



Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen dan Kewirausahaan

| ISSN (Online) [2797-1988](#) | ISSN (Print) [2797-2003](#) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.52909/jbemk.v5i1.213>



Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Mengadopsi Teknologi *Artificial Intelligence* untuk Optimalisasi Kinerja Perusahaan di Era Digital

Andik Setiawan¹, Muhammad Irfan Rahadian²

¹ Universitas Terbuka, Indonesia, andiksetiawan@gmail.com

² Universitas Terbuka, Indonesia, mirfanrhdn007@gmail.com

Corresponding Author: andiksetiawan@gmail.com ¹

Abstract: *Digital transformation has fundamentally changed the operational paradigm of companies. The implementation of Artificial Intelligence (AI) has become a key requirement for improving efficiency and competitiveness. However, the success of AI implementation depends heavily on the readiness and quality of human resources (HR) in adopting this technology. This article aims to examine strategies for improving HR competencies in the face of AI integration in the workplace. Digital information driven by advancements in Artificial Intelligence (AI) technology requires companies not only to adopt new technologies but also to ensure the readiness of Human Resources (HR) to manage them. This study aims to identify strategies for enhancing HR quality to support AI adoption within companies and analyze its impact on organizational performance optimization. The research results indicate that improving HR quality through digital training, technical competency development, and strengthening an innovation culture are key to supporting the successful implementation of AI. Additionally, collaboration between companies, educational institutions, and the government is crucial for creating a sustainable learning ecosystem. Strategies implemented effectively by companies not only enable the successful adoption of AI but also enhance operational efficiency, competitiveness, and overall productivity. This research provides strategic recommendations for business actors and policymakers in managing sustainable AI-based digital transformation.*

Keyword: *Human Resources, Artificial Intelligence, Company Performance, Digital Transformation, Human Resources Training, Human Resources Development Strategy*

Abstrak: Transformasi digital telah mengubah paradigma operasional perusahaan secara fundamental. Penerapan Artificial Intelligence (AI) menjadi kebutuhan utama untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Namun, keberhasilan implementasi AI sangat bergantung pada kesiapan dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengadopsi teknologi ini. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji strategi peningkatan kompetensi SDM dalam menghadapi integrasi AI di lingkungan kerja. Informasi digital yang dipicu oleh kemajuan teknologi Artificial

Intelligence (AI) menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengadopsi teknologi baru, tetapi juga memastikan kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengelolanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi peningkatan kualitas SDM guna mendukung adopsi AI dalam perusahaan serta menganalisis dampaknya terhadap optimalisasi kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan digital, pengembangan kompetensi teknis, dan penguatan budaya inovasi menjadi kunci utama dalam mendukung keberhasilan implementasi AI. Selain itu, kolaborasi antara perusahaan, lembaga pendidikan, dan pemerintah sangat penting untuk menciptakan ekosistem pembelajaran berkelanjutan. Strategi yang diterapkan dengan tepat oleh perusahaan tidak hanya mampu mengadopsi AI secara efektif, tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional, daya saing, dan produktivitas secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi pelaku bisnis dan pengambil kebijakan dalam mengelola transformasi digital berbasis AI secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Artificial Intelligence, Kinerja Perusahaan, Transformasi Digital, Pelatihan SDM, Strategi Pengembangan SDM

PENDAHULUAN

Era digital menuntut perusahaan untuk terus berinovasi agar tetap relevan di tengah persaingan global. Salah satu inovasi utama adalah penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam berbagai aspek operasional. AI terbukti mampu meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya operasional, serta memberikan analitik prediktif yang membantu pengambilan keputusan. Namun, tantangan utama terletak pada kesiapan SDM dalam menerima dan memanfaatkan teknologi ini secara optimal.

AI kini menjadi salah satu teknologi kunci dalam transformasi digital karena kemampuannya dalam mengotomatisasi proses, menganalisis data secara real-time, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan (Bughin et al., 2018). Namun, keberhasilan adopsi AI tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi itu sendiri, melainkan juga sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam memahami, mengelola, dan memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal.

Masih banyak perusahaan di Indonesia yang menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan AI ke dalam sistem kerja mereka. Salah satu penyebab utama adalah rendahnya kesiapan SDM, baik dari segi keterampilan teknis maupun kemampuan adaptif terhadap perubahan digital (Kementerian Komunikasi dan Informatika RI, 2020). Kurangnya pelatihan, minimnya literasi digital, serta resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan utama dalam proses transformasi ini.

Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas SDM agar mampu mengadopsi teknologi AI secara efektif. Strategi tersebut mencakup pengembangan kompetensi digital, pelatihan teknis, peningkatan budaya inovasi, serta kolaborasi antara sektor pendidikan, industri, dan pemerintah. Peningkatan kualitas SDM dalam konteks ini bukan hanya bertujuan untuk mengurangi kesenjangan keterampilan (skill gap), tetapi juga untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan secara menyeluruh di era digital yang semakin kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi-strategi efektif yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM guna mendukung adopsi AI, serta menganalisis dampaknya terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan perusahaan dapat membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah arus digitalisasi global.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian penting dalam kajian ilmiah yang memuat hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para akademisi atau praktisi, yang memiliki keterkaitan langsung maupun tidak langsung dengan topik yang sedang dikaji. Penelitian ini berfungsi sebagai fondasi teoritis dan referensi empiris dalam merumuskan permasalahan, menetapkan pendekatan metodologis, dan membandingkan temuan studi terkini.

Tujuan utama dari penyajian penelitian terdahulu adalah untuk mengidentifikasi celah penelitian (research gap), menghindari duplikasi, serta menguatkan argumen bahwa topik yang diangkat memiliki urgensi dan kontribusi baru terhadap pengembangan ilmu pengetahuan atau praktik profesional. Dengan menelaah penelitian sebelumnya, penulis dapat menunjukkan bagaimana hasil studinya melengkapi, memperluas, atau bahkan menyanggah temuan-temuan yang telah ada.

Dalam konteks pembahasan mengenai hubungan antara Sumber Daya Manusia (SDM) dan *Artificial Intelligence* (AI), banyak penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa integrasi teknologi kecerdasan buatan dalam bidang SDM membawa dampak signifikan terhadap proses kerja, efisiensi organisasi, dan perubahan peran tenaga kerja. Beberapa studi menunjukkan bahwa AI meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Namun, sejumlah penelitian juga menyoroti tantangan etis dan keterbatasan adaptasi SDM terhadap teknologi baru, terutama di wilayah dengan kesiapan digital yang rendah.

Dengan menelusuri dan merangkum hasil-hasil penelitian tersebut, penulis dapat membangun kerangka teoretis yang kuat, sekaligus menjelaskan posisi dan orisinalitas studinya dalam konteks literatur yang ada. Oleh karena itu, penyajian bagian penelitian terdahulu harus dilakukan secara sistematis, objektif, dan relevan, mencakup siapa penelitiannya, apa temuan utamanya, serta bagaimana kaitannya dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian oleh Muliarta (2024) menunjukkan AI efektif sebagai alat prediktif untuk kebutuhan SDM masa depan. Sementara itu, Irmansyah et al. (2023) menyoroti tantangan implementasi AI dari aspek biaya dan infrastruktur. Sarjito (2023) menekankan pentingnya pelatihan dan pendekatan etis dalam penggunaan AI. Penelitian-penelitian ini memperkuat urgensi pengembangan kapasitas SDM dalam ekosistem digital.

Salah satu penelitian yang relevan berikutnya adalah studi oleh Andini (2024) berjudul “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Negeri Era Digitalisasi Dengan Kecerdasan Buatan”. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini mengungkap bahwa penerapan AI dalam instansi pemerintah berpotensi mempercepat proses administratif dan pengambilan keputusan berbasis data. Namun, keberhasilan penerapannya sangat ditentukan oleh kompetensi digital aparatur serta kesiapan kelembagaan.

Selanjutnya, Saputra dan Nurhalimah (2023) melalui penelitian berjudul “Analisis Perkembangan Artificial Intelligence dalam Bidang Bisnis: *Systematic Literature Review*” menyajikan telaah dari berbagai studi sebelumnya menggunakan metode tinjauan pustaka sistematis. Temuan utama mereka menunjukkan bahwa AI secara umum mampu mendorong efisiensi operasional bisnis, namun tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya kesiapan SDM, keterbatasan anggaran, serta kekhawatiran etis mengenai penggantian tenaga kerja manusia.

Johnson (2024) dalam artikelnya yang berjudul “*Artificial Intelligence as a Predictive Tool to Anticipate Future HR Management Needs*” menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Penelitiannya berfokus pada peran AI sebagai alat prediksi untuk kebutuhan pengelolaan SDM di masa depan. Hasilnya menunjukkan bahwa dengan dukungan data besar dan algoritma yang tepat, AI dapat membantu HR dalam perencanaan tenaga kerja, deteksi potensi risiko, dan perancangan pelatihan yang sesuai.

Kemudian, Lee (2023) dalam penelitian berjudul “*Human Resource Management in the AI Era: Challenges and Opportunities*” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap karyawan di perusahaan teknologi. Temuan utamanya menyoroti bahwa keberhasilan integrasi AI dalam manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh perubahan budaya organisasi, kepemimpinan yang mendukung inovasi, serta kebijakan pelatihan yang adaptif terhadap perubahan digital.

Studi oleh Putri (2024) yang berjudul “Identifikasi Dampak Perkembangan Artificial Intelligence dan Analisa Peran Baru SDM Menuju Era Disrupsi 5.0” menggunakan pendekatan studi literatur. Penelitian ini menekankan bahwa transformasi peran SDM di era disrupsi bukan hanya soal kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan berpikir kritis, fleksibilitas kerja, dan kecerdasan sosial yang tinggi untuk bekerja berdampingan dengan teknologi cerdas.

Adapun penelitian oleh Ramadhani (2024) yang berjudul “Pelatihan Peningkatan Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Masyarakat 5.0” dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui observasi dan wawancara. Hasilnya menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan dengan pendekatan digital learning merupakan salah satu strategi kunci dalam meningkatkan kesiapan SDM menghadapi perubahan berbasis teknologi.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa kualitas SDM dan kesiapan teknologi harus berjalan seiring untuk memastikan keberhasilan adopsi AI dalam dunia kerja. Penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya perencanaan strategis yang menyeluruh dalam pengembangan kapasitas tenaga kerja guna menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang di era digital.

METODE

Metodologi penelitian merupakan bagian penting dalam suatu karya ilmiah yang menjelaskan secara sistematis pendekatan, metode, dan langkah-langkah teknis yang digunakan dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data. Pada karya ilmiah ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk memahami secara mendalam fenomena kesiapan dan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mengadopsi teknologi Artificial Intelligence (AI) di lingkungan organisasi atau dunia usaha.

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang berfokus pada makna, pemahaman, serta dinamika yang terjadi dalam konteks sosial dan organisasi. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif eksploratif, artinya penelitian tidak hanya bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi, tetapi juga mengeksplorasi strategi, tantangan, dan faktor pendukung peningkatan kualitas SDM dalam konteks digitalisasi.

2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan terdiri dari data sekunder, yang diperoleh dari berbagai publikasi ilmiah seperti jurnal, buku referensi, e-book, artikel online, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan terkait SDM dan kecerdasan buatan. Data dikumpulkan melalui teknik dokumentasi, yaitu dengan mengidentifikasi, memilih, dan menganalisis isi dokumen yang relevan dengan fokus penelitian. Selain itu, sebagai penguat analisis, data juga ditelusuri melalui kajian literatur (*library research*) yang bersifat sistematis dan mendalam. Dalam proses ini, peneliti mengkaji hasil-hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh informasi konseptual dan temuan empiris yang mendukung pembahasan.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi (*content analysis*). Langkah-langkah dalam analisis ini mencakup:

- a. Klasifikasi tema dan subtema berdasarkan fokus kajian (misalnya: kesiapan SDM, tantangan pengembangan kompetensi, dan strategi organisasi).

- b. Reduksi data untuk menyaring informasi yang relevan dan sesuai konteks.
 - c. Penyajian data secara naratif dalam bentuk deskripsi analitis yang menyatu dengan tinjauan pustaka dan hasil pembahasan.
 - d. Penarikan kesimpulan yang didasarkan pada keterkaitan antara teori, hasil penelitian terdahulu, dan fenomena aktual.
4. Keabsahan Data (Validitas)

Untuk menjaga validitas data, digunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan berbagai referensi dari jurnal bereputasi nasional dan internasional serta buku-buku ilmiah yang relevan. Proses ini dilakukan guna memastikan bahwa temuan yang disajikan bersifat objektif, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Metode ini dipilih karena dinilai paling tepat untuk menjawab permasalahan yang saat ini bersifat konseptual dan kontekstual, serta memberikan ruang yang luas untuk menggali kedalaman makna dari fenomena sosial-organisasional yang berkaitan dengan kesiapan dan pengembangan SDM dalam menyongsong era AI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesiapan SDM Menghadapi AI

Kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi teknologi Artificial Intelligence (AI) merupakan faktor penentu utama dalam keberhasilan transformasi digital suatu organisasi. Pada dasarnya, kesiapan SDM mencerminkan sejauh mana tenaga kerja memiliki kompetensi, pengetahuan, sikap, dan kemampuan adaptif untuk menggunakan, mengelola, serta bekerja berdampingan dengan sistem berbasis kecerdasan buatan.

Di tengah pesatnya perkembangan AI dalam berbagai sektor industri, tenaga kerja dituntut untuk tidak hanya mengandalkan keterampilan konvensional, tetapi juga membekali diri dengan keahlian digital seperti penguasaan teknologi informasi, kemampuan analisis data, serta pemahaman terhadap proses kerja yang didukung oleh algoritma dan otomatisasi. Hal ini mencakup pemanfaatan platform AI dalam proses rekrutmen, pelatihan berbasis virtual, hingga sistem evaluasi kinerja otomatis.

Namun demikian, berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan SDM di banyak organisasi masih menghadapi sejumlah kendala. Beberapa tantangan utama meliputi rendahnya literasi teknologi, keterbatasan pelatihan yang relevan, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya dukungan manajerial dalam program pengembangan kompetensi. Selain itu, tidak semua pekerja memiliki tingkat penerimaan yang sama terhadap kehadiran AI, khususnya pada kelompok usia yang lebih senior atau posisi yang berpotensi tergantikan oleh sistem otomatis.

Upaya peningkatan kesiapan SDM memerlukan strategi berkelanjutan dari manajemen organisasi, seperti penyelenggaraan pelatihan berbasis teknologi (digital learning), pelibatan aktif dalam program inovasi internal, serta pembentukan budaya kerja yang mendorong kolaborasi antara manusia dan teknologi. Selain itu, peran kepemimpinan yang visioner dan inklusif juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif terhadap transformasi digital.

Dengan demikian, kesiapan SDM dalam menghadapi AI bukan hanya tentang kemampuan teknis, tetapi juga mencakup perubahan pola pikir (mindset), keterbukaan terhadap inovasi, serta kemauan untuk terus belajar dan beradaptasi. SDM yang siap secara holistik akan menjadi penggerak utama dalam memastikan implementasi AI berjalan optimal dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Tantangan Meningkatkan Kualitas SDM

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan prasyarat penting dalam membangun organisasi yang tangguh dan adaptif, terutama di era transformasi digital yang ditandai

dengan pesatnya perkembangan teknologi seperti Artificial Intelligence (AI). Meskipun urgensi penguatan kompetensi SDM telah menjadi fokus banyak lembaga, pelaksanaannya masih dihadapkan pada sejumlah tantangan nyata baik dari sisi internal organisasi maupun faktor eksternal yang lebih luas.

Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan keterampilan digital (*digital skill gap*). Banyak tenaga kerja yang belum memiliki pengetahuan dan keahlian dasar mengenai teknologi informasi, analisis data, maupun perangkat lunak berbasis AI. Kesenjangan ini menghambat proses adopsi teknologi secara merata dan memperlambat transformasi organisasi. Selain itu, kurangnya akses terhadap pelatihan yang relevan juga menjadi hambatan besar, terutama bagi sektor-sektor usaha kecil dan menengah (UKM) serta wilayah dengan infrastruktur teknologi yang belum memadai.

Dengan mempertimbangkan berbagai hambatan tersebut, diperlukan langkah-langkah strategis dan kolaboratif dari berbagai pihak, baik organisasi, pemerintah, maupun lembaga pendidikan. Pengembangan kualitas SDM harus menjadi agenda prioritas yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga penguatan karakter, fleksibilitas berpikir, serta kesiapan mental dalam menghadapi perubahan yang cepat dan kompleks.

Sehingga dari uraian tersebut diatas dapat disampaikan bahwa tantangan paling utama terkait pengembangan SDM dalam era digital meliputi: (1) gap keterampilan digital; (2) resistensi terhadap perubahan; (3) kekhawatiran kehilangan pekerjaan; dan (4) kebutuhan akan regulasi yang mengatur penggunaan AI secara etis (Jayanti et al., 2024).

Strategi Peningkatan Kompetensi SDM

Dalam menghadapi era digital dan berkembangnya teknologi Artificial Intelligence (AI), peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu keharusan strategis yang tidak dapat ditunda. Kompetensi SDM tidak hanya mencakup aspek teknis dan keterampilan kerja, tetapi juga melibatkan dimensi kognitif, sosial, dan emosional yang menyeluruh. Strategi pengembangan kompetensi ini harus disusun secara komprehensif agar mampu menjawab tuntutan perubahan yang cepat serta mempersiapkan tenaga kerja yang siap berinovasi dan beradaptasi.

Salah satu strategi utama adalah penyusunan program pelatihan dan pengembangan berbasis kebutuhan (*need-based training*). Pelatihan ini disesuaikan dengan gap keterampilan yang ada dalam organisasi dan diarahkan untuk membekali karyawan dengan keahlian digital dasar, seperti penguasaan perangkat lunak analitik, keterampilan komunikasi virtual, serta pemahaman terhadap sistem otomatisasi berbasis AI. Pelatihan juga dapat mencakup simulasi atau pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) yang memungkinkan peserta menerapkan langsung ilmu yang diperoleh dalam konteks kerja nyata.

Selain pelatihan formal, strategi lain yang sangat penting adalah penguatan pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*). Hal ini mencakup penyediaan akses terhadap platform e-learning, webinar, literatur digital, dan komunitas pembelajaran internal. Organisasi perlu mendorong budaya belajar sepanjang hayat, di mana setiap individu merasa terdorong untuk terus meningkatkan kompetensinya secara mandiri maupun kolektif.

Peningkatan kompetensi kepemimpinan (*leadership development*) juga menjadi bagian penting dalam strategi ini. Para pemimpin di semua jenjang perlu dibekali dengan kemampuan untuk mengelola perubahan, membimbing tim dalam lingkungan kerja digital, serta mengambil keputusan berbasis data. Pemimpin yang kompeten akan menjadi fasilitator transformasi dan penggerak utama dalam proses adaptasi teknologi di organisasi.

Selanjutnya, penerapan sistem manajemen talenta (*talent management*) yang berbasis digital menjadi strategi yang semakin relevan. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat memetakan potensi dan kinerja karyawan secara sistematis, menetapkan jalur karier yang jelas, dan

memberikan penghargaan berdasarkan pencapaian serta kontribusi yang nyata. Dengan demikian, motivasi kerja dapat ditingkatkan, dan retensi tenaga kerja unggul dapat dijaga. Secara keseluruhan, strategi peningkatan kompetensi SDM harus diarahkan pada penciptaan tenaga kerja yang cakap secara teknologi, tangguh dalam menghadapi perubahan, serta mampu berpikir kritis dan inovatif.

KESIMPULAN

Pengembangan kualitas SDM dalam menyongsong era AI merupakan kunci untuk optimalisasi kinerja perusahaan. Diperlukan sinergi antara pelatihan, regulasi, dan budaya kerja yang adaptif. Saran bagi perusahaan adalah membangun roadmap pelatihan digital yang terstruktur dan melakukan monitoring secara berkala terhadap kesiapan SDM dalam menghadapi transformasi digital.

Adopsi teknologi Artificial Intelligence (AI) telah menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan di era digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing. Namun, keberhasilan implementasi AI sangat ditentukan oleh kesiapan dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengelolanya. Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan prasyarat utama dalam proses transformasi digital berbasis AI. Strategi yang terbukti efektif meliputi penguatan kompetensi digital, penyelenggaraan pelatihan teknis secara berkelanjutan, penciptaan budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi, serta sinergi antara sektor pendidikan, industri, dan pemerintah. Dengan strategi tersebut, perusahaan dapat lebih siap dalam mengadopsi AI secara efektif dan optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan keberlanjutan usaha.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bughin, J., Hazan, Et. All. (2018). *Notes from the AI frontier: Modeling the impact of AI on the world economy*. McKinsey Global Institute.
- Ghosh, S., Majumder, S., & Das, S. K. (Eds.). (2024). *Artificial Intelligence Techniques in Human Resource Management*. Apple Academic Press & CRC Press.
- Irmansyah, D., Lokatara, B. A., Saputra, M. I., et al. (2023). Analisis Perkembangan Artificial Intelligence Dalam Bidang Bisnis: Systematic Literature Review. *Djtechno: Jurnal Teknologi Informasi*.
- Jayanti, W. E., Afifah, N., & Mustaruddin. (2024). Identifikasi Dampak Perkembangan Artificial Intelligence (AI). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2020). *Strategi Nasional Kecerdasan Artifisial Indonesia 2020–2045*. Jakarta: Kemenkominfo.
- Muliarta, I. N. (2024). Artificial Intelligence as a Predictive Tool to Anticipate Future HR Management Needs. *Prosiding SNIMEKB*.
- Santoso, J. T. (2023). *Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence)*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sarjito, A. (2023). *Human Resource Management in the AI Era: Challenges and Opportunities*.