

**PERAN KECERDASAN BUATAN DALAM MENINGKATKAN
PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
INTERNASIONAL: TINJAUAN LITERATUR**

Agus Setiawan¹, Didin Hikmah Perkasa²

Universitas Paramadina

Email: agus.setiawan@students.paramadina.ac.id¹, didin.perkasa@paramadina.ac.id²

Abstrak – Manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM) adalah salah satu dari banyak industri yang dipengaruhi oleh perkembangan Kecerdasan buatan (AI) yang cepat. Artikel ini mencoba untuk melihat dampak AI terhadap praktik IHRM secara mendalam dengan melihat dan mengeksplorasi manfaat dan kerugian serta tantangan yang muncul dari adaptasi dan integrasi penggunaan AI. Dalam tinjauan ini, penelitian terbaru melihat penerapan kecerdasan buatan dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia (IHRM), seperti pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja, keterlibatan karyawan, dan manajemen talenta. Tinjauan ini juga membahas pertimbangan etis dan potensi bias yang terkait dengan penerapan AI dalam IHRM. Selain itu, tinjauan ini mencoba menentukan faktor-faktor penting keberhasilan dan arah penelitian di masa depan untuk membantu organisasi memanfaatkan AI untuk meningkatkan praktik IHRM dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar talenta global.

Kata Kunci : Kecerdasan Buatan (AI), Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM), Rekrutmen Dan Manajemen Kinerja, Pertimbangan Etis Dalam AI, Integrasi AI Dalam Praktik IHRM.

Abstract – *International Human Resource Management (IHRM) is one of the many industries influenced by the rapid development of Artificial Intelligence (AI). This article aims to explore the impact of AI on IHRM practices in depth by examining and exploring the benefits, drawbacks, and challenges that arise from the adaptation and integration of AI usage. In this review, recent research looks at the application of artificial intelligence across various functions of human resource management (IHRM), such as training and development, recruitment and selection, performance management, employee engagement, and talent management. This review also discusses the ethical considerations and potential biases associated with the implementation of AI in IHRM. Furthermore, it seeks to identify key success factors and future research directions to assist organizations in leveraging AI to enhance IHRM practices and gain a competitive advantage in the global talent market.*

Keywords: *Artificial Intelligence (AI), International Human Resource Management (IHRM), Recruitment And Performance Management, Ethical Considerations In AI, Integration Of AI In IHRM Practices.*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang cepat, terutama dalam bidang kecerdasan buatan (AI), telah membawa perubahan besar dalam dunia bisnis saat ini. AI, yang mencakup berbagai teknologi, memungkinkan mesin untuk meniru cara berpikir dan berperilaku manusia. Salah satu bidang yang sangat terpengaruh oleh perkembangan ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM) di era globalisasi yang semakin terhubung (Netaniel Giovanni & Ali, 2024), IHRM dihadapkan pada tantangan besar dalam mengelola tenaga kerja yang beragam. Dengan adanya AI, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka. Selain itu, AI juga memberikan wawasan yang lebih mendalam melalui analisis data dalam skala besar, membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik dan lebih tepat.

Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM) mencakup pengelolaan sumber daya manusia di organisasi yang beroperasi di berbagai negara. Hal ini melibatkan penanganan tantangan dan peluang unik yang terkait dengan perbedaan budaya, variasi hukum dan regulasi, serta kompleksitas dalam mengelola karyawan dari latar belakang yang beragam (Asep Efendi & Dr. Didin Hikmah Perkasa, SE, MM, 2024). Dalam pasar global yang semakin kompetitif, organisasi terus mencari cara untuk meningkatkan praktik IHRM mereka agar dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik. Kecerdasan Buatan (AI) muncul sebagai alat yang kuat dengan potensi untuk merevolusi IHRM melalui otomatisasi tugas, penyediaan wawasan berbasis data, dan peningkatan pengalaman karyawan secara keseluruhan (Jayanti & Afifah, n.d.).

Tinjauan literatur ini bertujuan untuk secara komprehensif mengkaji peran Kecerdasan Buatan (AI) dalam meningkatkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM). Tinjauan ini menggali berbagai cara penerapan AI di berbagai fungsi IHRM, serta manfaat dan tantangan yang terkait dengan integrasinya, termasuk pertimbangan etis yang perlu diperhatikan. Dengan menganalisis artikel-artikel ilmiah terbaru, tinjauan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang keadaan terkini AI dalam IHRM dan potensi AI untuk membentuk masa depan dunia kerja.

Tinjauan Pustaka

1. AI Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Integrasi kecerdasan buatan (AI) sedang mengubah cara manajemen sumber daya manusia (HRM), terutama dalam konteks bisnis internasional. Alat-alat AI digunakan dalam berbagai fungsi HRM untuk meningkatkan efisiensi, memperbaiki pengambilan keputusan, dan meningkatkan pengalaman karyawan. Salah satu dampak paling signifikan dari AI dalam HRM adalah di bidang rekrutmen dan seleksi. Alat yang didukung AI membantu organisasi dalam mengidentifikasi, menyaring, dan menilai calon karyawan dengan lebih efisien. Dengan demikian, penggunaan AI tidak hanya mempercepat proses, tetapi juga meningkatkan kualitas pemilihan kandidat yang tepat untuk perusahaan. (Achmad Pradana et al., 2023).

AI memiliki kemampuan untuk memindai sejumlah besar resume dan mengidentifikasi kandidat yang memenuhi kualifikasi berdasarkan kriteria tertentu (Sarjito, 2023). Hal ini tentu saja menghemat waktu bagi para profesional HR, sehingga mereka dapat lebih fokus pada tugas-tugas strategis yang lebih penting. Selain itu, chatbot yang didukung AI dapat berkomunikasi dengan calon karyawan, menjawab pertanyaan, dan memberikan informasi tentang perusahaan serta posisi yang ditawarkan. Ini tidak hanya meningkatkan pengalaman kandidat, tetapi juga membuat proses rekrutmen menjadi lebih efisien.

AI juga dapat melakukan wawancara awal, mengevaluasi keterampilan kandidat, dan menentukan apakah mereka cocok untuk posisi yang tersedia. Dengan cara ini, AI membantu mengurangi bias dalam proses seleksi dan memastikan bahwa kandidat terbaik yang terpilih.

Selain itu, AI dapat menganalisis profil online dan media sosial untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kualifikasi seorang kandidat. Ini memungkinkan para profesional HR untuk menemukan kandidat yang mungkin tidak langsung terlihat dari resume mereka.

2. AI Dalam Pelatihan Dan Pengembangan

Kecerdasan buatan (AI) sedang mengubah cara organisasi menyampaikan program pelatihan dan pengembangan dengan mempersonalisasi pengalaman belajar, memberikan umpan balik secara real-time, dan melacak kemajuan karyawan (Acep Samsudin, 2024). Dengan menganalisis data karyawan, AI dapat menciptakan jalur pembelajaran yang disesuaikan, memastikan pelatihan relevan dengan kebutuhan mereka. Chatbot AI memberikan dukungan langsung dan menjawab pertanyaan selama pelatihan, meningkatkan keterlibatan karyawan.

Selain itu, AI memberikan umpan balik langsung tentang kinerja, membantu karyawan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Penggunaan gamifikasi dan teknik interaktif membuat pembelajaran lebih menarik, sementara program pelatihan online mengurangi biaya dan memudahkan akses. Dengan demikian, AI membantu karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan secara efisien, berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

3. AI Dalam Manajemen Kinerja

AI memungkinkan pergeseran dari pendekatan tradisional tinjauan kinerja tahunan ke model manajemen kinerja yang lebih berkelanjutan dan berbasis data (Achmad et al., 2023). Alat berbasis AI dapat memantau kinerja karyawan secara real-time, memberikan umpan balik langsung, dan mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan. Dengan adanya data yang terus diperbarui, organisasi dapat mendukung karyawan mereka dengan lebih efektif melalui bimbingan dan pelatihan yang sesuai kebutuhan. Pendekatan ini meningkatkan efektivitas manajemen kinerja dan memastikan bahwa setiap individu berada pada jalur yang benar untuk mencapai tujuan mereka.

Selain itu, AI dapat membantu mengidentifikasi pola perilaku yang berkontribusi pada kinerja tinggi maupun rendah, memungkinkan organisasi mengambil tindakan proaktif untuk meningkatkan produktivitas (Adrai & Perkasa, 2024). Misalnya, sistem berbasis AI dapat mendeteksi tanda-tanda burnout atau ketidakpuasan karyawan melalui analisis data kinerja dan feedback. Dengan wawasan ini, manajer dapat mengatasi masalah sejak dini, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

4. AI Dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan

AI memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menyediakan alat untuk menganalisis sentimen karyawan secara menyeluruh (Adrai & Perkasa, 2024). Sistem berbasis AI dapat mengidentifikasi potensi masalah seperti ketidakpuasan atau rendahnya moral melalui analisis data survei, email, atau interaksi lainnya. Dengan wawasan ini, organisasi dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk menangani masalah tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, AI dapat digunakan untuk menyusun program keterlibatan karyawan yang lebih personal dan relevan (Aulia et al., 2024). Contohnya, sistem berbasis AI dapat merekomendasikan inisiatif keterlibatan seperti penghargaan berbasis kinerja, program pengembangan keterampilan, atau aktivitas tim yang sesuai dengan preferensi individu. Dengan mengintegrasikan AI dalam strategi keterlibatan karyawan, organisasi dapat menciptakan hubungan yang lebih erat antara manajemen dan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan retensi tenaga kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Tinjauan literatur ini menggunakan pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis artikel ilmiah yang relevan tentang peran AI dalam meningkatkan praktik IHRM. Tinjauan ini mengikuti proses yang ketat meliputi:

- 1) Menentukan Pertanyaan Penelitian. Pertanyaan penelitian utama dirumuskan sebagai "Bagaimana AI digunakan untuk meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia internasional?"
- 2) Mengidentifikasi Basis Data yang Relevan. Pencarian komprehensif dilakukan di berbagai basis data akademis terkemuka, termasuk Scopus, Google Scholar, dan Web of Science.
- 3) Menentukan Istilah Pencarian. Kata kunci dan frasa yang relevan dengan pertanyaan penelitian, seperti "kecerdasan buatan," "manajemen sumber daya manusia internasional," "transformasi digital," "akuisisi bakat," dan "keterlibatan karyawan" digunakan untuk mengidentifikasi artikel yang relevan.
- 4) Menerapkan Kriteria Inklusi dan Eksklusi. Kriteria inklusi berfokus pada artikel yang diterbitkan di jurnal yang ditinjau sejawat dalam lima tahun terakhir, ditulis dalam bahasa Inggris, dan secara langsung membahas penggunaan AI dalam IHRM. Kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak berbasis penelitian, berfokus pada aplikasi AI di luar IHRM, atau tidak memenuhi rentang tanggal publikasi yang ditentukan.
- 5) Menyaring dan Memilih Artikel. Proses penyaringan multi-tahap digunakan untuk mengidentifikasi artikel yang paling relevan. Judul dan abstrak awalnya disaring untuk menghilangkan artikel yang tidak relevan. Tinjauan teks lengkap dilakukan pada artikel yang tersisa untuk memastikan bahwa mereka memenuhi kriteria inklusi dan membahas pertanyaan penelitian secara mendalam.
- 6) Ekstraksi dan Analisis Data. Informasi kunci, termasuk metode penelitian, temuan, dan keterbatasan, diekstraksi dari artikel yang dipilih. Pendekatan analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi tema dan pola yang berulang di seluruh literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan literatur sistematis ini mengungkapkan bahwa penerapan AI dalam manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM) telah merambah ke semua fungsi utama, mulai dari rekrutmen dan seleksi hingga keterlibatan karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan yang lebih berbasis data.

1. Kontribusi AI Pada Fungsi IHRM

AI memiliki kontribusi yang sangat besar pada fungsi IHRM. Berikut adalah beberapa temuan kunci yang menunjukkan bagaimana AI berkontribusi dalam berbagai aspek IHRM:

•Alat Rekrutmen Yang Didukung AI

Peran alat berbasis AI dalam rekrutmen telah mengubah cara organisasi menemukan dan menarik bakat. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk mengotomatisasi proses seperti penyaringan resume, pencocokan keterampilan, dan analisis profil kandidat (Efendi & Perkasa, 2024). Dengan bantuan algoritma cerdas, alat-alat ini dapat memindai ribuan resume dalam waktu singkat, mengidentifikasi kandidat yang memenuhi persyaratan berdasarkan kriteria tertentu. Hal ini tidak hanya mempercepat proses perekrutan tetapi juga meningkatkan akurasi seleksi awal. Selain itu, AI membantu mengurangi bias manusia dalam penyaringan kandidat, karena penilaian dilakukan berdasarkan data objektif (Iswanti & Hendra, 2023). Misalnya, algoritma dapat memprioritaskan keterampilan dan pengalaman tertentu tanpa terpengaruh oleh faktor subjektif seperti nama atau latar belakang pribadi kandidat. Efeknya, organisasi dapat lebih fokus pada keberagaman dan inklusivitas dalam perekrutan.

Dengan waktu yang dihemat melalui otomatisasi ini, profesional HR dapat memusatkan perhatian mereka pada tugas strategis seperti perencanaan tenaga kerja jangka panjang, membangun merek sebagai pemberi kerja, dan menciptakan pengalaman kandidat yang lebih positif. Dalam jangka panjang, pendekatan ini meningkatkan kualitas perekrutan dan daya saing organisasi di pasar tenaga kerja.

•Chatbot Untuk Dukungan Instan

Menurut Jayanti et al. (2024) chatbot berbasis AI telah menjadi solusi inovatif untuk meningkatkan komunikasi dengan kandidat selama proses perekrutan. Teknologi ini dirancang untuk memberikan respons cepat dan akurat terhadap pertanyaan yang sering diajukan, seperti persyaratan pekerjaan, status lamaran, dan tahapan seleksi berikutnya. Dengan kemampuan AI untuk memproses bahasa alami (NLP), chatbot dapat memberikan pengalaman yang interaktif dan responsif, hampir menyerupai percakapan manusia.

Keunggulan utama chatbot adalah ketersediaannya yang terus menerus. Kandidat tidak lagi harus menunggu jam kerja untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan mereka. Hal ini tidak hanya mempercepat komunikasi tetapi juga meningkatkan tingkat kepuasan kandidat. Dalam konteks global, chatbot dapat diprogram untuk mendukung berbagai bahasa, memungkinkan perusahaan internasional untuk berkomunikasi dengan kandidat dari berbagai negara tanpa kendala Bahasa (Maika & Perkasa, 2024). Dampak positif lainnya adalah peningkatan citra organisasi. Kandidat yang merasa dilayani dengan baik selama proses perekrutan lebih cenderung memiliki persepsi positif terhadap perusahaan, bahkan jika mereka tidak diterima (Nisa & Suwaidi, 2023). Dengan demikian, chatbot tidak hanya memperbaiki proses perekrutan tetapi juga berfungsi sebagai alat branding yang kuat bagi organisasi.

•Identifikasi Karyawan Berpotensi Tinggi

Manajemen bakat merupakan aspek penting dalam IHRM, dan AI menawarkan pendekatan baru untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi tinggi. Algoritma AI dapat menganalisis data kinerja, riwayat pekerjaan, dan atribut lain dari karyawan untuk menentukan siapa yang menunjukkan potensi untuk berkembang menjadi pemimpin masa depan (Nurina et al., 2024). Proses ini memberikan wawasan yang lebih mendalam dibandingkan metode tradisional yang seringkali bergantung pada penilaian subjektif. Selain itu, AI dapat memprediksi potensi perputaran karyawan dengan menganalisis pola data, seperti tingkat keterlibatan karyawan, tingkat absensi, dan kinerja individu (Xanderina et al., 2024). Organisasi dapat menggunakan informasi ini untuk merancang strategi retensi yang lebih efektif, seperti memberikan insentif, peluang pelatihan, atau promosi yang relevan.

Dengan pendekatan yang berbasis data ini, organisasi dapat mengambil langkah preventif untuk menjaga karyawan berpotensi tinggi tetap terlibat dan termotivasi. Strategi ini tidak hanya mengurangi biaya perputaran karyawan tetapi juga memastikan bahwa organisasi memiliki pipeline talenta yang siap menghadapi tantangan masa depan.

•Platform Pembelajaran Yang Dipersonalisasi

Pengembangan karyawan adalah prioritas utama dalam IHRM, dan platform pembelajaran berbasis AI memberikan pendekatan yang lebih efektif dan efisien. AI memungkinkan pembuatan jalur pembelajaran yang sepenuhnya dipersonalisasi, berdasarkan kebutuhan, preferensi, dan tujuan karier masing-masing individu (Pradana & Perkasa, 2024). Misalnya, seorang karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan kepemimpinan dapat diarahkan untuk mengikuti kursus dan pelatihan yang relevan, sementara yang lain dapat fokus pada pengembangan keterampilan teknis. Selain itu, AI menggunakan analisis data untuk memantau kemajuan peserta pelatihan secara real-time, memberikan rekomendasi untuk modul tambahan, dan menyesuaikan materi berdasarkan kecepatan belajar individu (Yeremia et al., 2024). Ini memastikan bahwa setiap karyawan menerima pelatihan yang relevan dan dapat diterapkan langsung dalam pekerjaan mereka.

Pendekatan yang dipersonalisasi ini telah terbukti meningkatkan tingkat retensi pengetahuan, karena karyawan merasa lebih terlibat dan dihargai dalam proses pengembangan mereka. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran seumur hidup, yang penting untuk mempertahankan daya saing di era globalisasi.

•**Manajemen Kinerja Yang Lebih Responsif**

Tradisionalnya, manajemen kinerja sering kali dilakukan melalui tinjauan tahunan yang cenderung kaku dan kurang relevan dengan perubahan dinamis dalam lingkungan kerja. Dengan AI, organisasi dapat mengadopsi model umpan balik berkelanjutan yang lebih fleksibel dan responsif. Dalam studinya, Putro (2024) menjelaskan bahwa AI memungkinkan pelacakan kinerja karyawan secara real-time melalui analisis data, seperti pencapaian target, kontribusi tim, dan pola kerja. Informasi ini dapat diakses oleh manajer untuk memberikan umpan balik yang relevan dan spesifik secara tepat waktu. Selain itu, sistem AI dapat memberikan wawasan tentang area yang memerlukan perbaikan atau peluang untuk pengembangan lebih lanjut (Yollanda, 2024).

Dengan pendekatan ini, karyawan tidak hanya merasa didukung dalam pengembangan profesional mereka, tetapi juga lebih termotivasi untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Sistem ini juga memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan strategi manajemen kinerja mereka dengan kebutuhan bisnis yang berubah, menciptakan ekosistem kerja yang lebih adaptif dan inovatif.

2. Investasi Dalam Keterampilan AI

Di era transformasi digital yang semakin pesat, investasi dalam keterampilan AI menjadi salah satu kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi. Perkembangan teknologi AI tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga menciptakan kebutuhan baru akan tenaga kerja yang mampu menguasai alat dan sistem berbasis AI (Ramadhina et al., 2023). Karyawan dengan kemampuan mengelola, mengembangkan, dan mengintegrasikan teknologi AI ke dalam proses bisnis organisasi menjadi aset berharga yang menentukan daya saing di pasar global. Namun, tantangan utama yang dihadapi organisasi adalah kesenjangan keterampilan yang signifikan antara kemampuan tenaga kerja yang ada dan kebutuhan kompetensi baru yang dibawa oleh AI.

Investasi dalam keterampilan AI mencakup berbagai inisiatif, mulai dari pelatihan internal hingga kemitraan dengan institusi pendidikan. Program pelatihan internal yang dirancang khusus untuk meningkatkan literasi digital dan keterampilan teknis karyawan memungkinkan mereka memahami dan memanfaatkan AI dalam tugas-tugas sehari-hari (Aulia et al., 2024). Misalnya, karyawan di departemen HR dapat dilatih untuk menggunakan algoritma AI dalam analisis data karyawan, sementara tim pemasaran dapat belajar memanfaatkan alat berbasis AI untuk analitik perilaku pelanggan. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana manusia dan AI bekerja berdampingan secara produktif.

Selain itu, banyak organisasi mulai berkolaborasi dengan universitas dan penyedia pelatihan teknologi untuk mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri. Inisiatif seperti bootcamp AI, sertifikasi profesional, atau kursus online yang mendalam dapat membantu tenaga kerja mempelajari keterampilan praktis dalam pemrograman, pembelajaran mesin, dan pengelolaan data besar (Rumahorbo & Dewayanto, 2024). Investasi ini juga memberi peluang kepada generasi baru untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan di pasar tenaga kerja yang semakin dipengaruhi oleh teknologi AI.

Namun, investasi dalam keterampilan AI tidak hanya terbatas pada aspek teknis. Iswanti & Hendra menjelaskan bahwa pemahaman tentang etika AI, keamanan data, dan dampak sosial dari penerapan teknologi ini juga harus menjadi bagian dari pelatihan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja tidak hanya mampu menggunakan teknologi

AI secara efisien tetapi juga memahami implikasinya terhadap masyarakat dan organisasi. Dengan demikian, investasi ini tidak hanya mendukung pertumbuhan individu tetapi juga membantu organisasi mencapai transformasi digital yang berkelanjutan dan bertanggung jawab. Pada akhirnya, keberhasilan investasi dalam keterampilan AI akan tergantung pada komitmen organisasi untuk menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan keterampilan AI ke dalam seluruh level tenaga kerja akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam menghadapi perubahan yang cepat di dunia kerja modern.

3. Tantangan Dan Pertimbangan Etis

Namun, meskipun manfaat yang ditawarkan AI sangat signifikan, tinjauan ini juga menyoroti beberapa tantangan dan pertimbangan etis yang perlu diperhatikan dalam adopsi AI dalam IHRM antara lain:

•Bias Dalam Algoritma AI

Bias dalam algoritma AI menjadi salah satu isu utama dalam penerapannya di IHRM. Ketergantungan pada data historis yang tidak netral sering kali memperbesar ketidakadilan yang sudah ada dalam organisasi (Salsabila & Hosnah, 2023). Misalnya, jika data pelatihan berasal dari praktik rekrutmen masa lalu yang cenderung memilih kandidat dari jenis kelamin tertentu atau kelompok sosial tertentu, maka AI dapat secara otomatis memperkuat pola tersebut.

Dampak dari bias ini sangat signifikan, terutama dalam perekrutan dan promosi, di mana keputusan yang bias dapat menghalangi individu berbakat dari kelompok minoritas atau gender tertentu untuk mendapatkan kesempatan yang setara. Selain itu, bias ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga organisasi secara keseluruhan, karena mereka kehilangan peluang untuk merekrut talenta yang lebih beragam. Dalam skala lebih luas, ketidakadilan yang disebabkan oleh algoritma AI juga dapat merusak reputasi perusahaan di mata publik dan calon karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi daya tarik perusahaan sebagai pemberi kerja.

•Potensi Penggantian Pekerjaan

Kemajuan teknologi AI di bidang IHRM telah membawa otomatisasi ke tingkat yang lebih tinggi, dengan mengeliminasi banyak tugas manual dan repetitif. Namun, dampaknya terhadap tenaga kerja tidak selalu positif. Banyak peran tradisional yang dulunya melibatkan interaksi manusia kini tergantikan oleh sistem otomatis, seperti alat penyaringan resume atau chatbot yang menangani pertanyaan kandidat (Suharyo et al., 2024). Hal ini memicu kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan, terutama di kalangan pekerja dengan keterampilan rendah atau menengah.

Selain itu, perubahan ini menciptakan kesenjangan keterampilan yang semakin melebar. Sementara beberapa karyawan dengan keterampilan teknologi tinggi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, banyak lainnya merasa tertinggal, terutama mereka yang tidak memiliki akses ke pelatihan atau pengembangan keterampilan. Ketidaksetaraan ini menimbulkan ketegangan dalam organisasi, dengan beberapa pekerja merasa kurang dihargai atau bahkan tergantikan oleh teknologi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi keseimbangan tenaga kerja, menciptakan perbedaan signifikan antara mereka yang mampu beradaptasi dengan teknologi AI dan mereka yang tidak.

•Privasi Dan Keamanan Data

Privasi dan keamanan data menjadi salah satu tantangan paling kompleks dalam penerapan AI di IHRM. Verdiana et al. (2023) menjelaskan bahwa sistem AI sering kali memerlukan akses ke data karyawan dalam jumlah besar, termasuk data pribadi yang sangat sensitif, seperti informasi kesehatan, catatan kehadiran, produktivitas, hingga preferensi kerja.

Proses pengumpulan dan analisis data ini menimbulkan risiko besar terkait pelanggaran privasi, terutama jika data digunakan tanpa persetujuan karyawan atau disalahgunakan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Misalnya, kebocoran data karyawan dapat memberikan akses kepada pihak eksternal untuk menyalahgunakan informasi tersebut, yang pada akhirnya merugikan individu dan organisasi. Selain itu, minimnya transparansi dalam cara data digunakan juga menciptakan ketidakpercayaan di kalangan karyawan (Nisa & Suwaidi, 2023). Mereka mungkin merasa diawasi secara berlebihan atau bahkan dimanipulasi berdasarkan data yang dikumpulkan tanpa pengetahuan mereka. Ketakutan ini, jika dibiarkan, dapat menciptakan ketegangan antara karyawan dan organisasi, memengaruhi moral, keterlibatan, dan loyalitas mereka. Di sisi lain, meningkatnya ketergantungan pada teknologi AI untuk mengelola data juga membuka celah bagi potensi serangan siber, yang dapat menghancurkan integritas sistem dan menimbulkan kerugian finansial maupun reputasi bagi organisasi.

KESIMPULAN

AI memiliki potensi yang sangat besar untuk merevolusi praktik manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM). Dengan penerapan teknologi ini, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan responsivitas dalam berbagai fungsi HR. Namun, untuk mencapai manfaat maksimal dari AI, implementasinya harus dilakukan dengan perencanaan yang cermat dan mempertimbangkan implikasi etis yang mungkin timbul.

Poin-Poin Penting Dari Tinjauan Literatur

1. Transformasi Praktik IHRM: AI dengan cepat mengubah cara organisasi menjalankan fungsi-fungsi utama IHRM, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karyawan. Penerapan AI tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih berbasis data, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil bisnis secara keseluruhan.
2. Pertimbangan Etis: Meskipun AI menawarkan banyak manfaat, penting untuk menangani isu-isu etis, terutama terkait dengan bias dalam algoritma. Keadilan dalam proses HR harus dijaga agar semua karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.
3. Investasi dalam Keterampilan: Organisasi perlu berinvestasi dalam pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan tenaga kerja mereka. Dengan adanya otomatisasi, beberapa peran mungkin akan hilang, tetapi banyak juga yang akan muncul. Oleh karena itu, penting untuk mempersiapkan karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan ini.
4. Kebijakan Tata Kelola Data: Dalam era digital ini, perlindungan privasi dan keamanan data karyawan menjadi sangat penting. Organisasi harus mengembangkan kebijakan tata kelola data yang kuat untuk memastikan bahwa data karyawan dikelola dengan baik dan digunakan secara etis.

Rekomendasi Untuk Organisasi

Dalam menghadapi era digital yang semakin berkembang, organisasi perlu mengambil langkah proaktif untuk memanfaatkan potensi AI dalam manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM). Untuk itu, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat membantu organisasi dalam mengimplementasikan AI secara efektif dan etis, serta memastikan bahwa teknologi ini memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak yang terlibat:

1. Pengembangan Strategi AI yang Jelas: Organisasi harus merumuskan strategi AI yang komprehensif untuk IHRM. Strategi ini harus mencakup tujuan yang jelas, identifikasi alat AI yang sesuai, serta langkah-langkah untuk menangani kekhawatiran etis. Dengan strategi yang terencana, organisasi dapat memaksimalkan manfaat AI sambil meminimalkan risiko.

2. **Membangun Tenaga Kerja yang Beragam dan Inklusif:** Untuk mengurangi bias dalam pengembangan algoritma, penting bagi organisasi untuk membangun tim yang beragam. Keberagaman dalam tim pengembang AI dapat membantu menciptakan solusi yang lebih adil dan inklusif, serta mengurangi risiko bias yang mungkin muncul.
3. **Investasi dalam Pelatihan dan Pengembangan:** Organisasi harus menyediakan program pelatihan yang dirancang untuk membekali profesional HR dengan keterampilan yang diperlukan untuk berkolaborasi dengan sistem AI. Pelatihan ini harus mencakup pemahaman tentang cara kerja AI, serta bagaimana memanfaatkan teknologi ini untuk meningkatkan proses HR.
4. **Promosi Transparansi dan Komunikasi Terbuka:** Organisasi perlu membangun kepercayaan dengan karyawan melalui transparansi dalam penggunaan AI. Komunikasi yang jelas tentang bagaimana AI digunakan dalam proses IHRM dapat membantu mengatasi kekhawatiran privasi dan meningkatkan penerimaan karyawan terhadap teknologi baru.
5. **Menerapkan Kebijakan Etis dan Tata Kelola Data yang Kuat:** Organisasi harus mengembangkan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan AI, termasuk pedoman etis dan tata kelola data yang kuat. Kebijakan ini harus memastikan bahwa data karyawan dikelola dengan baik dan digunakan secara bertanggung jawab, serta melindungi privasi karyawan.
6. **Mendorong Inovasi dan Umpan Balik:** Organisasi harus menciptakan budaya yang mendorong inovasi dan umpan balik dari karyawan terkait penggunaan AI. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, organisasi dapat memastikan bahwa solusi AI yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Dengan rekomendasi ini diharapkan organisasi tidak hanya dapat memanfaatkan teknologi AI untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam IHRM, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Hal ini akan membantu membangun hubungan yang lebih baik antara organisasi dan karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Penelitian Masa Depan

Seiring dengan penerapan AI yang semakin meluas dalam manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM), penting bagi penelitian masa depan untuk mengeksplorasi berbagai aspek yang dapat mendukung dan memperkuat rekomendasi yang telah diuraikan sebelumnya. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang dampak AI, tetapi juga membantu organisasi dalam mengimplementasikan teknologi ini secara efektif dan etis. Berikut adalah beberapa area penelitian yang perlu diperhatikan:

1. **Dampak Jangka Panjang pada Peran HR:** Penelitian harus mengeksplorasi bagaimana AI akan mempengaruhi peran dan tanggung jawab profesional HR di masa depan. Dengan memahami perubahan ini, organisasi dapat merumuskan strategi pelatihan yang lebih baik, sesuai dengan kebutuhan keterampilan yang baru dan relevan.
2. **Praktik Terbaik untuk Mengurangi Bias:** Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam mengurangi bias dalam sistem AI yang digunakan dalam IHRM. Temuan ini dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam membangun tim yang beragam dan inklusif, serta mengembangkan algoritma yang lebih adil.
3. **Dampak AI pada Kesejahteraan Karyawan:** Penelitian harus mengeksplorasi bagaimana penerapan AI mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami dampak ini, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

4. Peran Pemerintah dan Regulasi: Penelitian juga harus mempertimbangkan peran pemerintah dan badan regulasi dalam membentuk pedoman etis untuk penggunaan AI dalam IHRM. Dengan adanya kebijakan yang jelas, organisasi dapat lebih mudah menerapkan kebijakan etis dan tata kelola data yang kuat, seperti yang direkomendasikan sebelumnya.
5. Inovasi dalam Penggunaan AI: Penelitian harus mendorong inovasi dalam penggunaan AI di IHRM, termasuk pengembangan alat dan teknologi baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses HR. Dengan mendorong inovasi, organisasi dapat terus beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan pengalaman karyawan.

Dengan mengaitkan penelitian masa depan dengan rekomendasi yang telah disampaikan, kami berharap organisasi dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh AI. Penelitian ini akan memberikan dasar yang kuat bagi organisasi untuk mengimplementasikan AI secara bertanggung jawab, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan meningkatkan hubungan antara organisasi dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acep Samsudin, J. B. B. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13848195>
- Achmad Pradana, R., Pitaloka, D., Laduni Rukmana, I., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1806–1817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.583>
- Adrai, R., & Perkasa, D. H. (2024). Penerapan Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam International Human Resources Management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(2), 68–85. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.950>
- Asep Efendi & Dr. Didin Hikmah Perkasa, SE, MM. (2024). International Hr Management: Pengembangan kompetensi Lintas Budaya Dalam Keberhasilan Manajemen Sdm Global. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 430–434.
- Aulia, F. A. T., Anis, Janwaroh Hasbi Ansari, & Iriani Ismail. (2024). Implementation of Human Resource Management to Face the Era of Society 5.0. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 3(1), 45–54. <https://doi.org/10.55927/modern.v3i1.7301>
- Efendi, A., & Perkasa, D. H. (2024). International Hr Management: Pengembangan Kompetensi Lintas Budaya Dalam Keberhasilan Manajemen Sdm Global. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan ...*, 1192, 430–434.
- Iswanti, P., & Hendra, H. (2023). Peran Lingkungan Teknologi Terhadap Adaptasi Lingkungan Bisnis Internasional. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2379–2383. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13276>
- Jayanti, W. E., Afifah, N., & Mustaruddin, M. (2024). Identifikasi Dampak Perkembangan Artificial Intelligence (AI) Dan Analisa Peran Baru Sdm Menuju Era Disrupsi 5.0. *Innovative: Journal Of Social*, 4, 7458–7472. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11293%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/11293/7729>
- Maika, M. rizqi, & Perkasa, D. H. (2024). Peran Lintas Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Di Multinational Company – Literatur Review. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 138–147. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.259>
- Netaniel Giovanni, & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 564–573. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2017>
- Nisa, N. A. A., & Suwaidi, R. A. (2023). Analisis Potensi Dampak Artificial Intelligence (AI)

- terhadap Efisiensi Manajemen Operasional: Tinjauan Literatur. *Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 93–97.
- Nurina, L., Sudarmanto, E., Susanto, E., Utami, R., & Ananda, S. (2024). Integrasi Big Data dan Kecerdasan Buatan: Potensi dan Tantangan Menurut Tinjauan Literatur Sistematis. *Nusantara Computer and Design Review*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.55732/ncdr.v2i1.1204>
- Pradana, A. W., & Perkasa, D. H. (2024). *International HR Management: Managing the Global Workforce with Knowledge Management*. 01(06), 226–231.
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 402–420. <https://doi.org/10.62207/fh29cd57>
- Ramadhina, N., Jason, F., Pratama, M. F., Raihan, L. A., Al Mufti, S., & Meranti, M. (2023). Dinamika Perubahan dalam Komunikasi Manusia di Era Teknologi Artificial Intelligence. *Communicator Sphere*, 3(2), 114–123. <https://doi.org/10.55397/cps.v3i2.57>
- Rumahorbo, H. H., & Dewayanto, T. (2024). Pengaruh Transformasi Digital: Kecerdasan Buatan Dan Internet of Things Terhadap Peran Dan Praktik Audit Internal: Systematic Literature Review. *Diponegoro Journal of Accounting*, 12(4), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Salsabilla, S. A., Andiani, K., & Hosnah, A. U. (2023). Penegakan Hukum dalam Era Society 5.0: Cyber Espionage dalam Sorotan Hukum Nasional dan Internasional. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, 1(5), 178–191.
- Sarjito, A. (2023). *Human Resource Management in the AI Era: Challenges and Opportunities*. 2(2).
- Suharyo, S., Subyantoro, S., & Pristiwati, R. (2024). Kecerdasan Buatan dalam Konteks Kurikulum Merdeka pada Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah: Membangun Keterampilan Menuju Indonesia Emas 2045. *Humanika*, 30(2), 208–217. <https://doi.org/10.14710/humanika.v30i2.60563>
- Verdiana, Y. Q., Fachir, Z. A., & A'dhom, M. G. (2023). The Growth Role of Artificial Intelligence (AI) in Strategy Management in UMKM. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 2(2), 201–210. <https://doi.org/10.55927/snimekb.v2i2.6981>
- Xanderina, M., Aditya Nafil, A., & Jatmiko, F. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi Dengan Kecerdasan Buatan. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 8(4), 4451–4456. <https://doi.org/10.36040/jati.v8i4.9952>
- Yeremia Pasaribu, M., Alif Fathin, R., Aulia Hasan, S., Triutami Nurwulandari, A., Efiani, E., & Soesanto, E. (2024). Peran Kecerdasan Buatan Dalam Mendorong Inovasi Produk Dan Daya Saing Pada Bisnis Internasional Di Era Industri 5.0. *Jurnal Ilmiah Sain dan Teknologi*, 2(7), 248–254.
- Yollanda, F. (2024). Tren Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI) dalam Meningkatkan Pembelajaran Mahasiswa: Kajian Litaratur. *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 226–234.