumber daya manusia yang bermutu, setiap perusahaan juga harus mampu menyusun cara untuk memperkuat sumber daya manusia yang potensial. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) juga menerima tantangan di era disrupsi yang tidak hanya menerapkan program pelatihan tetapi membutuhkan strategi yang efektif, efisien, serta tepat sasaran. Upaya dalam membentengi tenaga kerja yang mempunyai talenta memerlukan manajemen yang baik untuk mengelola secara maksimal.

Manajemen talenta bertujuan untuk mengetahui dan memaksimalkan pemahaman dan kemahiran para karyawan untuk mewujudkan *human capital* yang bermutu. Dalam konsep manajemen talenta, kreativitas adalah kuncinya. Manajemen talenta juga dapat meningkatkan kelebihan bersaing dan mampu mengoptimalkan daya produksi perusahaan (Aula Rahmawati, 2019). Untuk menghasilkan keistimewaan dalam bisnis dan mewujudkan visi perlu dilakukan penataan staff yang memiliki kualifikasi strategis. Saat ini salah satu yang menjadi sorotan dari perusahaan adalah retensi karyawan (*employee retention*) merupakan upaya untuk menegakkan karyawan yang berkualitas dan berpengaruh besar bagi pertumbuhan perusahaan agar memberikan kapatuhan kepada perusahaan (Sumarni, 2018).

Usaha mempertahankan karyawan mempunyai hubungan erat dengan masalah pemeliharaan sumber daya manusia, meningkatnya retensi ketika karyawan ditawarkan ganti rugi, keuntungan, kultur kerja yang mendukung (Deki Zulkarim, 2016). Mempertahankan karyawan merupakan fungsi serta menjadi daya saing dalam perusahaan. Menjaga karyawan yang mempunyai talenta dan keterampilan sangat penting dalam persaingan, metode penerimaan target kinerja perusahaan dipengaruhi oleh tingkat retensi karyawan. Retensi karyawan meminta perusahaan untuk memperbaiki kondisi fisiknya agar dapat selalu mendidikasikan partisipasi terbaiknya dan royal walaupun dalam tekanan kerja yang tinggi, demi memperoleh tujuan perusahaan.

Pemanfaatan AI dalam berbagai aspek bisnis membutuhkan strategi bisnis dalam pengembangannya. Pada pengembangan bisnis peran AI digunakan untuk menalisis data, mengidentifikasi pola dan tren serta memberikan rekomendasi yang cerdas. Berdasarkan persentase karyawan yang dipertahankan, retensi karyawan mengacu pada ketekunan manajemen dan upaya untuk menginspirasi individu-individu cemerlang dengan tingkat loyalitas yang tinggi, serta keinginan individu untuk bertahan lama di perusahaan. Manajemen talenta mendorong tingkat retensi karyawan yang tinggi melalui pengelolaan sumber daya manusia di berbagai departemen perusahaan.

Secara keseluruhan, konsep “Analisis data HR untuk pengambilan keputusan” dengan penggunaan analisis data dan AI (*Artificial Intelligence*) mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih inovatif, dan dapat mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki suatu perusahaan serta dapat mengelola talenta yang dapat memberikan dampak yang signifikan berkenaan dengan retensi karyawan. Hal ini dapat disebabkan jika manajemen talenta dioperasikan dengan baik maka setiap karyawan dapat menciptakan kinerja yang maksimal dan efisien, perusahaan juga dapat menambah performanya.

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah menghubungkan cara pengambilan keputusan dengan menggunakan teknologi AI dan mengelola manajemen talenta melalui retensi karyawan untuk mempertahankan tenaga kerja yang bertalenta sehingga dapat mencapai target bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perlunya untuk mengenali pola-pola dampak digitalisasi dan pengelolaan sumber daya manusia saat ini dan bagaimana pola tersebut mempengaruhi keterampilan yang dibutuhkan oleh para profesional HR.

Paradigma penelitian yang dikenal sebagai penelitian kualitatif menekankan pada pengetahuan dari sudut pandang partisipan serta makna dan interpretasi. Strategi yang tepat dan sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yang diperlukan agar penelitian menjadi efektif (Rulam & Rose, 2014). Pendekatan ini dipilih karena penerapan metode kualitatif dalam mempelajari fenomena yang terjadi. Dengan menghasilkan uraian yang luas dan mendalam mengenai kondisi-kondisi dalam konteks ilmiah (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi pada subjek kajian, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami kondisi-kondisi dalam konteks tertentu (Rijal Fadli, 2021).

Dalam penelitian ini berfokus pada keputusan yang diambil oleh para pemimpin untuk meningkatkan kualitas manajemen dan berupaya mengidentifikasi bidang pengetahuan yang belum pernah dieksplorasi sebelumnya dalam penelitian. Untuk lebih memahami orang-orang dan keadaan yang terlibat serta fenomena yang diteliti, digunakan teknik penelitian kualitatif. Temuan penelitian dan analisis data merupakan proses kualitatif yang berfokus pada pentingnya generalisasi. Selain itu, semuanya dikumpulkan menjadi peluang besar untuk menyimpan informasi penting yang diperlukan dalam penelitian (Moleong & Lexy, 2007).

DISCUSSION

1. Bagaimana kegunaan analisis data HR untuk kegiatan pengambilan keputusan?

Kegunaan analisis data HR untuk kegiatan pengambilan keputusan yaitu dengan menggunakan analisis data sumber daya manusia ini dapat menunjukkan hasil yang bisa membantu dalam memahami informasi secara baik serta dapat mengetahui dan mengukur kinerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya maupun kemajuan perusahaan. Maka dari itu, kita dapat mengidentifikasi permasalahan secara tepat.

Dengan demikian juga dapat menyusun strategi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dengan cepat. Tim HR dapat memperoleh pemahaman lengkap tentang perilaku, kinerja, dan keterlibatan karyawan melalui analisis data. Departemen

sumber daya manusia dapat melihat tren, pola, dan hal-hal yang perlu diperbaiki dengan mengumpulkan dan mengevaluasi data mengenai variabel seperti kehadiran produktivitas dan kepuasan kerja. Tim dapat menyusun program pengembangan staf yang lebih efektif dengan menggunakan analisis data.

Jenis program yang paling sukses ditemukan dengan memeriksa data karakteristik termasuk tingkat penyelesaian pelatihan kinerja karyawan, tingkat promosi, dan tim SDM. Tim HR dapat memastikan bahwa pekerja menerima pendidikan dan bantuan yang mereka perlukan agar berhasil dalam posisinya dengan memanfaatkan data untuk memandu inisiatif pengembangan perusahaan.

2. Apa tujuan dan dampak penggunaan AI dalam pekerjaan? serta apakah AI merupakan sebuah ancaman bagi manusia?

Tujuan serta pengaruh penggunaan AI dalam perusahaan sebagai ancaman bagi manusia dapat dijelaskan sebagai berikut. AI (*Artificial Intelligence*) atau kecerdasan buatan yang dibuat untuk menyelesaikan masalah yang intelektual berdasarkan kecerdasan manusia seperti, pembelajaran, pemecahan masalah, dan menemukan pola dalam data dengan tujuan mempermudah suatu pekerjaan agar terasa ringan dan dapat selesai dalam waktu cepat.

Oleh karena itu, salah satu dampak positif dari AI yaitu efisiensi yang membantu manusia untuk melakukan tugas-tugas yang banyak memakan waktu. Selain itu, AI memiliki ancaman yang perlu diwaspadai. Karena, dengan penggunaannya yang semakin luas diberbagai aspek kehidupan manusia juga dapat mengancam ketersediaan lapangan kerja, privasi serta keamanan, serta adanya dana pembiayaan yang tinggi. Karena, AI merupakan mesin yang harus diperbarui setiap waktu dengan memperbarui perangkat keras dan perangkat lunak seiring berjalannya waktu untuk memenuhi persyaratan terbaru.

Maka dari itu, mesin yang sangat kompleks sehingga hal ini membutuhkan perbaikan dan perawatan yang memakan banyak biaya. Penggunaan AI juga dapat menggantikan pekerjaan manusia, hal ini menyebabkan terjadinya pengunaan massal di beberapa sektor.

3. Bagaimana pengaruh pengelolaan talenta terhadap kinerja karyawan?

Pengaruh pengelolaan talenta terhadap kinerja karyawan yang diberikan perusahaan dapat berupa kesiapan pada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan kuantitas kuantitas yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Hal ini merupakan bagian yang penting dalam suatu perusahaan, apabila

pengelolaan ini dilakukan dengan baik maka setiap karyawan akan mampu dalam menghasilkan kinerja yang optimal, efektif dan efisien serta dapat mempertahankan karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Selain itu juga, Perusahaan akan lebih mampu untuk meningkatkan performanya.

Manajemen talenta diharapkan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, kinerja organisasi, serta mampu memaksimalkan produktivitas organisasi. Dalam manajemen talenta terdapat analisis yang dilakukan meliputi beberapa proses yaitu *output*, *input*, dan proses. Selain itu, manajemen talenta bukan hanya sekedar proses tunggal melainkan serangkaian proses yang inisiatif. Perusahaan harus memiliki orang-orang yang mempunyai bakat lebih agar dapat bersaing secara kompetitif di pasar global. Oleh karena itu, manajemen talenta menjadi komponen penting dalam konteks sumber daya manusia bagi perusahaan.

4. Apa yang akan terjadi apabila perusahaan gagal dalam mengelola retensi karyawan dan mengapa retensi karyawan penting untuk dilakukan?

Iya perlu dilakukan, apabila perusahaan gagal dalam mengelola retensi karyawan. Karena, jika suatu perusahaan gagal dalam penerapan strategi retensi karyawan, maka kinerja karyawan dapat menurun dan akan menyebabkan efek yang buruk terhadap produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, retensi karyawan harus diterapkan guna untuk mempertahankan karyawan yang terbaik sehingga dapat loyal dalam pertahanan kinerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Hal ini dapat dicapai dengan mengungkapkan rasa terima kasih perusahaan kepada karyawannya dan memperjelas jalur karir karyawan tersebut, yang merupakan salah satu alasan mengapa seorang karyawan harus tetap pada posisinya saat ini untuk jangka waktu yang cukup lama.

Setiap bisnis harus mengikuti saran berikut untuk menerapkan retensi karyawan:

- ❖ Manajemen perusahaan harus memberikan dukungan yang teguh karena hal ini dapat berdampak pada produktivitas pekerja. Misalnya, memberikan dorongan melalui kata-kata penyemangat dapat membantu meningkatkan semangat kerja staf lebih jauh lagi.
- ❖ Berikan setiap karyawan kesempatan untuk berkembang secara pribadi. Memberikan keyakinan baru kepada seseorang juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Oleh karena itu, mereka akan percaya bahwa perusahaan benar-benar membutuhkan mereka untuk berada di sana. Secara

tidak langsung, korporasi berhasil membina dan mendongkrak loyalitas karyawan dengan menciptakan perasaan tersebut.

- ❖ Perusahaan harus dapat mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan keterampilan staf. Memberi pekerja tugas-tugas baru yang lebih sulit adalah salah satu pendekatannya. Tujuannya adalah untuk menyediakan pekerja dengan berbagai macam.

5. Bagaimana kualitas keputusan yang ditetapkan HR yang terkait dengan ketepatannya?

Kualitas dalam pengambilan keputusan yang telah ditetapkan HR data diukur dari nilai pengambilan keputusan yang baik. Dalam pengambilan keputusan memiliki berbagai cara atau metode tertentu yang bersifat sistematis, teratur dan terarah. Pengambilan keputusan bertujuan memudahkan manusia untuk menentukan keputusan terbaiknya, sehingga keputusan yang diambil akan mempengaruhi cara penyampaian tujuan yang akan diraih.

Untuk mengambil keputusan HR tidak hanya mengawasi permintaan pihak lain yang berpartisipasi, tetapi harus tetap dipertimbangkan sesuai tujuan agar pencapaian suatu perusahaan lebih kolaboratif dan efektif. Maka dari itu, setiap orang terutama pemimpin, harus memiliki kualitas yang baik dalam mengambil suatu keputusan atas sebuah permasalahan.

Dalam mengambil suatu keputusan yang baik dan benar, terdapat 5 langkah yang harus dilakukan dalam proses pengambilan keputusan menurut (Adair John, 2007), yaitu:

- i. Menetapkan tujuan dan sasaran khusus untuk mengukur hasilnya
- ii. Mengumpulkan informasi yang relevan
- iii. Menghasilkan opsi atau pilihan yang layak
- iv. Buatlah keputusan
- v. Implementasikan dan evaluasi

KESIMPULAN

Penggunaan analisis data dan *Artificial Intelligence* (AI) dalam meramalkan tren sumber daya manusia, pengelolaan talenta, dan retensi karyawan terlihat abstrak pada penelitian yang digunakan sebagai pengetahuan yang bermakna dalam perusahaan melakukan *Diversity Analysis*. Beberapa strategi yang diidentifikasi antara lain menganalisis data yang kompleks, mempersonalisasi pengalaman pelanggan, meningkatkan efisiensi operasional, mengembangkan produk atau layanan inovatif, dan mengambil keputusan bisnis yang lebih

baik berdasarkan perkiraan dan analisis yang lebih baik.

Dalam menggunakan AI memberikan banyak manfaat seperti meningkatkan efisiensi operasional, mengembangkan produk atau layanan yang inovatif, dan membuat keputusan bisnis yang lebih baik berdasarkan peramalan dan analisis yang lebih baik. Oleh karena itu, budaya kerja yang mendukung dengan mengasah bakat dan potensi karyawan untuk menciptakan kinerja yang maksimal dan efisien dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Sumber daya manusia diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan dengan menggunakan paradigma perputaran industri, salah satu saran yang baik bagi para manajer adalah pengelolaan SDM karena dengan melalui pengelolaan SDM yang baik dapat mengurangi turnover yang menjadi masalah umum bagi para manajer. Pada lingkungan kerja yang semakin beragam, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam membuat lingkungan kerja yang inklusif dan memastikan keadilan dalam berorganisasi. Majunya perkembangan teknologi menambah persiapan sumber daya manusia yang sangat kurang karena terdapat ketidaksiapan bagi perusahaan dalam melangsungkan perkembangan yang optimal.

Pengambilan keputusan pimpinan untuk meningkatkan kualitas manajerial pendidikan formal dalam mengambil keputusan HR bukan hanya memikirkan tuntutan pihak lain yang terlibat, tetapi semua pihak sesuai visi dan misi serta harus mempertimbangkan sedikit pada metode pengambilan keputusan yang melalui proses diskusi antara pimpinan dan karyawan agar ide yang dipertimbangkan lebih kolaboratif dan efektif.

Pengaruh pengelolaan talenta terhadap kinerja karyawan yang diberikan perusahaan dapat berupa kesiapan pada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan kuantitas kuantitas yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Oleh karena itu, retensi karyawan harus diterapkan guna untuk mempertahankan karyawan yang terbaik sehingga dapat loyal dalam pertahanan kinerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Selain itu, dunia usaha juga harus memastikan atau menjalin hubungan positif seperti perlakuan adil atau tidak, diskriminasi terhadap karyawan, dukungan atasan, dan hubungan antar rekan kerja di tempat kerja agar dapat mempengaruhi retensi karyawan dan menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi dengan mempertahankan retensi karyawan yang tinggi. kinerja staf dapat menurun jika organisasi tidak menerapkan taktik retensi karyawan, yang jelas akan berdampak buruk pada produktivitas bisnis.

Dengan menggunakan analisis data sumber daya manusia dapat menunjukkan hasil yang dapat membantu dalam memahami informasi secara baik serta perusahaan dapat mengetahui dan mengukur kinerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerja maupun kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair John. (2007). *Decision Making and Problem Solving Strategies*. <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/Decision-Making-and-Problem-Solving.pdf>
- Aida Irmawati. (2015). Peran Human Resource Development. *Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*.
- Anang, M. P., Ganef, P. J., & Mega, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Theme Park. Bandung: Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Anshori Isa M, Aji Lexi Jalu, Komaliddin Bakhtiyor Ugli, Y., Hartini, & Muhammad Ilham. (2023). *Jurnal Ekonomi Global dari Database Scopus: Tinjauan Bibliometrik Lexi Jalu Aji1)*, M Isa Anshori2), Ismail Ludin3), Ilham Muhammad4), Hartini5)*. <http://penaeducentre.com/index.php/JEcG/article/view/11>
- Aslamiyah, N., Supriyanto, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Kebijakan Pengambilan Keputusan Pimpinan di Lingkungan Pondok Pesantren untuk Meningkatkan Kualitas Manajerial Pendidikan Formal. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Aula Rahmawati, H. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan melalui Retensi Karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Beni Agus Setiono, & Enni Sustiyatik. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0,5&cluster=1742291462388834279#d=gs_qabs&t=1695880945747&u=%23p%3D59_hntrcLRgJ, CV. Berkah Wisnu.
- Cahyana, D., & Martantoh, E. (2021). Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) pada PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Plant Cibitung The Best Employee Decision Support System Using the Simple Additive Weighting (SAW) Method at PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Plant Cibitung. In *JTSI* (Vol. 2, Issue 2).
- Deki Zulkarim. (2016). *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Jasa Angkutan Taksi (Studi kasus pada Jember Taksi) Human Resource Maintenance in Taxi Transportation Services (A Case Study at Jember Taksi)*.
- Dwi Rifa'i Kurniawan. (2020). JURNAL DWI RIFA'I KURNIAWAN. *Peranan Pemimpin Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Memperbaiki Perilaku Karyawan*.
- Ekhsan, M., & Taopik, M. (2020). Peran Mediasi Employee Engagement pada Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(3), 163. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i3.484>

- Fidiyanti, F., Subagja, A. R., Wachyu, R. P., & Madiistriyatno, H. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Bisnis Menggunakan Teknologi Artificial Intelligence. In *Journal of Comprehensive Science* (Vol. 2, Issue 7).
- Gomes, & Cardoso, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marisa, D., & Atika. (2022). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*. 129-138.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. In *International Journal of Business and Management* (Vol. 5, Issue 12). www.ccsenet.org/ijbm
- Mewengkang, M., Panggabean, H., & Profesi, M. P. (2016). Work Engagement Karyawan MRN Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM. In *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA* (Vol. 5, Issue 1).
- Moleong, & Lexy, J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nelson, A., Fitriani, A., Alfa Mawatdah, A., Tiffany Ferina, C., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Jurnal Mirai Management Analisis Diversity Mempengaruhi HR dalam Mempertahankan Budaya suatu Perusahaan. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 179–185.
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital Digital-Based Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Age*. 2(09), 1806–1817. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i09.583>
- Rianto, R. (2016). *Program Aplikasi Nilai Siswa pada SMK Muhammadiyah Pringsewu sebagai Penunjang Pengambilan Keputusan Siswa Berprestasi Menggunakan Visual Basic 6.0*. www.stmikpringsewu.ac.id
- Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rulam, A., & Rose, K. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Siahaan, M., Harsana Jasa, C., Anderson, K., Rosiana, M. V., Lim, S., & Yudianto, W. (2020). Penerapan Artificial Intelligence (AI) Terhadap Seorang Penyandang Disabilitas Tunanetra. In *Journal of Information System and Technology* (Vol. 01).
- Siagan, P., & Sondang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarni, M. (2011). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta*. (Vol. 8).
- Sumarni, M. (2018). Dampak Talent Management Terhadap Employee Retention pada Millenials Workforce. In *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika* (Vol. 15, Issue 1). <https://finance.detik.com>,
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*.
- Wahyudi, Endang Finatariyani, & Endang Sugiarti. (2023). *Menyongsong Revolusi Industri 4.0*
WAHYUDI ENDAH FINATARIANI ENDANG SUGIARTI.
www.dewanggapublishing.com