

# **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

## **Strategi Pengembangan Di Era Kecerdasan Buatan**

**Moh. Hisyam Hermawan**



Nakomu, 2024

# **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

## **Strategi Pengembangan Di Era Kecerdasan Buatan**

Penulis:

**Moh. Hisyam Hermawan**

Editor: **Khoshshol Fairuz**

Tata Sampul: Waladibah

Tata Isi: Nurul Aini

Agustus, 2024

61hlm.; 14,8cm x 21cm

**QRCBN: 62-441-4776-690**

**Diterbitkan oleh:**

CV. Nakomu

Anggota IKAPI (346/JTI/2022)

Cangkring Malang, Sidomulyo, Megaluh, Jombang

Website: [penerbitnakomu.com](http://penerbitnakomu.com)

E-mail: [kertasentuh@gmail.com](mailto:kertasentuh@gmail.com)

WA: 085-850-5857-00 atau 0857-3333-7747

Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014

# Kata Pengantar

Assalamualaikum wr.wb

Bismillahirrahmannirrohim, Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah atas nikmat yang telah Allah SWT anugerahkan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan tulisan dalam sebuah naskah karya akademik berupa buku bahan ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi pengembangan di Era kecerdasan Buatan.

Naskah ini ditulis dari beberapa sumber literatur terbaru yang terangkum dalam tiap BAB nya sehingga mencerminkan orisinitas karya dengan mengedepankan sitasi literatur sumber ilmiah, naskah akademik, journal sebagai rujukan naskah ini.

Menghadapi tantangan dunia yang semakin kompleks maka kita dituntut makin kompeten pada bidang nya masing-masing. Untuk meningkatkan kompetensi salah satunya adalah dengan meningkatkan budaya literasi ilmiah. Naskah akademik ini menawarkan oase ilmu pengetahuan sebagai pencerahan bagi pembacanya.

Naskah akademik ini masih jauh dari kata sempurna, bila ditemukan kesalahan serta ketidaktepatan dari sisi ilmu

pengetahuan , maka penulis meminta kebesaran hati pembaca untuk memberikan maaf.

Mari kita Sinari dunia dengan ilmu pengetahuan yang mencerahkan untuk kesejahteraan umat manusia serta pemningkatan peradabannya. Salah satu kuncinya adalah meningkatkan budaya literasi.

Wassalamu alaikum

Cirebon, 11 safar 1446 H

# Daftar Isi

Kata Pengantar .....	3
Daftar Isi .....	5
BAB 1: Pendahuluan .....	9
1.1 Definisi dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).....	10
1.2 Peran SDM dalam Organisasi Modern .....	10
1.3 Transformasi Era Digital: Mengapa Kecerdasan Buatan (AI) Penting? .....	11
1.4 Tujuan dan Manfaat Buku ini .....	11
BAB 2: Kecerdasan Buatan dalam Konteks SDM.....	13
2.1 Pengertian dan Konsep Dasar Kecerdasan Buatan (AI). .....	14
2.2 Peran AI dalam Fungsi SDM .....	14
2.3 AI dan Otomatisasi Tugas Administratif dalam SDM ..	16
2.4 Tantangan dan Peluang Penggunaan AI dalam SDM ..	16
BAB 3: Strategi Pengembangan SDM di Era Kecerdasan Buatan .....	19
3.1 Meningkatkan Kompetensi SDM melalui Pelatihan Berbasis AI.....	20
3.2 Pemetaan Keterampilan dan Pengembangan Karir ...	21
3.3 Pengelolaan Perubahan Organisasi di Era Digital .....	22
BAB 4: Implementasi Teknologi AI dalam Fungsi SDM .....	25
4.1 Penggunaan Chatbots dan Asisten Virtual dalam HR	26

4.2	Pengelolaan Data Karyawan dengan Big Data dan AI	27
4.3	Optimalisasi Proses Rekrutmen dengan Algoritma AI...	27
4.4	AI untuk Pengukuran dan Analisis Kinerja Karyawan ...	28
4.5	Pengalaman Karyawan yang Dipersonalisasi dengan Teknologi AI.....	29
BAB 5: Etika dan Implikasi Penggunaan AI dalam Manajemen SDM .....		33
5.1	Tantangan Etika dalam Penggunaan AI di SDM .....	34
5.2	Implikasi Hukum dan Regulasi .....	35
5.3	Dampak Sosial dan Psikologis pada Karyawan.....	36
5.4	Strategi untuk Penggunaan AI yang Etis dalam SDM .....	37
BAB 6: Studi Kasus: Implementasi AI dalam Manajemen SDM .....		40
5.1	Studi Kasus 1: Implementasi AI dalam Rekrutmen di Unilever.....	41
5.2	Studi Kasus 2: Penggunaan AI dalam Pengelolaan Kinerja di IBM.....	42
5.3	Studi Kasus 3: Penggunaan AI dalam Manajemen Kesejahteraan Karyawan di Accenture.....	43
5.4	Studi Kasus 4: AI dalam Optimalisasi Pembelajaran dan Pengembangan di Deloitte .....	44
BAB 7: Masa Depan Manajemen SDM di Era AI .....		47
5.1	Evolusi Peran SDM dengan AI .....	48
5.2	AI dan Personalisasi Pengalaman Karyawan .....	49
5.3	AI dan Pengembangan Keterampilan Masa Depan.....	49

5.4 Tantangan Masa Depan: Keseimbangan antara Teknologi dan Manusia.....	50
5.5 Integrasi Kecerdasan buatan dengan Sumber Daya Manusia di Masa Depan.....	51
5.6 Masa Depan Kerja dan kecerdasan buatan: Menuju Era Kolaborasi Manusia dan Mesin .....	52
BAB 8: Penutup .....	55
8.1 Ringkasan .....	56
8.2 Implikasi Praktis .....	56
8.3 Tantangan dan Prospek Masa Depan.....	57
8.4 Kesimpulan.....	58
8.5 Rekomendasi .....	58
Biografi Penulis .....	60





# BAB 1:

## Pendahuluan



## **1.1 Definisi dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah disiplin yang berfokus pada pengelolaan manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Fungsi SDM mencakup berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan pengelolaan hubungan kerja. Dalam konteks organisasi modern, SDM tidak hanya berfungsi sebagai unit operasional tetapi juga sebagai mitra strategis yang membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal (Dessler, 2013).

## **1.2 Peran SDM dalam Organisasi Modern**

Peran SDM telah berkembang dari fungsi administratif menjadi fungsi strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. SDM kini diharapkan berperan dalam pengembangan bakat, pengelolaan perubahan, dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Di era globalisasi dan digitalisasi, SDM dituntut untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Ulrich, 1997).

### **1.3 Transformasi Era Digital: Mengapa Kecerdasan Buatan (AI) Penting?**

Revolusi digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence/AI) menjadi salah satu elemen kunci dalam transformasi ini. AI tidak hanya menggantikan pekerjaan rutin dan administratif tetapi juga memberikan peluang untuk meningkatkan efektivitas dalam pengambilan keputusan dan manajemen kinerja. Dalam konteks SDM, AI berpotensi untuk mengubah cara organisasi melakukan rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan karyawan. Dengan AI, organisasi dapat melakukan analisis data yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi bakat, meramalkan kebutuhan keterampilan di masa depan, dan meningkatkan pengalaman karyawan (Kaplan & Haenlein, 2019).

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Buku ini**

Buku ini bertujuan untuk memberikan panduan praktis dan strategis tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat beradaptasi dan berkembang di era kecerdasan buatan. Melalui buku ini, pembaca diharapkan dapat memahami bagaimana AI mempengaruhi fungsi-fungsi SDM dan bagaimana organisasi dapat memanfaatkan AI untuk meningkatkan kinerja SDM. Buku ini juga akan mengeksplorasi tantangan etis dan manajerial yang muncul dari penggunaan AI dalam SDM, serta memberikan contoh

studi kasus nyata dari perusahaan yang telah berhasil menerapkan AI dalam manajemen SDM mereka.

### **Daftar Pustaka**

1. **Dessler, G. (2013).** *Human Resource Management (13th ed.)*. Pearson Education.
2. **Ulrich, D. (1997).** *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.
3. **Kaplan, A., & Haenlein, M. (2019).** *Siri, Siri, in My Hand: Who's the Fairest in the Land? On the Interpretations, Illustrations, and Implications of Artificial Intelligence*. *Business Horizons*, 62(1), 15-25.

# BAB 2:

## Kecerdasan Buatan dalam Konteks SDM



## **2.1 Pengertian dan Konsep Dasar Kecerdasan Buatan (AI)**

Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence/AI) adalah cabang ilmu komputer yang bertujuan untuk menciptakan sistem yang mampu melakukan tugas-tugas yang biasanya memerlukan kecerdasan manusia. Tugas-tugas tersebut mencakup pengenalan pola, pemahaman bahasa alami, pengambilan keputusan, dan pembelajaran dari pengalaman. Dalam konteks bisnis, AI digunakan untuk mengotomatisasi proses, menganalisis data, dan memberikan rekomendasi yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik (Russell & Norvig, 2020).

## **2.2 Peran AI dalam Fungsi SDM**

AI telah merambah ke berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan pengelolaan talenta. Berikut adalah beberapa penerapan AI dalam fungsi SDM:

- **Rekrutmen dan Seleksi:** AI digunakan untuk menyaring CV, mengidentifikasi kandidat terbaik berdasarkan kriteria yang ditetapkan, dan bahkan melakukan wawancara awal melalui chatbot yang didukung oleh AI. AI dapat mempercepat proses rekrutmen dan mengurangi bias manusia dalam pengambilan keputusan (Upadhyay & Khandelwal, 2018).

- **Pelatihan dan Pengembangan:** Dengan AI, perusahaan dapat menyediakan pelatihan yang dipersonalisasi untuk karyawan. AI dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan analisis data kinerja dan memberikan rekomendasi pembelajaran yang sesuai. AI juga memungkinkan pembelajaran adaptif yang disesuaikan dengan kecepatan dan gaya belajar masing-masing individu (Pan et al., 2020).
- **Manajemen Kinerja:** AI dapat digunakan untuk memantau kinerja karyawan secara real-time, memberikan umpan balik otomatis, dan membantu manajer dalam membuat keputusan yang lebih objektif terkait evaluasi kinerja. AI juga membantu dalam meramalkan potensi pengembangan karyawan berdasarkan analisis data historis (Tambe et al., 2019).
- **Pengelolaan Talent:** AI dapat menganalisis data untuk mengidentifikasi karyawan dengan potensi tinggi dan meramalkan kebutuhan talent di masa depan. Dengan AI, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan talent yang lebih efektif dan tepat sasaran (Collings et al., 2018).

## **2.3 AI dan Otomatisasi Tugas Administratif dalam SDM**

Salah satu manfaat utama AI dalam SDM adalah otomatisasi tugas administratif yang berulang, seperti pengelolaan absensi, penggajian, dan manajemen cuti. Dengan menggunakan chatbot dan asisten virtual berbasis AI, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas administratif dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, AI juga dapat mengurangi kesalahan manusia dalam pengelolaan data dan meningkatkan akurasi laporan SDM (Huang & Rust, 2018).

## **2.4 Tantangan dan Peluang Penggunaan AI dalam SDM**

Meskipun AI menawarkan berbagai manfaat bagi manajemen SDM, implementasinya juga menghadapi beberapa tantangan:

- **Etika dan Bias:** AI dapat memperkuat bias yang ada dalam data, sehingga penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa algoritma yang digunakan tidak diskriminatif. Selain itu, isu privasi data karyawan juga menjadi perhatian utama dalam penggunaan AI (Binns, 2018).
- **Keterampilan SDM:** Untuk memanfaatkan AI secara efektif, profesional SDM perlu mengembangkan keterampilan baru, terutama dalam analisis data dan pemahaman teknologi. Transformasi ini memerlukan investasi dalam



pelatihan dan pengembangan kompetensi (Boudreau & Cascio, 2017).

- **Penerimaan Karyawan:** Implementasi AI dapat menimbulkan kekhawatiran di kalangan karyawan terkait dengan keamanan pekerjaan dan perubahan budaya kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melibatkan karyawan dalam proses transformasi dan mengkomunikasikan manfaat dari penggunaan AI (Jarrahi, 2018).

## Daftar Pustaka

1. **Russell, S., & Norvig, P. (2020).** *Artificial Intelligence: A Modern Approach (4th ed.)*. Pearson.
2. **Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (2018).** *Artificial Intelligence-based Recruitment and Selection: A Review and Research Agenda*. *International Journal of Human Resource Management*, 30(11), 2445-2475.
3. **Pan, Y., Wang, S., & Gao, J. (2020).** *AI in Education: Adaptive Learning Technology for Human Resource Development*. *Computers in Human Behavior*, 112, 106444.
4. **Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019).** *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward*. *California Management Review*, 61(4), 15-42.

5. **Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2018).** *Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multi-level Perspective.* Journal of Management, 44(5), 1716-1736.
6. **Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2018).** *Artificial Intelligence in Service: A Review and Research Agenda.* Journal of Service Research, 21(2), 155-172.
7. **Binns, R. (2018).** *Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy.* Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 149-159.
8. **Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017).** *Human Capital Analytics: Why Are We Not There Yet?* Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 4(2), 119-126.
9. **Jarrahi, M. H. (2018).** *Artificial Intelligence and the Future of Work: Human-AI Symbiosis in Organizational Decision Making.* Business Horizons, 61(4), 577-586.

# BAB 3:

## Strategi Pengembangan SDM di Era Kecerdasan Buatan



### 3.1 Meningkatkan Kompetensi SDM melalui Pelatihan Berbasis AI

Di era kecerdasan buatan, pengembangan kompetensi SDM menjadi semakin penting. AI memungkinkan pelatihan yang lebih personal dan adaptif, dengan menyesuaikan materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan individu. Salah satu contohnya adalah *e-learning* berbasis AI yang dapat menyediakan konten yang relevan berdasarkan analisis data kinerja dan preferensi belajar. Teknologi AI juga memungkinkan pengembangan *microlearning*, yaitu penyampaian materi pembelajaran dalam bentuk modul-modul kecil yang lebih mudah dicerna dan diterapkan (Alraimi et al., 2020).

- **Penggunaan AI dalam E-Learning dan Microlearning:** AI dapat menganalisis data karyawan untuk memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Misalnya, sistem pembelajaran adaptif dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan karyawan, lalu merekomendasikan modul-modul pelatihan yang spesifik. Microlearning juga menjadi semakin populer karena memungkinkan karyawan untuk belajar dalam waktu singkat dan dapat diakses kapan saja (Wang et al., 2021).
- **Pembelajaran Adaptif:** Pembelajaran adaptif menggunakan algoritma AI untuk menyesuaikan pengalaman belajar dengan kebutuhan individu.

Ini memungkinkan karyawan untuk belajar dengan kecepatan mereka sendiri dan mendapatkan materi yang paling relevan dengan pekerjaan mereka (Chen et al., 2021).

### **3.2 Pemetaan Keterampilan dan Pengembangan Karir**

AI dapat membantu organisasi dalam memetakan keterampilan karyawan dan merencanakan jalur karir yang lebih efektif. Dengan menggunakan analisis data, AI dapat mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk posisi tertentu dan mengevaluasi kesenjangan keterampilan di antara karyawan. Ini memungkinkan perusahaan untuk merancang program pelatihan yang lebih tepat sasaran dan membantu karyawan dalam perencanaan karir mereka (Huang & Rust, 2018).

- **Analisis Data untuk Pengembangan Karyawan:** AI dapat menganalisis data kinerja dan kompetensi untuk memberikan wawasan tentang kebutuhan pengembangan karyawan. Ini membantu manajer dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Tambe et al., 2019).
- **AI dalam Proses Perencanaan Karir dan Succession Planning:** AI dapat digunakan untuk memprediksi jalur karir yang paling sesuai bagi karyawan berdasarkan data historis dan tren karir di industri. Ini membantu organisasi dalam

merencanakan suksesi dengan lebih baik dan memastikan bahwa posisi kunci selalu diisi oleh talenta yang tepat (Collings et al., 2018).

### **3.3 Pengelolaan Perubahan Organisasi di Era Digital**

Transformasi digital menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam menghadapi perubahan. Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi teknologi yang digunakan, tetapi juga cara kerja dan budaya organisasi. Untuk berhasil mengelola perubahan ini, manajemen SDM perlu mempersiapkan karyawan agar siap menghadapi tantangan yang datang bersama teknologi baru seperti AI.

- **Membangun Budaya Inovasi dan Adaptabilitas:**  
Budaya organisasi yang inovatif dan adaptif sangat penting dalam menghadapi era AI. SDM harus mendorong karyawan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Ini dapat dicapai melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan masa depan (Boudreau & Cascio, 2017).
- **Peran Pemimpin dalam Mempersiapkan SDM Menghadapi Transformasi Teknologi:**  
Pemimpin organisasi harus menjadi agen perubahan yang mendorong adopsi teknologi baru dan membimbing karyawan dalam proses transformasi. Pemimpin juga harus mengomunikasikan visi digital dan menciptakan

lingkungan yang mendukung kolaborasi antara manusia dan AI (Jarrahi, 2018).

### **Daftar Pustaka**

1. **Alraimi, K. M., Zo, H., & Ciganek, A. P. (2020).** *Understanding the Educational Influence of E-Learning Systems: Examining Determinants of Perceived Learning Outcomes.* Behaviour & Information Technology, 39(8), 896-908.
2. **Wang, S., Noe, R. A., & Wang, Z. (2021).** *E-Learning Research 2.0: Where Do We Go from Here?* Human Resource Management Review, 31(4), 100768.
3. **Chen, L., Zhang, H., & Lee, K. (2021).** *Adaptive Learning and Its Impacts on Employee Performance: A Big Data Perspective.* Journal of Business Research, 131, 542-551.
4. **Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2018).** *Artificial Intelligence in Service: A Review and Research Agenda.* Journal of Service Research, 21(2), 155-172.
5. **Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019).** *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward.* California Management Review, 61(4), 15-42.
6. **Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2018).** *Global Talent Management and Performance in*

*Multinational Enterprises: A Multi-level Perspective.*  
Journal of Management, 44(5), 1716-1736.

7. **Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017).** *Human Capital Analytics: Why Are We Not There Yet?* Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 4(2), 119-126.
8. **Jarrahi, M. H. (2018).** *Artificial Intelligence and the Future of Work: Human-AI Symbiosis in Organizational Decision Making.* Business Horizons, 61(4), 577-586.



# BAB 4:

## Implementasi Teknologi AI dalam Fungsi SDM



#### **4.1 Penggunaan Chatbots dan Asisten Virtual dalam HR**

Chatbots dan asisten virtual yang didukung oleh AI telah menjadi alat penting dalam manajemen SDM. Teknologi ini dapat menangani berbagai tugas administratif, seperti menjawab pertanyaan karyawan tentang kebijakan perusahaan, membantu dalam proses onboarding, dan mengelola permintaan cuti. Chatbots juga dapat digunakan dalam rekrutmen, memberikan jawaban otomatis kepada calon karyawan dan menyaring aplikasi awal. Ini memungkinkan tim HR untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis (Jain et al., 2018).

- **Keuntungan Penggunaan Chatbots dalam HR:** Chatbots dapat beroperasi 24/7, meningkatkan efisiensi dan responsivitas dalam layanan HR. Mereka juga dapat memproses data dalam jumlah besar, memberikan rekomendasi berbasis data, dan mengurangi beban kerja manual tim HR (Koch et al., 2021).
- **Implementasi Asisten Virtual:** Asisten virtual dapat membantu manajer dan karyawan dalam menjadwalkan pertemuan, memberikan pengingat tugas, dan menyediakan akses cepat ke informasi penting. Penggunaan teknologi ini dapat meningkatkan produktivitas dan kolaborasi di tempat kerja (Tussyadiah, 2020).

## **4.2 Pengelolaan Data Karyawan dengan Big Data dan AI**

Big Data dan AI memberikan kemampuan bagi perusahaan untuk mengelola data karyawan dengan lebih baik. Data dari berbagai sumber, seperti evaluasi kinerja, umpan balik 360 derajat, dan catatan pelatihan, dapat dianalisis untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang kinerja, keterlibatan, dan kebutuhan pengembangan karyawan.

- **Big Data untuk Analisis Karyawan:** AI dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola dalam data karyawan, seperti tren pengunduran diri atau faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, manajer SDM dapat mengambil tindakan proaktif untuk mengatasi masalah yang mungkin timbul (Marren & Wang, 2021).
- **Pengelolaan Kinerja Berbasis Data:** AI memungkinkan manajer untuk memonitor kinerja karyawan secara real-time dan memberikan umpan balik yang tepat waktu. Ini membantu dalam mengidentifikasi karyawan berprestasi tinggi dan mereka yang membutuhkan dukungan tambahan (Angrave et al., 2016).

## **4.3 Optimalisasi Proses Rekrutmen dengan Algoritma AI**

AI telah mengubah cara perusahaan melakukan rekrutmen. Algoritma AI dapat digunakan untuk

menyaring ribuan aplikasi secara cepat dan efisien, mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Selain itu, AI dapat melakukan analisis sentimen dari wawancara atau evaluasi video untuk membantu menilai kepribadian dan kesesuaian budaya kandidat dengan organisasi.

- **Penyaringan CV dengan AI:** AI dapat memindai CV dan surat lamaran untuk menemukan kata kunci yang relevan, pengalaman, dan keterampilan yang sesuai dengan posisi yang ditawarkan. Ini mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyaring kandidat secara manual dan meningkatkan akurasi seleksi (Black & van Esch, 2021).
- **Wawancara Berbasis AI:** AI dapat digunakan untuk menganalisis wawancara video, mengevaluasi nada suara, ekspresi wajah, dan konten verbal untuk memberikan penilaian yang objektif tentang calon karyawan. Ini mengurangi bias manusia dalam proses rekrutmen (Köchling & Wehner, 2020).

#### **4.4 AI untuk Pengukuran dan Analisis Kinerja Karyawan**

AI memungkinkan pengukuran kinerja karyawan menjadi lebih dinamis dan berbasis data. Teknologi ini dapat mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti laporan proyek, umpan balik rekan kerja, dan evaluasi

manajer, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja individu dan tim.

- **Pengukuran Kinerja Secara Real-Time:** Dengan AI, organisasi dapat melacak kinerja karyawan secara real-time, memungkinkan penyesuaian strategi kinerja dan pengembangan secara cepat. Ini memberikan umpan balik yang lebih relevan dan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat (Huang & Rust, 2018).
- **Analisis Prediktif untuk Pengembangan Karyawan:** AI dapat menganalisis data kinerja historis untuk memprediksi kinerja masa depan, membantu manajer dalam merencanakan pengembangan karir dan suksesi karyawan secara lebih efektif (Tambe et al., 2019).

#### **4.5 Pengalaman Karyawan yang Dipersonalisasi dengan Teknologi AI**

AI memungkinkan organisasi untuk menyediakan pengalaman karyawan yang lebih dipersonalisasi, mulai dari onboarding hingga pengembangan karir. Teknologi ini dapat memberikan rekomendasi yang disesuaikan dengan preferensi individu, seperti jalur pelatihan yang sesuai dengan tujuan karir atau program kesejahteraan yang relevan.

- **Onboarding yang Dipersonalisasi:** AI dapat memberikan pengalaman onboarding yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap karyawan

baru, membantu mereka beradaptasi dengan lebih cepat dan efektif di lingkungan kerja baru (Ruel et al., 2020).

- **Program Kesejahteraan yang Dipersonalisasi:** AI dapat menganalisis data kesehatan dan kesejahteraan karyawan untuk memberikan rekomendasi program yang sesuai, seperti pelatihan kesehatan mental, olahraga, atau nutrisi yang spesifik untuk setiap individu (Dabholkar, 2021).

## Daftar Pustaka

1. **Jain, R., Sharma, N., & Kaushik, P. (2018).** *Rise of Chatbots: Redefining Human-Computer Interaction in the Age of AI.* Journal of Advances in Management Research, 15(2), 132-143.
2. **Koch, H., Leidner, D. E., & Gonzales, E. (2021).** *Digitally Transforming HR with AI: Moving beyond Administrative HR through Intelligent Automation.* MIS Quarterly Executive, 20(2), 89-103.
3. **Tussyadiah, I. P. (2020).** *A Review of Research into Automation in the Hospitality and Tourism Industry: Shaping a Research Agenda.* Journal of Hospitality and Tourism Research, 44(4), 649-668.
4. **Marren, P., & Wang, X. (2021).** *Big Data Analytics in Human Resource Management: Implications for*

- Organizations and Employees*. Journal of Management Analytics, 8(2), 145-162.
5. **Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016).** *HR and Analytics: Why HR Is Set to Fail the Big Data Challenge*. Human Resource Management Journal, 26(1), 1-11.
  6. **Black, J. S., & van Esch, P. (2021).** *AI-Enabled Recruiting and Selection: The Impacts on Recruiter Decision-Making*. Human Resource Management Review, 31(4), 100767.
  7. **Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020).** *Discriminated by an Algorithm: A Systematic Review of Discrimination and Bias Mitigation in AI Hiring*. Journal of Business Ethics, 167(4), 687-716.
  8. **Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2018).** *Artificial Intelligence in Service: A Review and Research Agenda*. Journal of Service Research, 21(2), 155-172.
  9. **Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019).** *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward*. California Management Review, 61(4), 15-42.

10. **Ruel, H., Bondarouk, T., & Parry, E. (2020).** *Electronic HRM in the Smart Era.* Emerald Publishing.
11. **Dabholkar, S. (2021).** *AI in Employee Wellness: Analyzing Personalized Health Programs for the Future Workplace.* *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 337-345.



# BAB 5:

## Etika dan Implikasi Penggunaan AI dalam Manajemen SDM



## 5.1 Tantangan Etika dalam Penggunaan AI di SDM

Penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) membawa berbagai manfaat, namun juga menimbulkan sejumlah tantangan etika yang perlu diperhatikan. Salah satu isu utama adalah bias dalam algoritma AI, yang dapat mengakibatkan diskriminasi yang tidak disengaja terhadap kelompok tertentu. AI cenderung mereplikasi bias yang ada dalam data historis, yang dapat mengakibatkan keputusan yang tidak adil dalam proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan promosi (Binns, 2018).

- **Bias dan Diskriminasi dalam AI:** Algoritma AI yang digunakan dalam rekrutmen dan seleksi dapat memperkuat bias yang ada dalam data pelatihan. Misalnya, jika data historis mengandung bias gender atau rasial, AI dapat menghasilkan keputusan yang diskriminatif. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengaudit dan memperbaiki algoritma yang digunakan untuk memastikan keadilan (Barocas & Selbst, 2016).
- **Privasi Data Karyawan:** Penggunaan AI yang intensif dalam pengelolaan data karyawan menimbulkan risiko privasi. Organisasi perlu memastikan bahwa data karyawan dikelola dengan aman dan digunakan secara etis, sesuai dengan peraturan perlindungan data yang berlaku (Sweeney, 2013).

## 5.2 Implikasi Hukum dan Regulasi

Penerapan AI dalam manajemen SDM juga membawa implikasi hukum yang signifikan. Peraturan perlindungan data seperti General Data Protection Regulation (GDPR) di Eropa mengatur bagaimana data pribadi karyawan harus dikumpulkan, disimpan, dan digunakan. Kegagalan untuk mematuhi peraturan ini dapat mengakibatkan denda yang signifikan dan merusak reputasi perusahaan.

- **Perlindungan Data di Era AI:** Organisasi harus memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan yang berlaku terkait pengumpulan dan penggunaan data karyawan. Ini mencakup transparansi dalam penggunaan AI dan memastikan bahwa karyawan memberikan persetujuan yang diinformasikan (Goodman & Flaxman, 2017).
- **Tanggung Jawab Hukum atas Keputusan AI:** Ketika keputusan penting seperti rekrutmen, promosi, atau pemberhentian dilakukan dengan bantuan AI, pertanggungjawaban hukum menjadi isu kritis. Perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki mekanisme untuk mengevaluasi dan mempertanggungjawabkan keputusan yang dibuat oleh AI (Zarsky, 2016).

### 5.3 Dampak Sosial dan Psikologis pada Karyawan

Penggunaan AI dalam manajemen SDM juga dapat mempengaruhi kesejahteraan sosial dan psikologis karyawan. Misalnya, pemantauan kinerja yang terus-menerus dengan teknologi AI dapat menciptakan tekanan yang berlebihan pada karyawan dan menimbulkan kecemasan. Selain itu, ketergantungan pada AI dapat mengurangi interaksi manusia dalam proses SDM, yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan keterlibatan karyawan.

- **Pengaruh AI terhadap Kesejahteraan Karyawan:** Pemantauan kinerja dan produktivitas yang dilakukan oleh AI dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih intensif dan kurang manusiawi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan dampak psikologis penggunaan AI terhadap karyawan dan memastikan bahwa teknologi digunakan untuk mendukung, bukan merugikan, kesejahteraan mereka (Raisch & Krakowski, 2021).
- **AI dan Dehumanisasi Tempat Kerja:** Pengurangan interaksi manusia dalam manajemen SDM, seperti dalam rekrutmen atau penilaian kinerja, dapat menyebabkan perasaan keterasingan di antara karyawan. Organisasi perlu menyeimbangkan penggunaan AI dengan mempertahankan elemen-elemen kemanusiaan dalam hubungan kerja (Kellogg et al., 2020).

## 5.4 Strategi untuk Penggunaan AI yang Etis dalam SDM

Untuk mengatasi tantangan etika yang muncul, organisasi perlu mengembangkan strategi penggunaan AI yang etis dalam manajemen SDM. Ini termasuk memastikan transparansi dalam penggunaan AI, mengintegrasikan prinsip-prinsip keadilan dan inklusi, serta memberikan pelatihan kepada staf SDM tentang etika AI.

- **Transparansi dan Akuntabilitas:** Organisasi harus transparan tentang bagaimana AI digunakan dalam proses SDM dan memastikan bahwa keputusan yang dibuat oleh AI dapat dijelaskan dan dipertanggungjawabkan. Ini mencakup pengembangan kebijakan dan prosedur yang jelas untuk mengaudit dan mengevaluasi algoritma AI (Diakopoulos, 2016).
- **Pendidikan dan Kesadaran Etika:** Staf SDM perlu dilatih tentang potensi risiko etika yang terkait dengan AI dan bagaimana mengidentifikasi serta menangani masalah tersebut. Ini membantu dalam menciptakan kesadaran di seluruh organisasi tentang pentingnya penggunaan AI yang etis (Jobin et al., 2019).
- **Menerapkan Prinsip Inklusi dalam AI:** Organisasi harus memastikan bahwa AI digunakan untuk mempromosikan inklusi dan keadilan. Ini dapat dilakukan dengan melakukan audit etis

terhadap algoritma, memastikan representasi data yang beragam, dan menghindari bias dalam proses pengambilan keputusan (Raji et al., 2020).

## Daftar Pustaka

1. **Binns, R. (2018).** *Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy*. Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 149-159.
2. **Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016).** *Big Data's Disparate Impact*. California Law Review, 104(3), 671-732.
3. **Sweeney, L. (2013).** *Discrimination in Online Ad Delivery*. Communications of the ACM, 56(5), 44-54.
4. **Goodman, B., & Flaxman, S. (2017).** *European Union Regulations on Algorithmic Decision-Making and a "Right to Explanation"*. AI Magazine, 38(3), 50-57.
5. **Zarsky, T. Z. (2016).** *The Trouble with Algorithmic Decisions: An Analytic Road Map to Examine Efficiency and Fairness in Automated and Opaque Decision Making*. Science, Technology, & Human Values, 41(1), 118-132.
6. **Raisch, S., & Krakowski, S. (2021).** *Artificial Intelligence and Management: The Automation-*

*Augmentation Paradox*. Academy of Management Review, 46(1), 192-210.

7. **Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020).** *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*. Academy of Management Annals, 14(1), 366-410.
8. **Diakopoulos, N. (2016).** *Accountability in Algorithmic Decision Making*. Communications of the ACM, 59(2), 56-62.
9. **Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. (2019).** *The Global Landscape of AI Ethics Guidelines*. Nature Machine Intelligence, 1(9), 389-399.
10. **Raji, I. D., Binns, R., & Mitchell, M. (2020).** *Closing the AI Accountability Gap: Defining an End-to-End Framework for Internal Algorithmic Auditing*. Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 33-44.

# BAB 6:

## Studi Kasus:

### Implementasi AI dalam Manajemen SDM





## **5.1 Studi Kasus 1: Implementasi AI dalam Rekrutmen di Unilever**

Unilever, salah satu perusahaan multinasional terbesar di dunia, telah mengimplementasikan AI dalam proses rekrutmen mereka. Perusahaan ini menggunakan AI untuk menyaring ribuan pelamar secara efisien dan objektif, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk merekrut karyawan baru.

- **Tahap Awal: Penyaringan Otomatis CV dan Tes Online**

Unilever memulai proses rekrutmen dengan menggunakan AI untuk menyaring CV secara otomatis. AI mengidentifikasi kandidat yang memenuhi kriteria tertentu berdasarkan pengalaman dan keterampilan yang tertera di CV. Selanjutnya, kandidat yang lolos tahap ini akan mengikuti tes online yang dirancang untuk menilai kecerdasan emosional, kemampuan kognitif, dan kesesuaian budaya dengan perusahaan.

- **Tahap Lanjutan: Wawancara Video Berbasis AI**

Kandidat yang berhasil dalam tes online kemudian diwawancarai melalui video. Wawancara ini dinilai oleh algoritma AI yang menganalisis ekspresi wajah, nada suara, dan pilihan kata untuk menilai kepribadian dan kemampuan komunikasi kandidat. Dengan cara ini, Unilever mampu menilai ribuan kandidat secara cepat tanpa intervensi manusia, hingga tahap final.

- **Hasil dan Dampak**  
Dengan menggunakan AI dalam proses rekrutmen, Unilever mampu mengurangi waktu rekrutmen hingga 75%. Selain itu, mereka berhasil meningkatkan diversitas kandidat yang direkrut karena AI mampu menyaring kandidat tanpa bias manusia (Upadhyay & Khandelwal, 2018).

## **5.2 Studi Kasus 2: Penggunaan AI dalam Pengelolaan Kinerja di IBM**

IBM telah memanfaatkan AI untuk mengelola kinerja karyawannya. Perusahaan ini menggunakan teknologi AI untuk memantau produktivitas karyawan, memberikan umpan balik yang dipersonalisasi, dan merancang jalur pengembangan karir yang lebih efektif.

- **Pengelolaan Kinerja Berbasis Data**  
IBM menggunakan AI untuk menganalisis data kinerja karyawan secara real-time, mengidentifikasi pola kerja, dan memberikan rekomendasi yang spesifik untuk meningkatkan kinerja. Data ini diambil dari berbagai sumber, seperti laporan proyek, umpan balik rekan kerja, dan hasil evaluasi.
- **Umpan Balik yang Dipersonalisasi**  
Berdasarkan analisis data, AI memberikan umpan balik yang dipersonalisasi kepada karyawan. Ini membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan dan bagaimana mereka bisa

mencapai tujuan karir mereka. Selain itu, AI juga memberikan rekomendasi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pengembangan individu.

- **Hasil dan Dampak**

IBM melaporkan peningkatan kepuasan karyawan dan produktivitas setelah implementasi AI dalam pengelolaan kinerja. AI juga membantu manajer dalam membuat keputusan yang lebih tepat terkait dengan promosi dan pengembangan karyawan (Tambe et al., 2019).

### **5.3 Studi Kasus 3: Penggunaan AI dalam Manajemen Kesejahteraan Karyawan di Accenture**

Accenture, sebuah perusahaan konsultan global, menggunakan AI untuk mengelola kesejahteraan karyawannya. Program kesejahteraan ini dirancang untuk mendukung kesehatan mental, fisik, dan emosional karyawan melalui rekomendasi yang dipersonalisasi.

- **Analisis Data Kesejahteraan Karyawan**  
Accenture menggunakan AI untuk menganalisis data kesehatan dan kesejahteraan karyawan dari berbagai sumber, seperti survei kesejahteraan, penggunaan fasilitas kesehatan, dan catatan absensi. Berdasarkan analisis ini, AI dapat mengidentifikasi potensi masalah kesejahteraan dan memberikan rekomendasi intervensi yang sesuai.

- **Rekomendasi Program Kesejahteraan**  
AI memberikan rekomendasi program kesejahteraan yang dipersonalisasi, seperti pelatihan kesehatan mental, program olahraga, dan saran nutrisi. Selain itu, AI juga memberikan pengingat dan motivasi secara berkala kepada karyawan untuk mengikuti program-program tersebut.
- **Hasil dan Dampak**  
Dengan menggunakan AI untuk mengelola kesejahteraan karyawan, Accenture berhasil meningkatkan partisipasi karyawan dalam program kesejahteraan hingga 60%. Selain itu, perusahaan juga melaporkan penurunan tingkat absensi dan peningkatan produktivitas (Ruel et al., 2020).

#### **5.4 Studi Kasus 4: AI dalam Optimalisasi Pembelajaran dan Pengembangan di Deloitte**

Deloitte menggunakan AI untuk mempersonalisasi pembelajaran dan pengembangan karyawannya. Melalui platform pembelajaran berbasis AI, karyawan mendapatkan rekomendasi kursus dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karir mereka.

- **Pembelajaran Berbasis AI**  
Deloitte mengintegrasikan AI dalam platform pembelajarannya untuk menganalisis kebutuhan pengembangan karyawan. Berdasarkan analisis

data keterampilan, AI memberikan rekomendasi kursus dan pelatihan yang relevan. Selain itu, AI juga dapat menilai efektivitas pelatihan dan memberikan saran peningkatan.

- **Program Pengembangan Karir yang Dipersonalisasi**

Selain kursus dan pelatihan, AI juga membantu karyawan merencanakan jalur karir mereka dengan memberikan rekomendasi yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Program pengembangan ini mencakup pelatihan soft skills dan hard skills, serta mentorship yang relevan.

- **Hasil dan Dampak**

Penggunaan AI dalam pembelajaran dan pengembangan di Deloitte berhasil meningkatkan efektivitas pelatihan dan kepuasan karyawan. Karyawan merasa lebih didukung dalam pengembangan karir mereka, dan perusahaan berhasil mengisi posisi-posisi kunci dengan karyawan yang lebih siap (Li et al., 2020).

## **Daftar Pustaka**

1. **Upadhyay, A., & Khandelwal, K. (2018).** *Applying Artificial Intelligence: Implications for Recruitment.* Strategic HR Review, 17(5), 255-258.
2. **Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019).** *Artificial Intelligence in Human Resources*

*Management: Challenges and a Path Forward.*  
California Management Review, 61(4), 15-42.

3. **Ruel, H., Bondarouk, T., & Parry, E. (2020).** *Electronic HRM in the Smart Era.* Emerald Publishing.
4. **Li, J., Chen, X., & Liu, Z. (2020).** *The Role of Artificial Intelligence in Corporate Learning and Development.* Journal of Workplace Learning, 32(5), 347-361.

# BAB 7:

## Masa Depan Manajemen SDM di Era AI



## 5.1 Evolusi Peran SDM dengan AI

Di masa depan, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) akan terus berevolusi seiring dengan adopsi kecerdasan buatan (AI). AI tidak hanya akan mengotomatisasi tugas-tugas administratif dan operasional, tetapi juga akan mengubah cara para profesional SDM berinteraksi dengan karyawan dan membuat keputusan strategis.

- **Transformasi Peran SDM:** Peran SDM akan lebih berfokus pada pengelolaan pengalaman karyawan, pengembangan keterampilan, dan perencanaan strategis. Tugas-tugas seperti penggajian, rekrutmen, dan manajemen kinerja yang sebelumnya menghabiskan banyak waktu akan diotomatisasi, memungkinkan profesional SDM untuk fokus pada tugas-tugas yang memerlukan interaksi manusia dan empati (Kaplan & Haenlein, 2020).
- **Pengambil Keputusan Berbasis Data:** Dengan AI yang memberikan wawasan berbasis data, SDM akan mampu membuat keputusan yang lebih akurat dan tepat waktu. Hal ini akan mencakup segala hal, mulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan hingga perencanaan suksesi (Tambe et al., 2019).



## 5.2 AI dan Personalisasi Pengalaman Karyawan

Salah satu perkembangan besar dalam manajemen SDM di masa depan adalah kemampuan untuk mempersonalisasi pengalaman karyawan melalui AI. Setiap karyawan memiliki kebutuhan, preferensi, dan gaya kerja yang berbeda, dan AI akan memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan pengalaman kerja sesuai dengan individu.

- **Pengalaman Kerja yang Dipersonalisasi:** AI akan digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang disesuaikan dengan preferensi karyawan, seperti jadwal kerja fleksibel, rekomendasi pengembangan keterampilan yang relevan, dan pendekatan pengelolaan kinerja yang personal (Bersin, 2020).
- **Pembelajaran dan Pengembangan Berkelanjutan:** AI akan membantu dalam memetakan jalur karir karyawan dengan lebih akurat, menyediakan pelatihan yang relevan secara tepat waktu, dan memastikan bahwa karyawan terus berkembang dalam peran mereka (Li et al., 2020).

## 5.3 AI dan Pengembangan Keterampilan Masa Depan

Di masa depan, keterampilan manusia akan menjadi semakin penting meskipun AI akan terus mengambil alih banyak tugas teknis. Oleh karena itu, fokus pengembangan SDM akan beralih ke keterampilan lunak

(soft skills) yang tidak dapat digantikan oleh AI, seperti kreativitas, kepemimpinan, komunikasi, dan pemecahan masalah kompleks.

- **Keterampilan yang Diperlukan di Era AI:** Keterampilan seperti empati, kerja sama tim, dan kemampuan berpikir kritis akan menjadi semakin penting. Organisasi perlu merancang program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan ini untuk memastikan karyawan tetap relevan di era AI (Cappelli et al., 2019).
- **AI Sebagai Alat Pembelajaran:** AI juga akan menjadi alat yang sangat efektif untuk mendukung pembelajaran, memberikan umpan balik secara real-time, dan menyesuaikan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu (Loon et al., 2020).

#### **5.4 Tantangan Masa Depan: Keseimbangan antara Teknologi dan Manusia**

Meskipun AI menawarkan banyak peluang untuk meningkatkan efisiensi dan personalisasi dalam manajemen SDM, tetap ada tantangan yang perlu diatasi. Salah satu tantangan utama adalah menjaga keseimbangan antara teknologi dan sentuhan manusia dalam pengelolaan SDM.

- **Dehumanisasi Tempat Kerja:** Ada risiko bahwa terlalu banyak menggunakan AI dalam manajemen SDM dapat mengurangi interaksi manusia dan

menciptakan lingkungan kerja yang terlalu mekanistik. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa teknologi digunakan untuk mendukung, bukan menggantikan, interaksi manusia (Brynjolfsson & McAfee, 2017).

- **Keadilan dan Inklusivitas dalam kecerdasan buatan:** Penting untuk memastikan bahwa penggunaan kecerdasan buatan dalam Sumber Daya Manusia tidak memperkuat bias atau menciptakan ketidakadilan. Organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang memastikan transparansi, keadilan, dan inklusivitas dalam semua sistem kecerdasan buatan yang digunakan (Raji et al., 2020).

## **5.5 Integrasi Kecerdasan buatan dengan Sumber Daya Manusia di Masa Depan**

Di masa depan, integrasi Kecerdasan buatan dalam Sumber Daya Manusia akan menjadi semakin seamless dan terpadu. Kecerdasan buatan tidak lagi hanya menjadi alat, tetapi akan menjadi bagian integral dari strategi Sumber Daya Manusia, membantu perusahaan dalam setiap aspek mulai dari rekrutmen hingga retensi karyawan.

- **Kecerdasan buatan sebagai Mitra Strategis:** kecerdasan buatan akan menjadi mitra strategis bagi Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan budaya organisasi, merancang

pengalaman karyawan yang menarik, dan memastikan bahwa perusahaan tetap kompetitif di pasar tenaga kerja (Tambe et al., 2019).

- **Peran Sumber Daya Manusia sebagai Pengelola kecerdasan buatan :**

Sumber Daya Manusia juga akan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa kecerdasan buatan diterapkan dengan cara yang etis dan bertanggung jawab, mengelola dampak kecerdasan buatan terhadap tenaga kerja, dan memastikan bahwa teknologi digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Jobin et al., 2019).

## **5.6 Masa Depan Kerja dan kecerdasan buatan: Menuju Era Kolaborasi Manusia dan Mesin**

Masa depan manajemen Sumber Daya Manusia di era kecerdasan buatan akan ditandai dengan kolaborasi yang lebih erat antara manusia dan mesin. AI akan mengambil alih tugas-tugas yang bersifat rutin dan analitis, sementara manusia akan fokus pada tugas-tugas yang membutuhkan kreativitas, empati, dan keputusan strategis. Peran Sumber Daya Manusia akan menjadi penghubung antara teknologi dan manusia, memastikan bahwa kecerdasan buatan digunakan untuk memperkuat potensi manusia, bukan menggantikannya.

- **Kolaborasi Manusia dan kecerdasan buatan :**  
Dengan kecerdasan buatan yang membantu

dalam pengambilan keputusan berbasis data, manusia akan memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada pengembangan hubungan dan pengambilan keputusan strategis yang lebih kreatif dan intuitif (Brynjolfsson & McAfee, 2017).

- **Membangun Tempat Kerja Masa Depan:** Tempat kerja masa depan akan lebih dinamis, inklusif, dan berbasis data, dengan kecerdasan buatan yang mendukung pencapaian tujuan bisnis dan kesejahteraan karyawan (Bersin, 2020).

## Daftar Pustaka

1. **Kaplan, A., & Haenlein, M. (2020).** *Rulers of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Artificial Intelligence*. Business Horizons, 63(1), 37-50.
2. **Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019).** *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward*. California Management Review, 61(4), 15-42.
3. **Bersin, J. (2020).** *The Future of Work: A Guide to Making AI Work for Your Workforce*. Deloitte Insights.
4. **Li, J., Chen, X., & Liu, Z. (2020).** *The Role of Artificial Intelligence in Corporate Learning and Development*. Journal of Workplace Learning, 32(5), 347-361.

5. **Cappelli, P., Tambe, P., & Yakubovich, V. (2019).** *Artificial Intelligence in HRM: How AI Will Influence the Future of Work.* Academy of Management Perspectives, 33(4), 29-42.
6. **Loon, M., Lim, Y., & Teck, L. (2020).** *Human Capital in the Era of AI: How Will AI Shape the Future of Work?* Palgrave Macmillan.
7. **Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017).** *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies.* W.W. Norton & Company.
8. **Raji, I. D., Binns, R., & Mitchell, M. (2020).** *Closing the AI Accountability Gap: Defining an End-to-End Framework for Internal Algorithmic Auditing.* Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, 33-44.
9. **Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. (2019).** *The Global Landscape of AI Ethics Guidelines.* Nature Machine Intelligence, 1(9), 389-399.

# BAB 8:

## Penutup



## **8.1 Ringkasan**

Perkembangan kecerdasan buatan (AI) telah membawa perubahan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Dari rekrutmen hingga pengelolaan kinerja, kecerdasan buatan telah membuktikan dirinya sebagai alat yang sangat berharga dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi Sumber Daya Manusia. Dalam buku ini, kita telah membahas berbagai aspek dari integrasi kecerdasan buatan ke dalam manajemen Sumber Daya Manusia, mulai dari pemahaman dasar kecerdasan buatan, strategi pengembangan Sumber Daya Manusia, hingga implikasi etis yang muncul dari penggunaannya.

Bab-bab sebelumnya telah menyoroti bagaimana kecerdasan buatan tidak hanya merubah cara kita bekerja tetapi juga mengubah cara kita memandang pekerjaan itu sendiri. Kecerdasan buatan memungkinkan personalisasi pengalaman karyawan, meningkatkan pengambilan keputusan berbasis data, dan mendukung pengembangan keterampilan yang relevan di masa depan. Namun, kita juga menyadari bahwa penggunaan kecerdasan buatan dalam Sumber Daya Manusia harus disertai dengan perhatian terhadap aspek etika dan dampaknya pada tenaga kerja.

## **8.2 Implikasi Praktis**

Bagi praktisi Sumber Daya Manusia, penerapan kecerdasan buatan membawa peluang sekaligus tantangan. Kecerdasan buatan dapat menjadi alat yang ampuh untuk meningkatkan produktivitas dan



keterlibatan karyawan, namun harus diterapkan dengan bijaksana. Organisasi harus memastikan bahwa penerapan teknologi ini tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan jangka panjang.

Praktisi Sumber Daya Manusia perlu mengembangkan keterampilan baru, terutama dalam memahami data dan menggunakan kecerdasan buatan secara strategis. Selain itu, ada kebutuhan untuk mengembangkan kebijakan yang memastikan kecerdasan buatan digunakan secara adil dan transparan, serta memitigasi risiko terkait bias algoritma dan dehumanisasi tempat kerja.

### **8.3 Tantangan dan Prospek Masa Depan**

Meskipun kecerdasan buatan menawarkan banyak manfaat, tantangan yang terkait dengan adopsi teknologi ini tidak boleh diabaikan. Tantangan utama termasuk adaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat, perlindungan terhadap privasi karyawan, dan pengelolaan dampak sosial dari otomatisasi pekerjaan.

Ke depannya, peran Sumber Daya Manusia akan semakin penting dalam mengelola hubungan antara manusia dan teknologi. Sumber Daya Manusia harus berfungsi sebagai penghubung yang memastikan bahwa teknologi digunakan untuk meningkatkan potensi manusia, bukan menggantikan peran mereka. Dengan kata lain, masa depan Sumber Daya Manusia adalah tentang memaksimalkan kolaborasi antara manusia dan mesin.

untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, produktif, dan berkelanjutan.

#### **8.4 Kesimpulan**

Integrasi kecerdasan buatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia bukan lagi sebuah pilihan, melainkan suatu keharusan untuk tetap kompetitif di era digital ini. Organisasi yang mampu memanfaatkan kecerdasan buatan secara efektif akan mendapatkan keuntungan dalam hal efisiensi, akurasi, dan personalisasi yang lebih baik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Namun, untuk mencapai keberhasilan ini, organisasi harus menjaga keseimbangan antara teknologi dan kemanusiaan, serta memastikan bahwa implementasi kecerdasan buatan dilakukan dengan cara yang etis dan bertanggung jawab.

Di masa depan, keberhasilan manajemen Sumber Daya Manusia akan sangat tergantung pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi sambil tetap menjaga fokus pada nilai-nilai kemanusiaan. Buku ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi para praktisi, akademisi, dan pemimpin organisasi dalam menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh kecerdasan buatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **8.5 Rekomendasi**

Untuk langkah selanjutnya, organisasi harus:

1. **Meningkatkan Literasi kecerdasan buatan:**  
Melatih Sumber Daya Manusia dan manajer tentang dasar-dasar kecerdasan buatan dan

bagaimana teknologi ini dapat digunakan secara efektif dalam fungsi Sumber Daya Manusia.

2. **Mengembangkan Kebijakan kecerdasan buatan yang Etis:** Memastikan bahwa kecerdasan buatan digunakan dengan cara yang adil dan transparan, serta memperhatikan dampak sosial dan etika.
3. **Mempersiapkan Karyawan untuk Masa Depan:** Memberikan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan yang tidak dapat digantikan oleh kecerdasan buatan, seperti kreativitas, empati, dan kepemimpinan.
4. **Memonitor dan Mengevaluasi Implementasi Kecerdasan buatan:**

Melakukan evaluasi berkala terhadap penggunaan kecerdasan buatan untuk memastikan bahwa teknologi ini memberikan manfaat yang diharapkan tanpa menimbulkan dampak negatif bagi karyawan atau organisasi.

Dengan pendekatan yang tepat, kecerdasan buatan dapat menjadi alat yang sangat berharga dalam menciptakan masa depan yang lebih baik untuk manajemen Sumber Daya Manusia dan dunia kerja secara keseluruhan.

# Biografi Penulis



Penulis lahir di Cirebon pada Oktober 1971, Sekarang sedang menempuh studi lanjut Doktoral Program Doktor Ilmu Manajemen pada Universitas Widyatama Bandung.

Penulis Adalah Dosen tetap pada Program Studi Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Cirebon. Sejak tahun 1995 mengabdikan karirnya di Persyarikatan Muhammadiyah Kabupaten Cirebon serta terlibat dalam Badan Pendiri Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Selain sebagai dosen tetap, penulis juga pernah menjabat sebagai Ketua Program Studi Teknik Industri, Dekan Fakultas Teknik, Wakil Rektor Bidang Akademik, Wakil Rektor Bidang administrasi keuangan, Wakil Rektor bidang kemahasiswaan, serta sebagai kepala Pusat Kekayaan Intelektual , kesemuanya pada universitas Muhammaadiyah Cirebon.

Penulis Juga sebagai Direktur Riset and Development PT. Rabana Sejahtera Indonesia. Beberapa temuannya telah dipublikasikan di jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional terindeks Sqopus. Beberapa Hak cipta dan

Paten telah didapatkan melalui Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia.