



# Apa yang diperlukan untuk menjadi NextGen InfoPro?

Disponsori oleh



## Tentang White Paper

Sebagai asosiasi non-profit yang didedikasikan untuk membina, menumbuhkan, dan mendukung pengguna dan pemasok komunitas ECM (Enterprise Content Management) dan Sistem Bisnis Sosial, AIIM dengan bangga menyajikan penelitian ini tanpa dipungut biaya. Dengan demikian, segenap komunitas dapat menikmati manfaat penuh dari edukasi, *thought-leadership*, dan petunjuk yang ditawarkan melalui pekerjaan kami. Tujuan kami adalah untuk menyajikan “*wisdom of the crowd*” dari 80.000 anggota komunitas kami yang solid.

Kami dengan senang hati memperluas penggunaan material dalam laporan ini kepada perusahaan pengguna akhir dan konsultan independen secara gratis, tetapi tidak kepada pemasok sistem, produk, dan jasa ECM selain dari Iron Mountain Solutions dan mitranya. Setiap penggunaan material dalam laporan ini perlu mencantumkan sumber “© AIIM 2015 [www.aiim.org](http://www.aiim.org) / © Iron Mountain 2015 [www.IronMountain.com/my](http://www.IronMountain.com/my)

Daripada menyebarluaskan salinan laporan ini kepada rekan Anda, kami lebih menyarankan Anda untuk mengarahkan mereka ke tautan laman [www.aiim.org/research](http://www.aiim.org/research) agar mereka dapat dengan bebas mengunduhnya sendiri.

Kemampuan kami untuk menyajikan penelitian berkualitas tinggi ini tidak terlepas dari dukungan finansial yang diberikan oleh sponsor kami. Tanpa bantuan mereka, kami hanya akan mampu menyediakan laporan ini dengan model langganan berbayar. Untuk itu, kami harap Anda bersedia bergabung bersama kami untuk turut berterima kasih kepada sponsor kami atas dukungan yang telah diberikannya.



**Iron Mountain**

Situs: [www.ironmountain.com/my](http://www.ironmountain.com/my)

## Proses yang dijalankan dan survei demografis

Hasil survei yang disediakan dalam laporan ini diambil dari survei pada bulan Mei 2015, dengan peserta berjumlah 264 orang yang berasal dari anggota individual dari komunitas AIIM. Teknik survey ini menggunakan alat berbasis web. Undangan untuk ikut serta dalam survei dikirimkan melalui email kepada peserta terpilih dari 80.000 anggota terdaftar AIIM. 61% responden berasal dari Amerika Serikat dan 21% lainnya berasal dari Eropa. Dengan demikian, jumlah tersebut telah mencakup perwakilan dari berbagai sektor industri.

## Tentang AIIM

AIIM telah menjadi penyokong dan pendukung bagi para ahli bidang informasi selama hampir 70 tahun. Misi asosiasi kami adalah untuk memastikan agar para ahli di bidang informasi mengerti tantangan masa kini dan masa depan dalam mengatur aset informasi di era sosial, seluler, *cloud*, dan *big data*. AIIM meraih keberhasilannya dengan memanfaatkan layanan keanggotaan dan sejarah penelitian yang kokoh. Saat ini, AIIM merupakan organisasi global non-profit yang menyediakan penelitian independen serta program edukasi dan sertifikasi kepada para ahli di bidang informasi. AIIM mewakili seluruh komunitas manajemen informasi yang terdiri dari praktisi, pemasok teknologi, integrator, dan konsultan. AIIM menjalankan serangkaian program pelatihan yang dapat dilihat di laman <http://www.aiim.org/Training>.

## Tentang penulis

Bob Larrivee adalah Direktur pada bagian *Custom Research* di AIIM, dan seorang pakar (*subject matter expert*) dan *thought leader* yang diakui secara internasional dengan pengalaman lebih dari 30 tahun di bidang manajemen proses dan informasi. Bob adalah seorang penggemar teknologi yang berfokus pada peningkatan proses, dan penerapan kemajuan teknologi untuk meningkatkan dan mengotomatisasi operasi bisnis.

# Daftar Isi

Tentang the White Paper .....	1
Proses yang dijalankan dan survei demografis .....	1
Tentang AIIM .....	1
Tentang penulis.....	1
Pendahuluan.....	3
Temuan Utama.....	3
Kebutuhan Masa Depan .....	4
Perspektif Individu .....	9
Tindakan Individu.....	11
Dukungan Perusahaan .....	12
Kesimpulan dan Rekomendasi.....	14
Rekomendasi .....	15
Lampiran 1: Survei Demografis .....	16
Latar Belakang Survei.....	16
Ukuran Perusahaan.....	16
Geografi .....	16
Sektor Industri .....	17
Peran Jabatan .....	17
Sponsor .....	18
Tentang Iron Mountain.....	18
Tentang AIIM .....	18

## Pendahuluan

Dunia manajemen informasi terus berubah dengan sangat cepat, sehingga memberikan tuntutan baru tentang bagaimana cara kita mengatur segala informasi yang kita miliki di dalam dan diluar perusahaan. Ini termasuk informasi yang berada di berbagai media sosial, yang disimpan di *Cloud*, yang diambil dan diakses oleh tenaga kerja *mobile*, dan serangkaian teknologi baru yang dipakai di tempat kerja melalui kontrol perusahaan atau pendekatan *Bring-Your-Own-Device* (BYOD).

Para NextGen InfoPro perlu menyadari dan mengantisipasi perubahan ini dan juga pengaruh yang dapat diberikan olehnya pada perusahaan. Era manajemen informasi reaktif sudah berlalu. Mulai saat ini, para ahli bidang informasi harus lebih proaktif dalam mengatur informasi, memanfaatkan teknologi, berpartisipasi dalam kegiatan pemeliharaan keamanan dan privasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan menggali keuntungan yang lebih besar dari kegiatan penyimpanan informasi di perusahaan dan oleh pihak eksternal dengan menggunakan analitik data. Informasi tidak hanya harus dijaga dengan cara yang sesuai dengan persyaratan kepatuhan dan keamanan, tetapi juga dapat diolah kembali dan dibagikan untuk kepentingan seluruh perusahaan.

Sebagaimana pengobatan pencegahan yang mampu menangani penyakit sebelum ia bertambah parah, begitulah NextGen InfoPro perlu dipersiapkan agar dapat mengatasi potensi-potensi masalah dan mencegah timbulnya hasil yang negatif. Maka dari itu, untuk dapat melakukannya, diperlukan serangkaian keahlian operasional khusus dan juga wawasan yang mumpuni terkait rangkaian teknologi terkini dan yang sedang dikembangkan.

Dalam laporan ini, kami mengamati harapan yang dimiliki sejumlah perusahaan terhadap para ahli informasinya dalam tiga hingga lima tahun ke depan, bagaimana responden memahami dirinya sehubungan dengan terus berkembangnya harapan tersebut, dan langkah yang dapat mereka ambil untuk memperoleh keahlian yang diperlukan agar tetap relevan.

## Temuan Utama

- **Prediksi untuk 3-5 tahun ke depan, manajemen risiko, keamanan, dan privasi data berada di peringkat teratas dalam daftar keahlian yang ingin dimiliki oleh 50% perusahaan.** Selebihnya, 47% perusahaan menginginkan kemampuan manajemen konten dan arsip, dan 44% lainnya menginginkan keahlian untuk melakukan analitik data, konten, dan metadata.
- **Keahlian yang paling diinginkan terpusat pada aksesibilitas (53%), termasuk pada penggunaan perangkat seluler.** Manajemen kualitas, penataan, dan migrasi data menjadi keahlian yang diinginkan berikutnya (49%), dan diikuti oleh keamanan informasi dan pengaturan akses (42%).
- **Dari sudut pandang proyek, manajemen konten dan arsip menjadi fokus dari 40% perusahaan untuk waktu 3-5 tahun ke depan.** 39% responden menyatakan bahwa fokus mereka adalah pada manajemen proses bisnis (BPM), sementara 31% lainnya menganggap informasi dan pemerolehan informasi sebagai fokus utama mereka, yang mana mengindikasikan adanya keinginan untuk dapat berfokus dan meraih tujuan operasional secara menyeluruh.
- **52% responden mengungkapkan bahwa keahlian yang berkaitan dengan perwujudan kebutuhan bisnis ke dalam penerapan yang lebih taktis akan memiliki pengaruh terbesar terhadap proyek pengelolaan kontennya selama 3-5 tahun ke depan.** 46% perusahaan memandang keahlian untuk menjaga kepatuhan sebagai keahlian paling berpengaruh pada proyek, dan 45% lainnya lebih memilih menggunakan *talent* untuk memberikan nilai pada informasi dan data mereka.
- **32% responden melihat taksonomi dan rancangan metadata – yang menyediakan struktur pada serangkaian informasi yang dimilikinya – sebagai keahlian teknis terbaik untuk perusahaan mereka.** Keamanan informasi dan analisis proses ada pada posisi kedua, masing-masing berjumlah 30%, sementara 29% lainnya menyebut penerapan dan integrasi proses lebih dibutuhkan dalam perusahaan mereka.
- **68% perusahaan menyatakan kebutuhan akan adanya pengetahuan teknis yang berfokus pada sistem dan prosedur keamanan informasi, yang artinya mengakui bahwa teknologi semata tidak akan cukup dalam melindungi aset informasi perusahaan.** 60% menyebut pengetahuan terkait sistem Manajemen Konten Perusahaan (*Enterprise Content Management/ECM*), Manajemen Dokumen (*Document Management/DM*), dan Manajemen Arsip (*Records Management/RM*) sebagai kunci, sedangkan 53% lainnya berfokus pada penggunaan perangkat seluler.
- **Harapan perusahaan semakin meluas dan mencakup *soft skills* seperti pola pikir inovatif (70%).** Manajemen perubahan (70%) dan manajemen hubungan yang mencakup pihak internal dan eksternal kini termasuk ke dalam rangkaian keahlian yang diharapkan dimiliki oleh ahli informasi mereka.
- **Ketika membicarakan peningkatan keahlian, 79% responden memandang perusahaannya telah berperan proaktif dalam meningkatkan keahlian, dan hanya 8% yang telah puas dengan keahlian yang telah dicapainya.** Sebagian besar responden kami memiliki keinginan dan terpacu untuk meningkatkan keahlian mereka, mereka tidak ingin hanya menunggu pihak lain untuk datang dan memberikan pelatihan kepada mereka.
- **Ketika mengukur tingkat keahlian mereka dari sudut pandang teknis, banyak perusahaan yang merasa telah memiliki keahlian yang “kuat dan sangat kuat” dalam manajemen konten dan arsip (71%), dan manajemen proses bisnis (BPM) (56%).** Bidang yang paling tidak dikuasai dan paling dikuasai, terkait peningkatan keahlian profesional, oleh responden kami masing masing adalah analitik prediktif (8%) dan integrasi sosial dan seluler (12%).

- **Pilihan metode untuk meningkatkan kemampuan para tenaga ahli adalah melalui program pembelajaran daring (52%), yang mendukung fleksibilitas dengan pembelajaran mandiri dan *course engagement*.** Konferensi profesional, sebagai forum terpadu yang menyediakan sesi edukasi, interaksi antar pemasok, dan kesempatan berjejaring, adalah metode pengembangan keahlian yang dipilih oleh 45% responden.
- **Positifnya, 53% perusahaan sangat aktif (25%) atau cukup aktif (28%) dalam mendukung pertumbuhan tenaga ahlinya.** Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan menyadari pentingnya basis pekerjanya dan memahami keuntungan yang dapat diraih melalui investasi dalam bentuk peningkatan kemampuan para tenaga ahli mereka. Hanya 4% responden yang menyatakan bahwa mereka tidak mendapat dukungan apa pun.
- **50% responden berpendapat bahwa perusahaan mereka seharusnya lebih proaktif dalam mencari dan mengidentifikasi seorang pakar (*subject matter expert*) yang akan ditunjuk sebagai mentor.** 49% berpendapat bahwa perusahaan seharusnya mencari lebih banyak pelatihan spesialis, dengan 42% lainnya menyatakan bahwa keterlibatan yang lebih besar di tingkat proyek akan membantu memenuhi naiknya kebutuhan peningkatan kemampuan bagi para tenaga ahli.

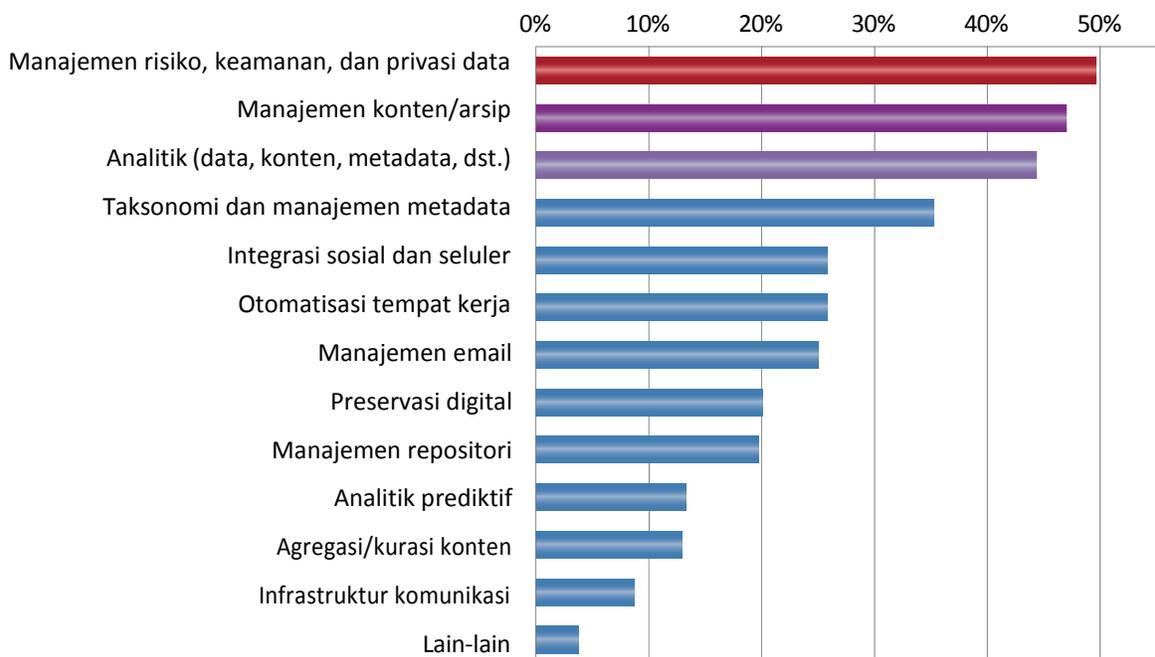
## Kebutuhan Masa Depan

NextGen InfoPro akan diterima dan diakui sebagai seorang pakar (*subject matter expert* (SME)) di bidang siklus hidup informasi dan data. Keahlian konvensional, seperti pengembangan kebijakan, pengawasan ketepatan program retensi dan disposisi, dan pemantauan kepatuhan harus disertai dengan wawasan di bidang teknologi informasi, manajemen perubahan, dan manajemen proses terkait. Para ahli informasi NextGen harus terus-menerus mengedukasi diri mereka dan perangkat-perangkatnya terkait perkembangan teknologi terbaru dan pengaruhnya pada perusahaan mereka. Mereka harus bersiap untuk memanfaatkan penguasaan materi mereka, dan menyajikan opini mereka tentang teknologi, analitik data, manajemen metadata, keamanan, privasi, dan lainnya, kepada manajemen senior, manajer bisnis, dan tim proyek.

Perpaduan antara berbagai model pembelajaran harus dimanfaatkan untuk mencapai tingkat kredibilitas dan keberlangsungan yang lebih tinggi dalam perusahaan mereka. Hal ini termasuk, tetapi tidak hanya terbatas pada, program edukasi formal, pelaksanaan penelitian tentang berbagai topik, kehadiran dalam webinar dan lokakarya profesional, serta interaksi dalam program pelatihan vendor atau pemasok.

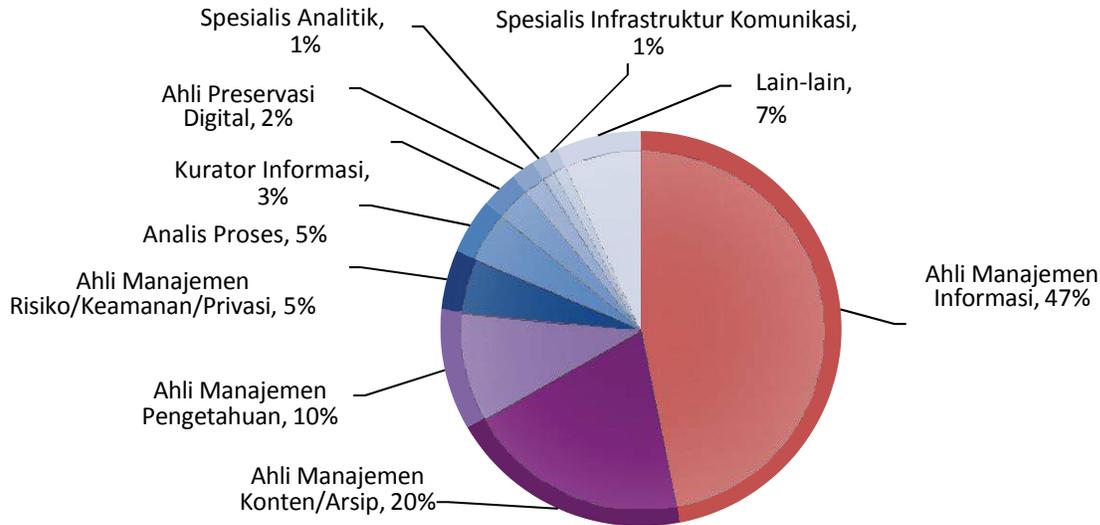
Dengan melihat perubahan yang akan terjadi dalam waktu 3-5 tahun ke depan, 50% responden perusahaan menganggap keahlian di bidang manajemen risiko, keamanan, dan privasi data sebagai keahlian yang paling dibutuhkan dan bernilai. Hal itu sangat tercermin pada kenaikan dan besarnya dampak pelanggaran data dan kebocoran konten pada perusahaan dan pemerintah yang terjadi belakangan ini. Bagi 47% responden, keahlian manajemen konten dan arsip tetap menjadi keahlian yang paling diinginkan, sementara 44% lainnya menganggap bahwa analitik data, konten, metadata, dan lainnya, sebagai keahlian yang paling dibutuhkan dan diharapkan dari para ahli bidang informasi mereka. (Gambar 1)

**Gambar 1: Dalam 3-5 tahun ke depan, keahlian manajemen informasi apa yang Anda anggap paling dibutuhkan/penting bagi perusahaan Anda? (N=246)**



Ketika ditanya mengenai peran mereka di masa depan, 44% responden kami melihat bahwa peran mereka akan berkembang menjadi lebih luas sebagai “ahli manajemen informasi.” Jumlah responden yang menjawab bahwa mereka akan tetap menjadi ahli manajemen konten dan arsip berkurang secara signifikan (20%), sementara hanya 10% dari mereka yang menentukan tujuan untuk menjadi “ahli manajemen pengetahuan”. Dalam masing-masing kasus, pemahaman terhadap sejumlah praktik manajemen dan tata kelola informasi serta kecakapan teknologi haruslah memadai. (Gambar 2)

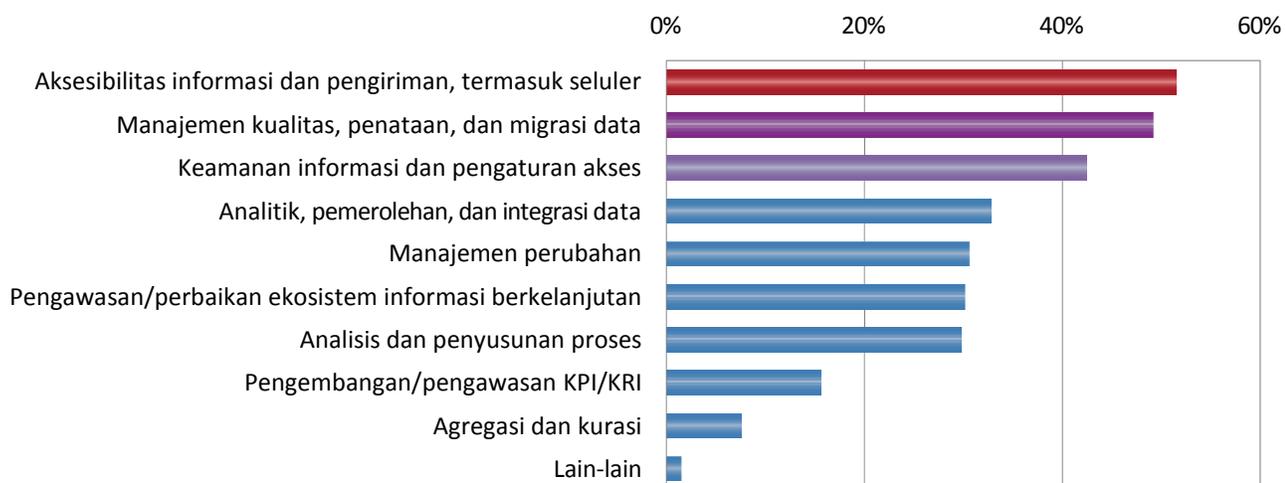
**Gambar 2: Dalam 3-5 tahun ke depan, peran pokok apa yang akan Anda ambil dalam perusahaan Anda? (N=264)**



Walau manajemen keamanan dan risiko berada di tingkat teratas pada daftar keahlian yang dibutuhkan untuk ahli manajemen informasi sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1, kemampuan yang paling dibutuhkan oleh perusahaan berpusat pada aspek aksesibilitas dan pengiriman informasi, termasuk penggunaan perangkat seluler (53%), yang mana sejalan dengan pertumbuhan tren penggunaan perangkat seluler dan penerimaan pendekatan *Bring-Your-Own-Device* (BYOD). Walau hal tersebut terlihat sebagai sebuah anomali, ia tetap dapat diterima karena keahlian memang perlu dipelajari dan ketika diterapkan, dapat membuat Anda meraih tujuan yang ingin dicapai.

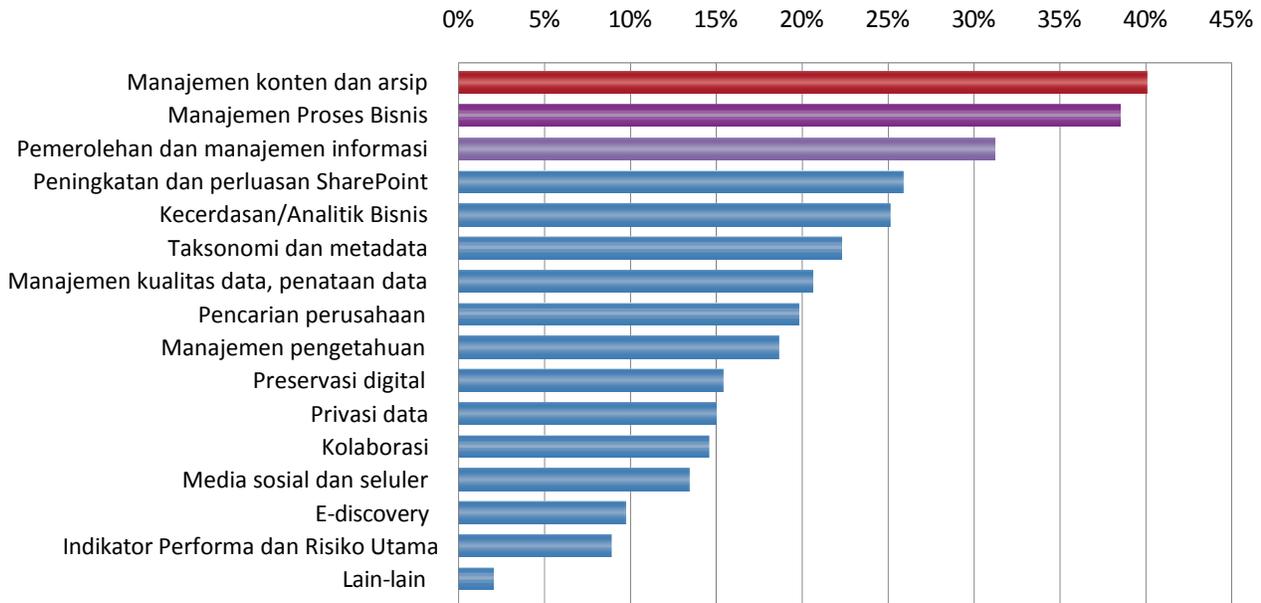
Kemampuan manajemen kualitas, penataan, dan migrasi data menyusul di posisi berikutnya dengan persentase 49%, selaras dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dalam menemukan dan menggunakan informasi bisnis yang berharga. Kemudian, yang melengkapi peringkat tiga teratas dalam hasil survei ini adalah kemampuan terkait keamanan informasi dan pengaturan akses dengan persentase sebesar 42%, yang menandakan adanya peningkatan kesadaran dan pergerakan dalam mengamankan aset informasi perusahaan, seraya menyediakan akses yang sah dan teratur untuk sumber data ini. Ini juga selaras dengan rangkaian keahlian yang diinginkan terkait dengan manajemen keamanan dan risiko yang telah dibahas sebelumnya. (Gambar 3)

**Gambar 3: Manakah di antara kemampuan berikut ini yang Anda yakini sebagai kemampuan yang paling penting dimiliki oleh para ahli manajemen informasi di perusahaan Anda? (N=262)**



Beralih pada rencana proyek atau proyek yang akan datang, manajemen konten dan arsip masih menjadi fokus bagi 40% perusahaan untuk 3-5 tahun mendatang. Yang menarik adalah, 39% responden menyatakan bahwa mereka masih berfokus pada BPM dan 31% lainnya berfokus pada pemerolehan dan manajemen informasi. Hal ini mengindikasikan adanya keinginan untuk menangani proses manajemen yang berkaitan dengan konten secara menyeluruh, tidak hanya sebatas arsip, yang dapat memenuhi dan mendukung tujuan operasional. Hal ini juga mengindikasikan tumbuhnya kesadaran bahwa semakin banyaknya generasi data dan informasi menjadikannya makin majemuk dan sulit untuk dikelola secara individu. Praktik manajemen informasi di masa depan akan memerlukan penggabungan antara kecerdasan dengan alur kerja dan alat *tagging* otomatis untuk dapat mengelola risiko, biaya, dan nilai. (Gambar 4)

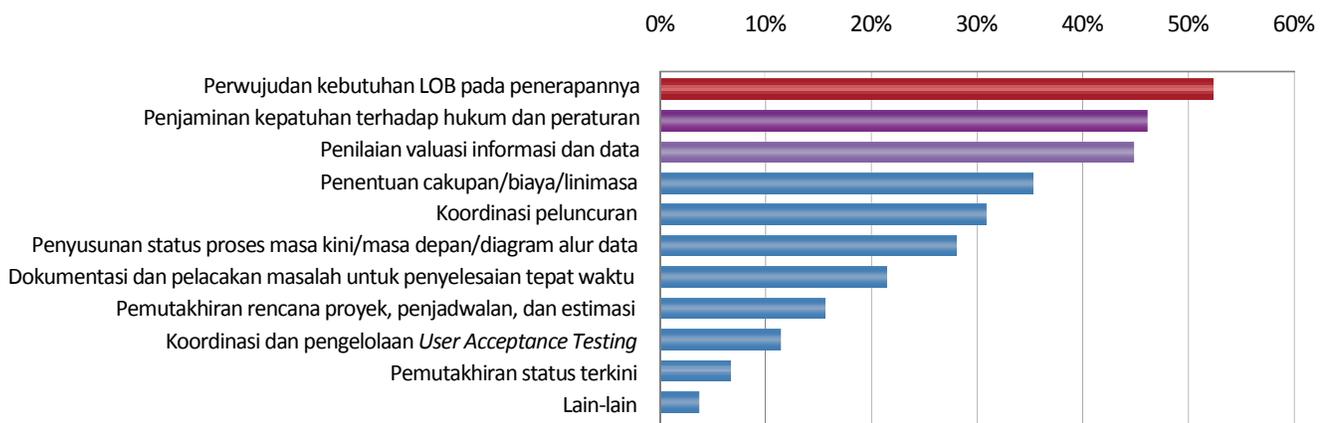
**Gambar 4: Manakah di antara proyek berikut ini yang Anda anggap sangat penting dilakukan oleh perusahaan Anda dalam 3-5 tahun mendatang?(N=247)**



Ketika ditanya mengenai keahlian manajemen proyek yang dibutuhkan untuk berhasil menyelesaikan proyek dari awal hingga akhir, kemampuan untuk mewujudkan kebutuhan bisnis ke dalam penerapan praktis merupakan jawaban teratas dari 52% responden kami. Hal ini menjadi sebuah indikasi bahwa keberhasilan proyek dimulai dengan menyelaraskan kebutuhan teknis dan fungsional dengan kebutuhan bisnis yang telah dipahami agar dapat menyelesaikan masalah bisnis. Pada tahap penyelarasan inilah para ahli informasi seharusnya ditugaskan untuk mendukung kegiatan ini.

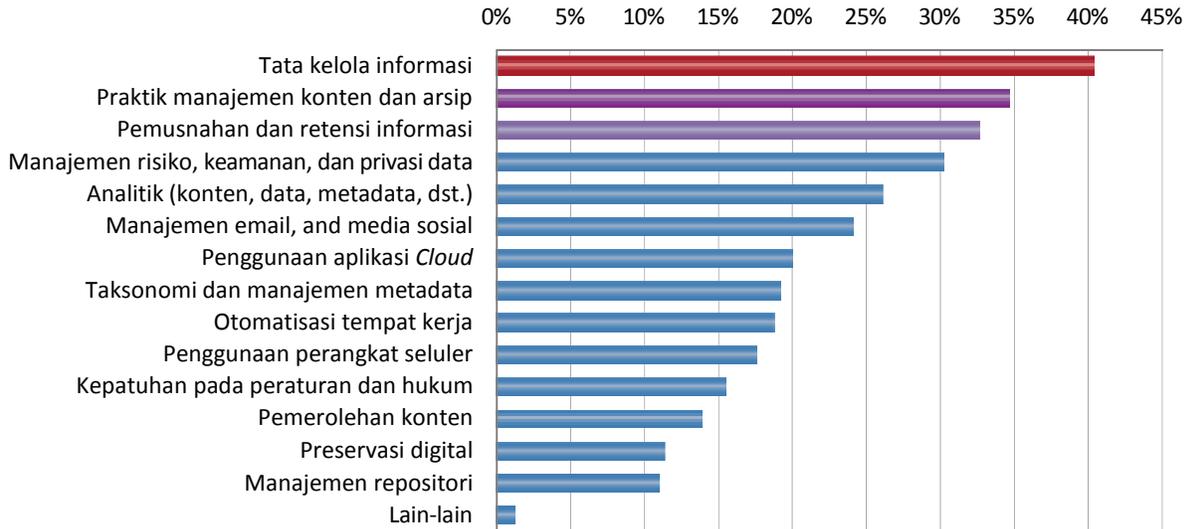
Bagi 46% responden, kemampuan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan hukum adalah hal yang paling berdampak pada proyek. 45% lainnya mengindikasikan bahwa pengetahuan terkait identifikasi dan pemberian nilai pada informasi dan data memiliki pengaruh terbesar bagi proyek manajemen konten, karena hal ini akan memudahkan analitik, pencarian, dan akses data. Keduanya mendukung konsep nilai bisnis dalam informasi yang telah dikelola secara aman untuk mendukung standar kepatuhan, peraturan, dan regulasi yang diperlukan. (Gambar 5)

**Figure 5: Manakah di antara keahlian manajemen proyek berikut ini yang Anda anggap akan memiliki pengaruh besar bagi proyek manajemen konten Anda selama 2 tahun ke depan? (N=243)**



40% perusahaan telah menyadari adanya kebutuhan untuk meningkatkan tata kelola informasi, praktik manajemen konten dan arsip (35%), dan praktik retensi dan pemusnahan arsipnya (33%). Ini kembali merefleksikan adanya kesadaran yang semakin besar akan kebutuhan manajemen siklus hidup data dan konten, dan tidak hanya manajemen arsip. Dibutuhkan kerja sama antara berbagai fungsi bisnis untuk memastikan pengembangan, pengimplementasian, dan pemeliharaan strategi informasi yang berkelanjutan. Sebagai hasilnya, kita melihat kenaikan kebutuhan akan adanya individu yang bertanggung jawab atas tata kelola informasi, yang mungkin diwujudkan dengan ditugaskannya seorang petugas atau manajer Tata Kelola Informasi. Rujukan pada praktik yang dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mengandalkan teknologi, tetapi mereka juga mengikutsertakan orang dan proses sebagai bagian dari strategi informasi mereka secara keseluruhan. (Gambar 6)

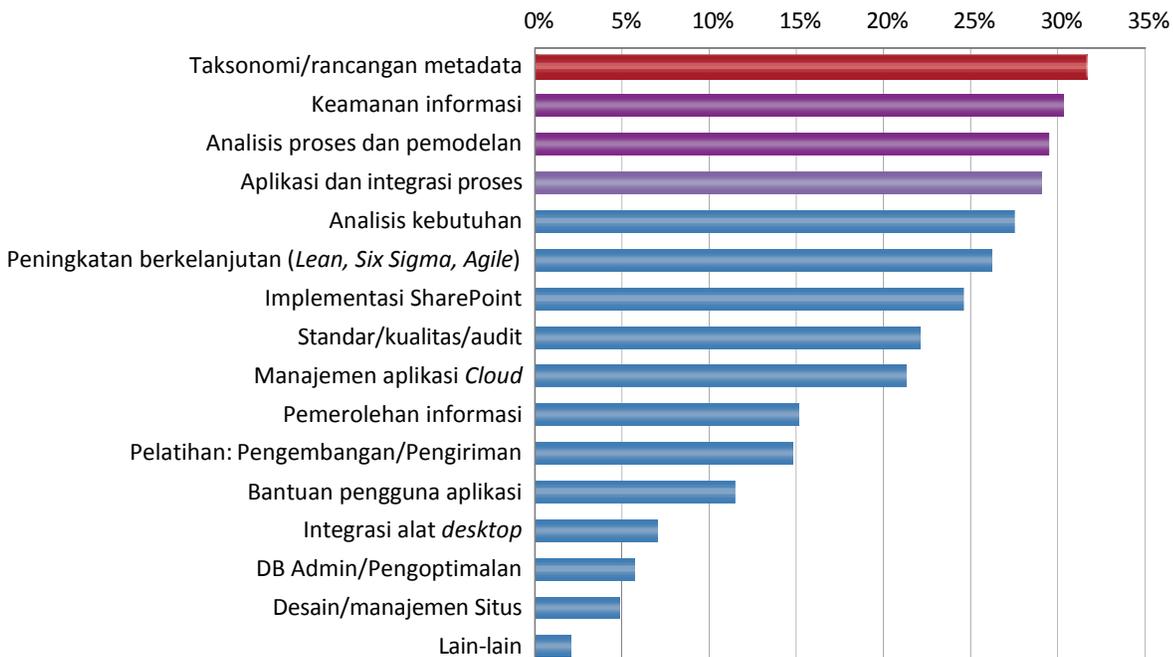
**Gambar 6: Menurut pendapat Anda, manakah di antara bidang di bawah ini yang Anda anggap telah disadari oleh perusahaan Anda sebagai bidang yang perlu ditingkatkan? (N=245)**



Meskipun terdapat responden yang merasa bahwa kebutuhan akan struktur manajemen informasi formal telah menurun, 32% responden kami menganggap taksonomi dan rancangan metadata yang menyediakan struktur untuk rangkaian informasi mereka sebagai keahlian teknis terbaik yang diperlukan untuk perusahaan mereka.

Keamanan informasi dan analisis proses berada di urutan kedua, yaitu masing-masing 30%, sedangkan 29% responden menyebut aplikasi dan integrasi proses sebagai tuntutan yang lebih besar bagi para ahli manajemen informasi di perusahaan mereka. Hal ini menguatkan argumen bahwa nilai terbesar sebuah informasi diperoleh melalui organisasi, kontrol, dan integrasi di seluruh perusahaan dan proses operasional. (Gambar 7)

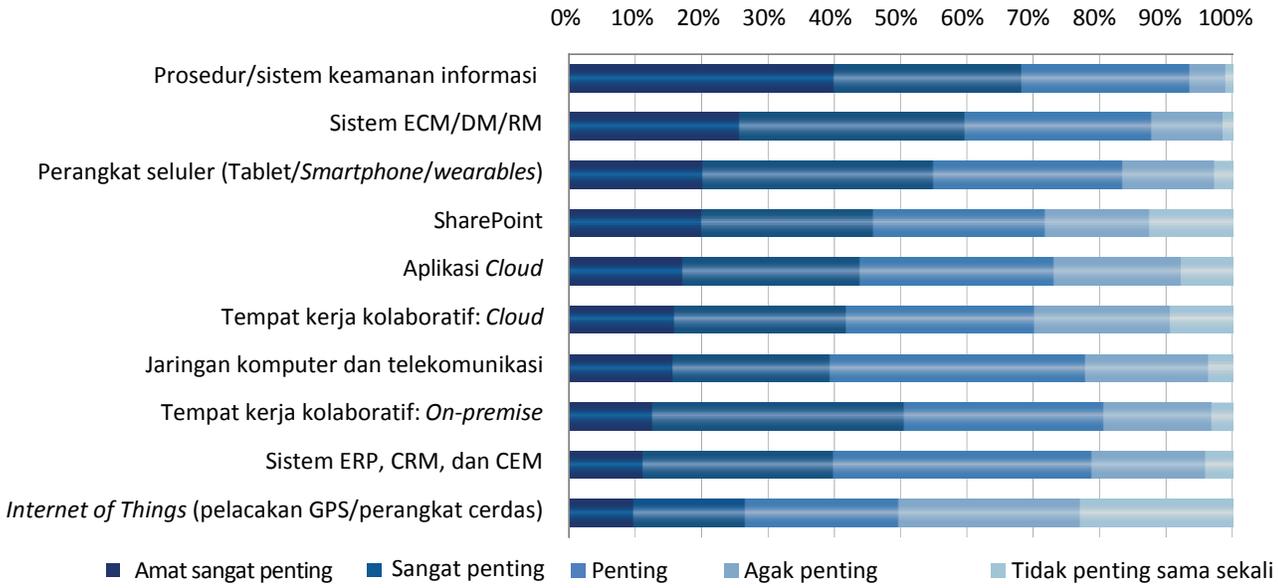
**Gambar 7: Manakah di antara rangkaian keahlian teknis berikut ini yang Anda yakini sangat dibutuhkan oleh para ahli manajemen informasi di perusahaan Anda? (N=244)**



Perusahaan sangat berharap seorang ahli informasi dapat membawa pengetahuan teknis yang memadai dan berharga ke dalam perusahaannya. Sistem dan prosedur keamanan informasi menempati urutan teratas bagi 68% perusahaan, yang membenarkan bahwa faktor teknologi saja tidak akan cukup untuk mengamankan dan melindungi aset informasi perusahaan.

60% responden menyatakan bahwa pengetahuan terkait sistem ECM/DM, dan RM sebagai hal yang paling perusahaan mereka butuhkan, sementara 53% lainnya berfokus pada pengetahuan akan penggunaan perangkat seluler. Penggunaan perangkat seluler ini menyebabkan dipekerjakannya *Chief Mobility Officer* (CMoO) belakangan ini di beberapa perusahaan besar. (Gambar 8)

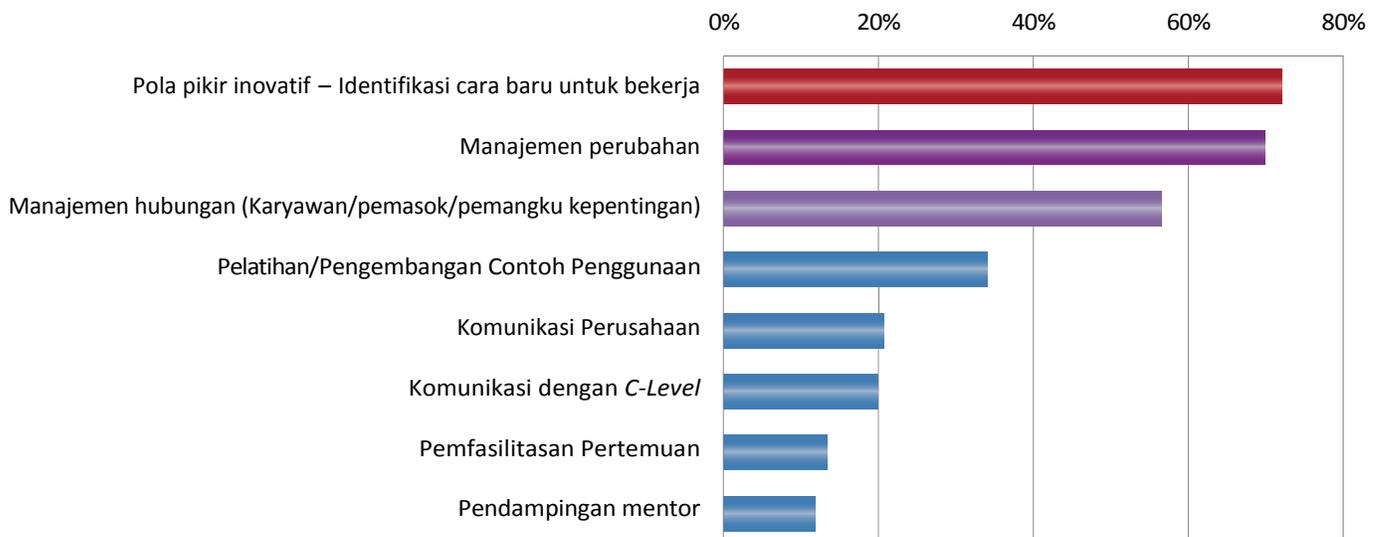
**Gambar 8: Manakah di antara pengetahuan terkait platform teknologi informasi berikut ini yang Anda anggap sangat dibutuhkan oleh perusahaan Anda? (N=244)**



Sebagaimana yang diindikasikan dalam penelitian kami sebelumnya, keahlian teknis saja bukanlah satu-satunya hal yang harus dimiliki oleh ahli manajemen informasi. Perusahaan kini mengharapkan para ahli manajemen informasi mereka memiliki *soft skill* seperti pola pikir inovatif (70%), manajemen perubahan (70%), dan manajemen hubungan yang meliputi hubungan dengan pihak eksternal dan internal.

Keahlian-keahlian inilah yang kini diharapkan dimiliki oleh ahli informasi karena besarnya kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tim lintas fungsi dan pemfasilitasan berbagai proyek dan perusahaan atau program manajemen informasi tingkat global. (Gambar 9)

**Gambar 9: Manakah di antara soft skills berikut ini yang Anda yakini sangat penting untuk dimiliki oleh para ahli manajemen informasi di perusahaan Anda? (N=246)**



## Perspektif Individu

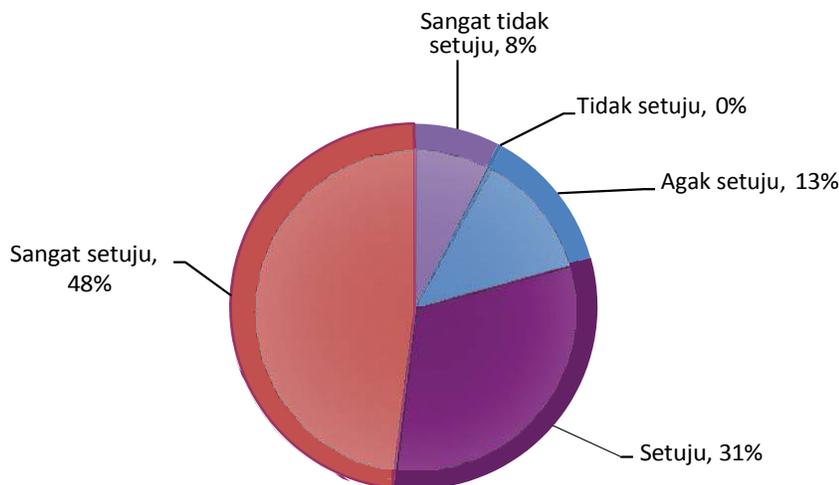
Setelah mengetahui persepsi yang dimiliki perusahaan terhadap para ahli manajemen informasinya di masa depan, kini kami mengalihkan perhatian pada para individu untuk menilai bagaimana tanggapan mereka terkait pertanyaan-pertanyaan survei di bawah ini. Kami memeriksa kemampuan dan kekuatan yang nampaknya mereka kuasai, serta mengidentifikasi bidang yang perlu ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan di masa depan.

Seperti yang sudah diperkirakan, para responden memberikan tanggapan akan kemampuan mereka dalam manajemen konten dan arsip, BPM, taksonomi, dan bidang lain yang telah mereka jalani selama bertahun-tahun. Hak yang juga tidak mengherankan adalah para individu ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan mereka di bidang analitik data, keamanan, risiko, privasi, dan pemanfaatan komponen seluler/sosial – yaitu bidang-bidang yang perusahaan harap dapat dikuasai oleh para ahli manajemen informasi ini di masa depan.

Ketika ditanya tentang peran yang sudah mereka lakukan untuk berpartisipasi secara proaktif dalam mencari pelatihan keahlian profesional tambahan, 79% responden mengungkapkan bahwa mereka telah berperan proaktif dalam mencari pelatihan tambahan, sementara 8% sisanya tidak.

Sebagian besar responden kami memiliki keinginan dan dorongan untuk meningkatkan keahlian mereka secara mandiri daripada hanya menunggu pihak lain untuk datang dan memberikannya kepada mereka. Merekalah yang mengendalikan karir serta mencari kesempatan dan cara-cara untuk meningkatkan keahlian mereka sendiri (Gambar 10).

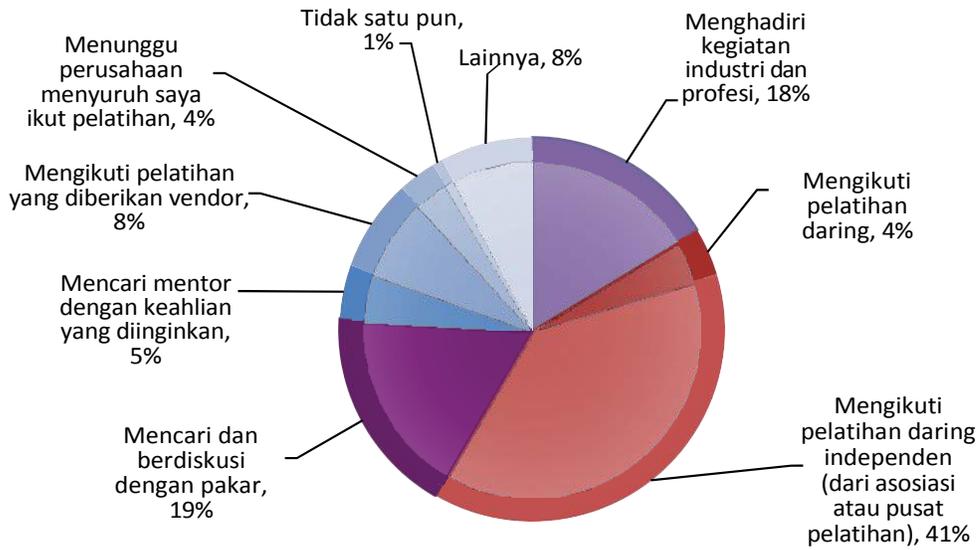
**Gambar 10: Bagaimana tanggapan Anda mengenai pernyataan berikut ini “Saya berperan proaktif dalam mencari pelatihan dan edukasi tambahan untuk meningkatkan keahlian profesional saya.” (N=237)**



Beralih pada soal peningkatan keahlian profesional, 45% responden mengindikasikan bahwa mereka telah mengikuti kelas pelatihan daring: sebanyak 4% responden mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh institusi akademis dan 41% sisanya dari sumber independen, termasuk asosiasi dan lembaga pelatihan swasta.

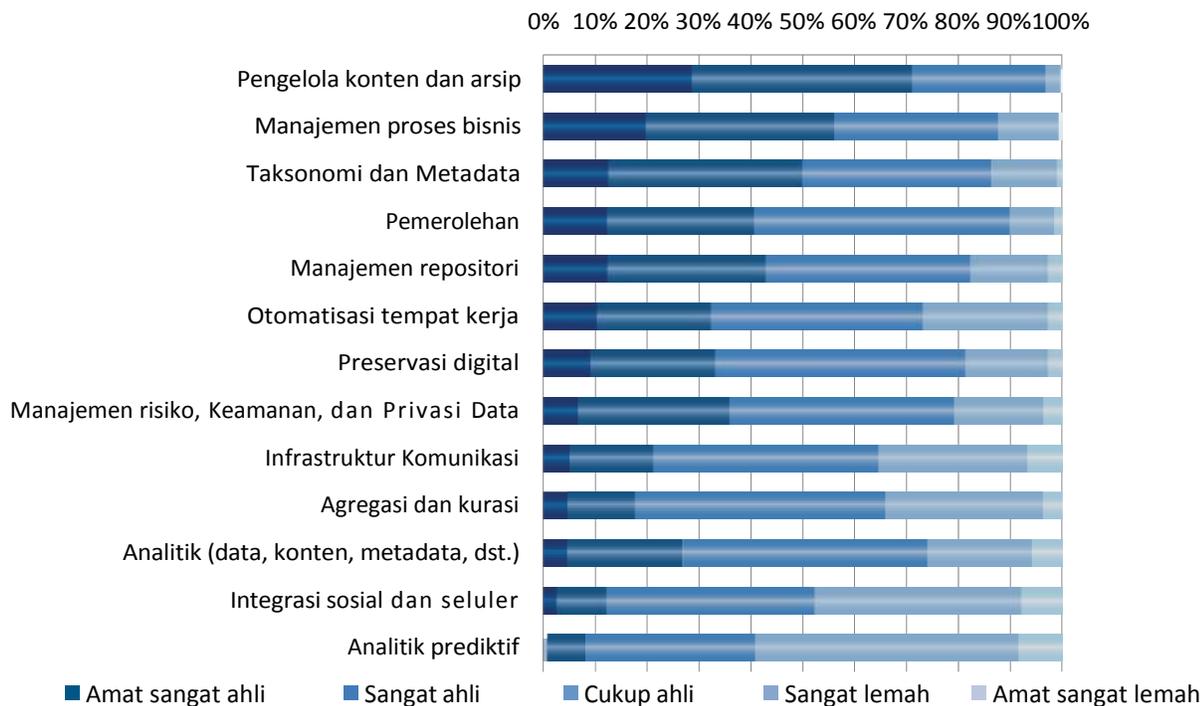
Sebagian kecil responden (19%) meminta bantuan dari para pakar di bidangnya untuk dapat berkonsultasi dan menerima bimbingan, sementara 18% lainnya memanfaatkan kegiatan yang berhubungan dengan industri dan profesi sebagai sumber pembelajaran mereka. Kecilnya persentase itu kemungkinan disebabkan oleh kurangnya dana untuk dapat menghadiri program-program tersebut, meskipun program itu dianggap sebagai wadah yang penting untuk dapat berjejaring dengan para pakar dan kolega seprofesi. (Gambar 11)

**Gambar 11. Langkah penting apakah yang Anda lakukan saat ini untuk mengembangkan keahlian Anda? (N=228)**



Jika menilai tingkat keahlian mereka dari sudut pandang teknis, banyak responden yang merasa mereka “sangat ahli dan amat sangat ahli” dalam bidang manajemen konten dan arsip (71%), dan BPM (56%). Bidang yang paling tidak dikuasai oleh responden kami, yang sekaligus sebagai bidang yang kebutuhan akan peningkatan keahliannya paling tinggi, adalah bidang analitik prediktif dengan persentase penguasaan keahlian hanya 8%, (titik terlemah dalam ranah analitik bagi banyak perusahaan) dan bidang integrasi seluler dan sosial (12%), yang telah diidentifikasi sebagai fokus dan tuntutan yang semakin meningkat di banyak perusahaan. Di antara kekurangan dan kelebihan keahlian inilah terletak aspek analitik, preservasi digital, serta keamanan dan privasi, yang kesemuanya adalah bagian tak terpisahkan dari pengelolaan dan pemanfaatan informasi perusahaan. Pelajaran yang dapat diambil oleh para NextGen InfoPro adalah agar meningkatkan keahlian mereka di bidang-bidang yang vital bagi pekerjaan ini. (Gambar 12)

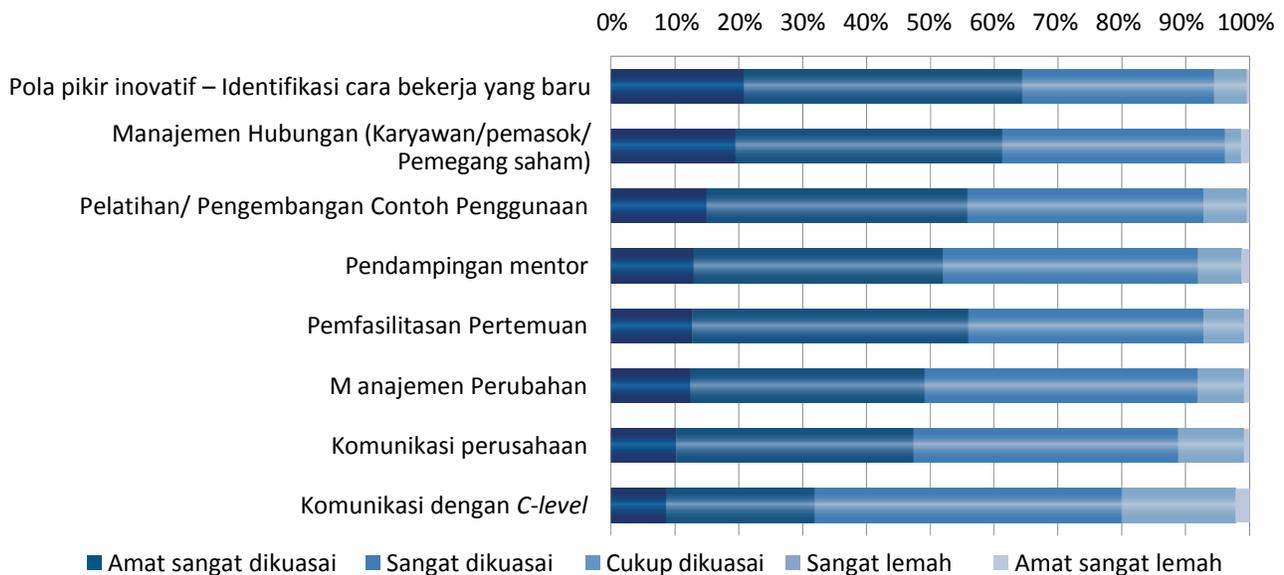
**Gambar 12: Bagaimana Anda menilai keahlian teknis Anda di bidang-bidang berikut ini? (N=235)**



Sehubungan dengan *soft skills* yang perusahaan harap dapat dikuasai oleh ahli manajemen informasi mereka, pola pikir inovatif (64%) dan manajemen hubungan (61%) dianggap sebagai bidang yang sangat dikuasai oleh mayoritas responden. Secara khusus, manajemen hubungan telah menjadi keahlian yang penting untuk para ahli informasi yang berperan sebagai fasilitator antara banyak fungsi bisnis yang berbeda, termasuk unit operasional bisnis, unit legal dan pengungkapan informasi (*discovery*), teknologi informasi, kepatuhan, risiko, *data scientist*, manajemen vendor, dan sebagainya.

Bidang terlemah, yang juga jadi kesempatan untuk dilakukannya peningkatan keahlian sebagaimana yang telah disebutkan, adalah bidang komunikasi dengan *C-level* (32%). Hal ini tidak mengherankan karena banyak orang yang hanya memiliki sedikit kesempatan untuk dapat tampil di hadapan para “petinggi”, dan mungkin tidak nyaman saat melakukannya. Komunikasi perusahaan (47%) juga mendapat persentase yang rendah, yang mungkin disebabkan kurangnya praktik dalam menyusun “pesan resmi”. Hal ini dapat diatasi dengan memanfaatkan hubungan dengan pakar Komunikasi Perusahaan atau pakar dengan fungsi yang serupa atau meminta bantuan dari sumber eksternal untuk mengasah keahlian ini. (Gambar 13)

**Gambar 13: Bagaimana Anda menilai soft skills Anda di bidang-bidang berikut ini? (N=234)**



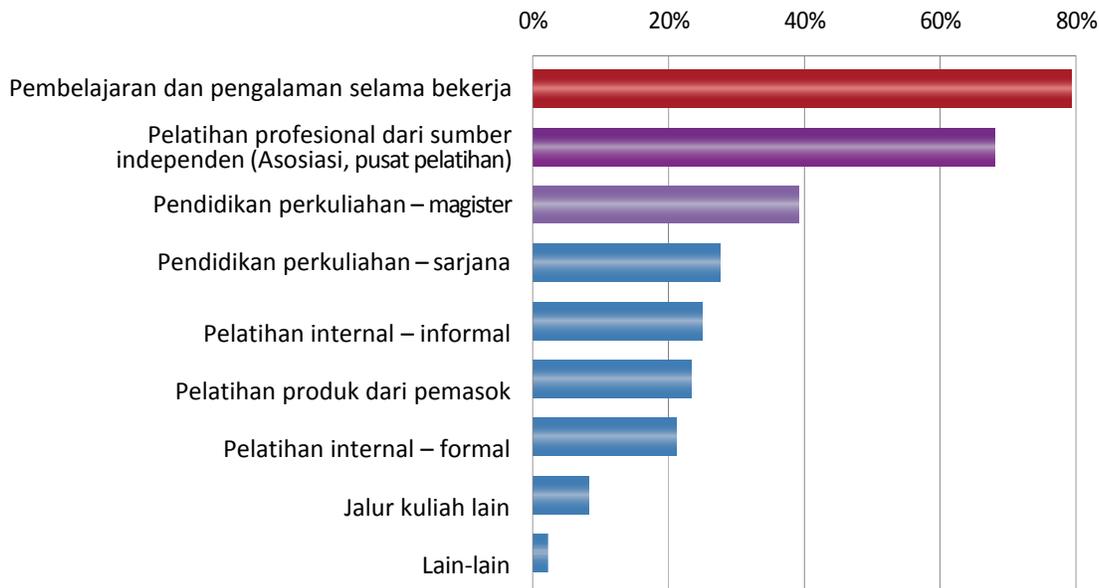
## Tindakan Individu

Sebagian besar responden kami adalah mereka yang secara aktif mencari pengetahuan dan cara baru untuk meningkatkan keahlian mereka agar tetap relevan. Ketika kami melihat cara yang dilakukan para responden untuk memperoleh keahlian baru dan mengembangkan pengetahuan mereka, kami mendapati bahwa pelatihan internal hanya memberikan pengaruh yang kecil, karena hanya 20% responden yang menyebutkan bahwa mereka memiliki akses ke pelatihan internal formal.

Bagi 79% responden, pembelajaran dan pengalaman yang mereka dapat selama bekerja adalah dua hal yang paling membantu mereka dalam memperoleh pengetahuan dan keahlian. Memang ada beberapa kegiatan pementoran yang terjadi, sebagaimana dinyatakan oleh 25% responden yang melaporkan bahwa mereka menerima pelatihan internal informal, tetapi hal itu mungkin hanyalah tuntutan operasional semata yang diteruskan dari satu individu ke individu lainnya.

Mayoritas responden (68%) menyatakan bahwa mereka meningkatkan keahlian mereka melalui pelatihan profesional dari sumber independen, sementara sisanya memilih jalur akademis, yaitu program magister (39%). Mereka yang menyatakan mengikuti program pendidikan magister merasa bahwa meskipun studi mereka di perkuliahan telah memadai, ada kesenjangan yang perlu dijawab untuk dapat menghadapi realita setelah selesainya perkuliahan, yaitu praktik non teoretis dalam bisnis. (Gambar 14)

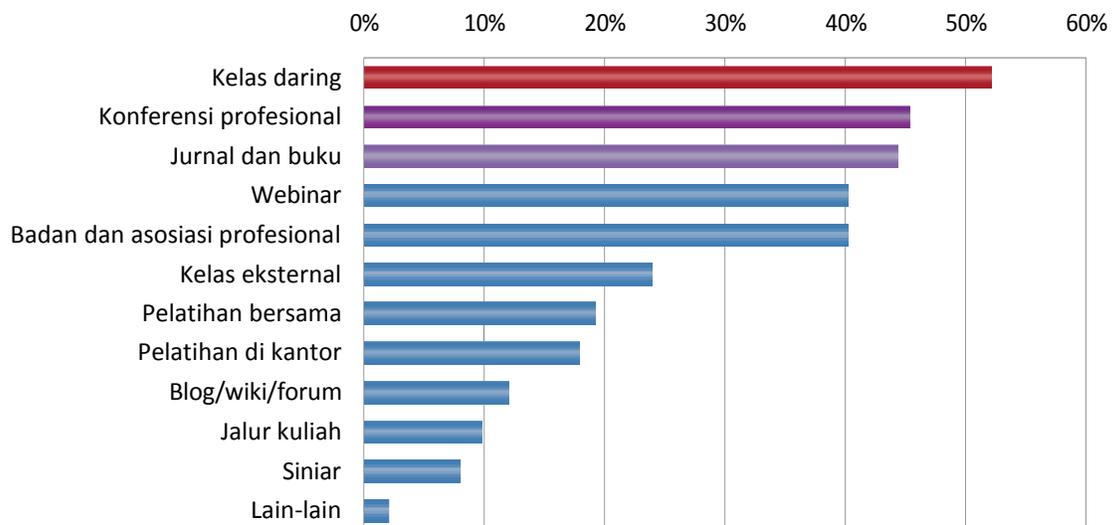
**Gambar 14: Bagaimana cara Anda mendapatkan tingkat keahlian yang Anda miliki saat ini?**  
(N=232)



Metode pilihan untuk pengembangan keahlian adalah program pembelajaran daring yang memungkinkan fleksibilitas pembelajaran mandiri dan keterlibatan dalam pembelajaran dari mana pun, kapan pun, tanpa batasan. Menghadiri konferensi atau pertemuan para ahli dan rekan seprofesi, yang berfungsi sebagai forum terpadu yang menyediakan sesi edukasi, interaksi antar pemasok, dan kesempatan berjejaring antar kolega, adalah cara yang dipilih oleh 45% responden untuk meningkatkan keahliannya.

Yang mengejutkan, 44% menyatakan bahwa mereka lebih memilih jurnal dan buku sebagai pilihan metode pembelajaran. Hal ini mengindikasikan adanya upaya untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman dengan cara yang lebih terfokus, yang lebih cenderung pada sebuah topik yang spesifik dibandingkan dengan pandangan secara umum. Dalam kasus ini, jurnal dan buku juga mencakup media elektronik seperti blog, majalah daring, dan buku elektronik. (Gambar 15)

**Gambar 15: Metode mana yang lebih Anda pilih untuk meningkatkan keahlian Anda?** (N=234)

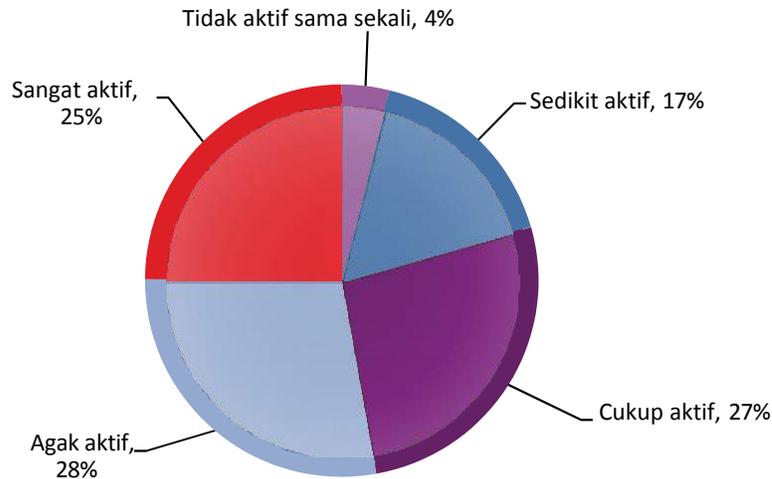


## Dukungan Perusahaan

NextGen InfoPros harus mengadvokasi diri mereka dan tetap proaktif dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian profesional mereka. Meskipun begitu, demi kebaikan perusahaan, ada manfaat yang akan diperoleh jika perusahaan berinvestasi pada sumber daya manusianya dengan memberikan dukungan pada peningkatan keahlian mereka. Hal itu dilakukan dengan menyediakan edukasi dan pelatihan yang akan memberikan mereka keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan.

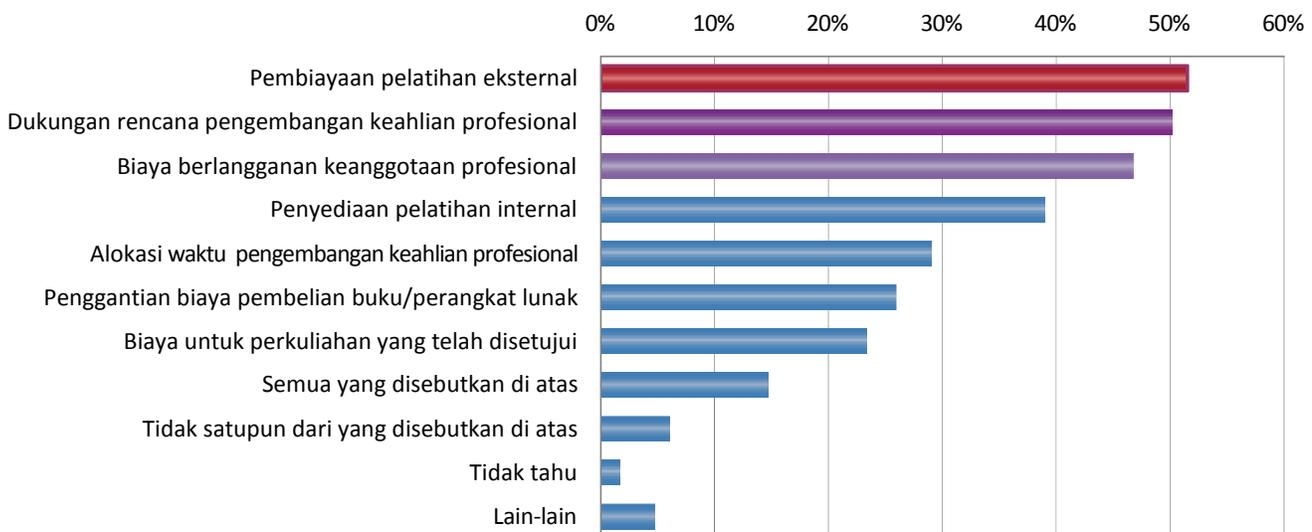
Kita tahu bahwa para ahli manajemen informasi dengan keahlian yang memadai sangat dibutuhkan belakangan ini. Selain itu, ada pula kepentingan untuk mempertahankan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan saat ini maupun jangka panjang. Oleh karena itu, tanggapan dari 53% responden yang menyatakan bahwa perusahaan mereka sangat aktif (25%) atau cukup aktif (28%) dalam mendukung pertumbuhan keahlian mereka adalah hal yang positif. Ini merupakan indikasi bahwa perusahaan mengakui nilai dari basis karyawan mereka dan keuntungan yang akan diperoleh melalui pengembangan keahlian mereka. Ini adalah keuntungan bagi para ahli di bidang informasi, karena hanya 4% yang menyatakan bahwa mereka tidak merasakan adanya dukungan sama sekali. (Gambar 16)

**Gambar 16. Menurut Anda, seberapa aktif perusahaan Anda mendukung pertumbuhan keahlian Anda secara keseluruhan? (N=233)**



Dukungan perusahaan untuk pengembangan keahlian para ahli informasi mereka dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. Bagi 52% responden kami, cara itu adalah melalui pelatihan eksternal berbayar. Bagi 50% perusahaan, dukungan ditunjukkan dengan adanya rencana pengembangan keahlian. Bagi 47% lainnya, perusahaan mereka memilih menyediakan dukungan dengan memberikan pembiayaan keanggotaan bagi asosiasi profesional. Jumlah responden ini mengindikasikan kurangnya dukungan finansial untuk pengembangan profesional yang diberikan oleh perusahaan mereka. Hal ini tentunya mengecewakan. Ini dapat menjadi indikator kurangnya wawasan dan dukungan dari para pemimpin senior kepada fungsi manajemen informasi dalam perusahaan mereka, selain dukungan penyediaan teknologi. (Gambar 17)

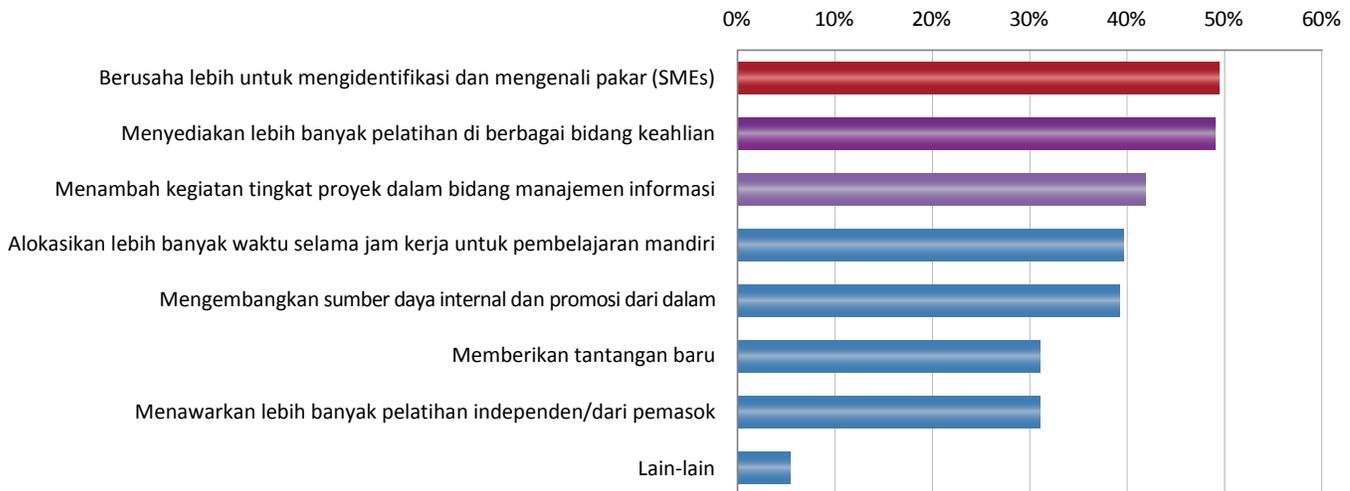
**Gambar 17: Manakah di antara cara berikut ini yang telah dilakukan perusahaan Anda untuk mendukung pertumbuhan keahlian profesional Anda? (N=231)**



Dukungan keuangan saja tidak cukup untuk memberikan dukungan penuh terhadap pengembangan keahlian para ahli informasi. Menurut 50% responden, perusahaan harus secara aktif mencari dan meminta bantuan dari para pakar di kalangan mereka. Ini adalah tren yang sedang marak di banyak perusahaan, seperti di industri asuransi dan dirgantara, yang kini mempunyai banyak tenaga kerja yang mulai menua dan bersiap untuk pensiun, yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang dapat sangat berguna bagi NextGen InfoPro.

Hampir sebagian dari responden (49%) ingin menerima lebih banyak pelatihan khusus atau spesialis, dan 42% mengindikasikan bahwa porsi keterlibatan yang lebih besar dalam proyek perusahaan akan memenuhi keinginan mereka untuk mendapat lebih banyak pengetahuan dan pengakuan (Gambar 18).

**Gambar 18: Manakah di antara upaya di bawah ini yang Anda rasa dapat dilakukan perusahaan Anda untuk memotivasi dan mendukung pengembangan keahlian profesional? (N=222)**



## Kesimpulan dan Rekomendasi

NextGen InfoPro harus meningkatkan kemampuan, visi, dan pengetahuan mereka untuk menjadi pakar yang diakui dalam perusahaan mereka dan dalam industri manajemen informasi. SDM, proses, teknologi, dan tata kelola adalah semua aspek yang harus dapat ditangani, diarahkan, dan dikendalikan oleh para tenaga ahli bidang informasi. Oleh karena itu, mereka memerlukan pembaruan dan peningkatan keahlian serta pengetahuan secara terus menerus dalam rangka mengantisipasi dan menerima perubahan dalam lingkungan manajemen informasi yang terus berkembang.

Ada indikasi bahwa pemimpin bisnis tidak sepenuhnya memahami peran manajemen informasi dengan benar dan utuh, karena terlalu terfokus pada aspek teknologi. Demikian pula, manajer informasi dan arsip mengalami tantangan yang serupa dalam memahami kebutuhan bisnis perusahaan dan apa yang diharapkan dari mereka sehubungan dengan pemenuhan dan pemberian dukungan pada kebutuhan-kebutuhan itu.

Secara umum, ahli informasi dan arsip merasa percaya diri dengan kemampuan mereka untuk membantu unit bisnis dan perusahaan secara menyeluruh, tidak hanya dengan meminimalkan risiko dan biaya, tetapi juga dengan memaksimalkan nilai informasi mereka. Meskipun kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan memadai, ini mengindikasikan kurangnya pemahaman dan lemahnya komunikasi antara unit bisnis dan unit informasi.

Pimpinan bisnis perlu untuk lebih memahami kontribusi apa yang dapat diberikan oleh manajer informasi dan arsip, sementara dalam waktu yang sama, para ahli bidang informasi perlu lebih menyelaraskan diri dengan kebutuhan bisnis. Contohnya, tata kelola dan keamanan informasi adalah tantangan yang lebih dominan dalam perusahaan karena karyawan dapat dengan mudah dan tanpa sadar membongkar informasi rahasia kepada pihak yang tidak berwenang, atau tanpa sengaja merusaknya selama masa pengamanan dokumen hukum dan proses litigasi. Bahkan hal sesederhana melarang pencetakan atau penyalinan konten digital dapat mencegah kebocoran data, dengan menekankan kebutuhan untuk memahami kebutuhan bisnis dan penyelaraskan tata kelola manajemen dan praktik yang dapat memenuhi kebutuhan itu. Di sinilah para ahli informasi yang terlatih seharusnya melakukan evaluasi, memberi penilaian, mengajukan rekomendasi, dan dilibatkan dalam penerapan pilihan-pilihan yang tepat.

Perangkat seluler, *cloud*, analitik, perangkat *wearable*, dan banyaknya perubahan lain yang terjadi dalam dunia teknologi menimbulkan berbagai tantangan yang terus bertambah untuk sebuah perusahaan. Mobilitas kini menjadi aspek yang penting bagi sejumlah tugas dan jabatan, dan NextGen InfoPro harus menyertakan hal ini sebagai bagian dari strategi perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, mereka harus berpartisipasi dan dilibatkan dalam proses manajemen perubahan sebagai penyedia teknologi *mobile* yang sesuai kepada tenaga kerja, dan juga berpartisipasi dalam menyusun kebijakan terkait penggunaan yang tepat bagi teknologi tersebut. Terakhir, kemampuan untuk memperoleh, mengakses, dan membagikan informasi antara pelanggan eksternal dan internal wajib dimiliki oleh para ahli informasi, dan bukan sebagai suatu pilihan alternatif. Ketika digabungkan dengan penggunaan aplikasi *cloud*, tenaga kerja dapat bebas mengakses konten, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini pun memerlukan perencanaan yang matang agar selaras dengan kebutuhan bisnis, mampu memastikan pengamanan yang memadai untuk informasi rahasia, dan dapat memberikan pemahaman dan kelancaran penerapan bagi para karyawan.

## Rekomendasi

Sebagai NextGen InfoPro, Anda harus mempelajari dan merumuskan cara pandang Anda tentang berbagai topik manajemen dan tata kelola informasi, seperti analitik data, dan cara perusahaan Anda menyeimbangkan tuntutan terkait risiko dengan penggunaan data yang lebih luas demi mencapai keunggulan kompetitif. Anda perlu membangun serangkaian metode alternatif yang mampu menentukan alasan terkait perlu tidaknya perusahaan menyimpan semua informasi, dan metode yang mampu mengidentifikasi dan memusnahkan informasi yang dianggap tidak diperlukan, tidak relevan, atau tidak penting. Temukan cara untuk mengotomatisasi sebanyak mungkin tugas manajemen informasi dengan memanfaatkan teknologi dan alur kerja unit bisnis.

Sebagai seorang NextGen InfoPro, pertimbangkan untuk mengikuti langkah-langkah di bawah ini:

- Kenali kemampuan pribadi Anda, serta identifikasi dan perbaiki kekurangan yang ada.
- Carilah pakar di industri Anda, baik melalui asosiasi profesi dan komunitas vendor, untuk menjadikannya panutan dan mentor Anda.
- Identifikasi teknologi baru dan yang sedang berkembang dan pelajari bagaimana teknologi tersebut dapat meningkatkan cara kerja Anda.
- Pelajari kebutuhan dan persyaratan untuk dapat memberikan dukungan penuh kepada tenaga kerja *mobile*.
- Kampanyekan pengubahan nama jabatan dari “Manajer Arsip” menjadi “Manajer Informasi”, “Manajer Pengetahuan”, atau “Direktur Tata Kelola Informasi dan Eksploitasi.”
- Telibatlah dalam operasi perusahaan Anda dan tunjukkan manfaat yang dapat Anda berikan.
- Dan terakhir, posisikan diri Anda sebagai garda terdepan dalam pembentukan strategi manajemen informasi perusahaan Anda.

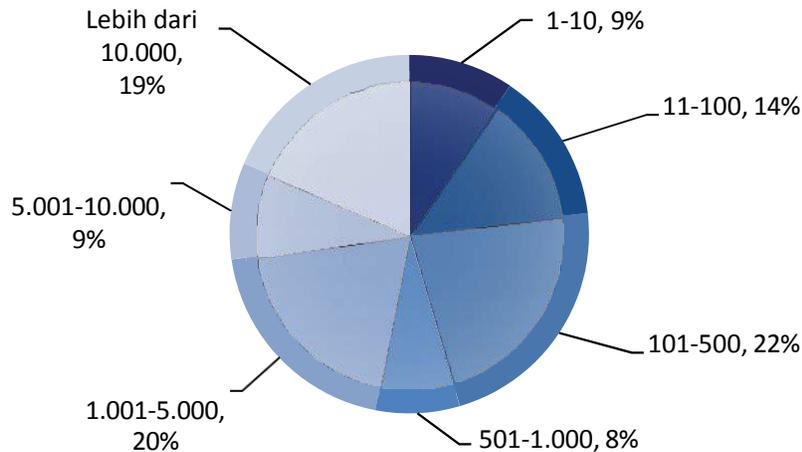
## Lampiran 1: Survei Demografis

### Latar Belakang Survei

Hasil survei yang dicantumkan dalam laporan ini diperoleh dari survei yang dilaksanakan pada bulan Mei 2015, dengan responden berjumlah 264 orang yang terdiri dari anggota individual komunitas AIIM, yang dimintakan tanggapannya dengan menggunakan alat survei berbasis situs. Undangan untuk mengikuti survei dikirimkan melalui email kepada 8.000 anggota terpilih yang terdaftar di AIIM.

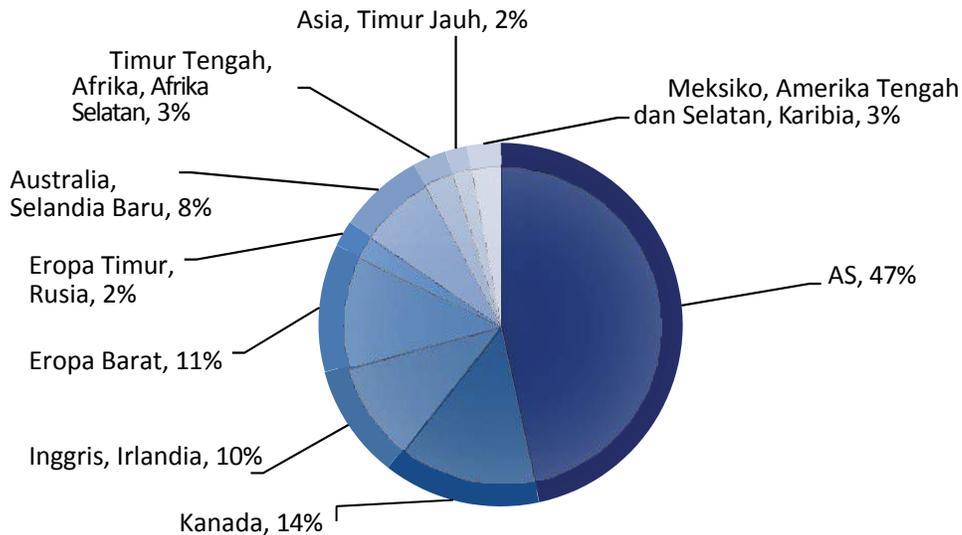
### Ukuran Perusahaan

Perusahaan berskala besar (lebih dari 5.000 karyawan) diwakili oleh 28% responden, begitu juga dengan perusahaan skala menengah (501 hingga 5.000 karyawan) yang diwakili oleh 28% responden. Perusahaan ukuran kecil hingga menengah (11 hingga 500 karyawan) diwakili oleh 45% sisanya.



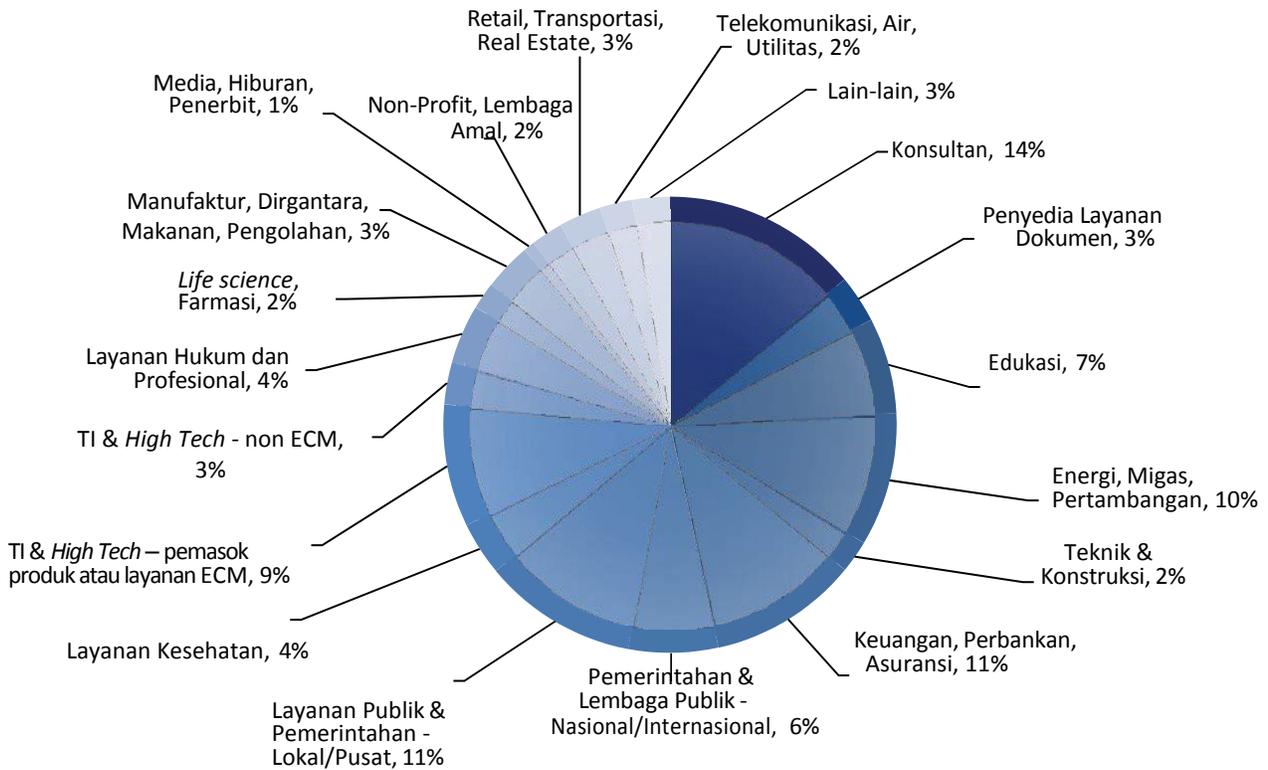
### Geografi

Survei ini dilakukan secara internasional, dengan responden yang berasal dari AS dan Kanada sebanyak 61%, sedangkan 21% lainnya berasal dari Inggris dan Eropa Barat.



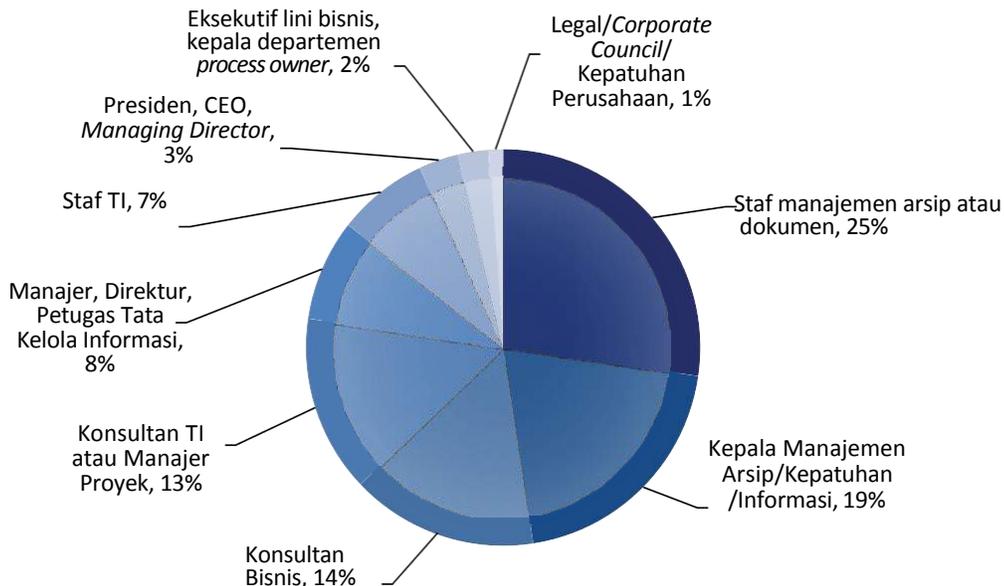
## Sektor Industri

Pemerintah diwakili oleh 17% responden, Industri Keuangan dan Asuransi 11% responden, sedangkan sektor industri Energi, Migas, dan Pertambangan secara keseluruhan diwakili oleh 10% responden.



## Peran Jabatan

44% responden mengatakan bahwa peran dalam jabatan mereka terpusat pada pengarsipan dan kepatuhan, sementara 14% pada konsultasi bisnis, dan 20% lainnya pada teknologi informasi.



## DISPONSORI OLEH



### Tentang Iron Mountain

Iron Mountain merupakan perusahaan manajemen dan penyimpanan informasi, yang telah membantu lebih dari 156.000 perusahaan di 36 negara dan 5 benua untuk menyimpan, melindungi, dan mengelola informasi mereka.

Informasi lebih lanjut, klik tautan : <http://www.ironmountain.com/my/about-us>



AIIM ([www.aiim.org](http://www.aiim.org)) adalah komunitas global bagi para ahli informasi profesional. Kami menyediakan edukasi, riset dan sertifikasi yang diperlukan oleh pekerja profesional untuk mengelola dan membagikan aset informasi di era *mobile*, *sosial*, *cloud* dan *big data*.

Didirikan pada tahun 1943, AIIM meraih keberhasilannya dengan memanfaatkan layanan keanggotaan dan sejarah penelitian yang kokoh. Saat ini, AIIM merupakan organisasi global non-profit yang menyediakan penelitian independen serta program edukasi dan sertifikasi kepada para ahli di bidang informasi. AIIM mewakili seluruh komunitas manajemen informasi, dan menyediakan program dan konten untuk para praktisi, pemasok teknologi, integrator, dan konsultan.

© 2015

AIIM  
1100 Wayne Avenue, Suite 1100  
Silver Spring, MD 20910  
301.587.8202  
[www.aiim.org](http://www.aiim.org)

AIIM Europe  
The IT Centre, Lowesmoor Wharf  
Worcester, WR1 2RR, UK  
+44 (0)1905 727600  
[www.aiim.eu](http://www.aiim.eu)