



JEMSI:
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi**

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Strategi Penerapan Kecerdasan Buatan (AI) Dalam Mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional (IHRM)

Muhammad Farhan Ali¹, Rezha Fahrullah², Didin Hikmah Perkasa³

¹Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, muhammad.ali@students.paramadina.ac.id

²Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, rezha.fahrullah@students.paramadina.ac.id

³Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, didin.perkasa@paramadina.ac.id

Corresponding Author: muhammad.ali@students.paramadina.ac.id¹

Abstract: Artificial intelligence (AI) has become a highly relevant topic in today's business world, for both large and small companies. This article discusses the application of AI in international HR management (IHRM), the importance of data analytics in the use of AI, and how current technologies can evolve HR practices. Through a theoretical analysis approach and practical discussions, this article explores the strategies that can be applied in integrating AI in IHRM which is considered a significant breakthrough and provides an opportunity to win global competition. In the context of global transformation, companies such as IBM show that AI solutions can be organized with international and local regulations, such as GDPR in Europe to ensure worldwide HR operations, both IBM and Google have utilized AI as one of the tools for their employees. Transparency and accountability in AI-Human interactions is a key focus, with a focus on reducing bias in decision-making. Overall, the presence of AI in HR management not only offers convenience and efficiency, but also brings about significant changes in corporate culture and work styles making it a valuable tool in this digital age.

Keyword: *AI Strategy, IHRM Digital, Artificial Intelligence, IHRM*

Abstrak: Kecerdasan buatan (AI) telah menjadi topik yang sangat relevan dalam dunia bisnis saat ini, baik untuk perusahaan besar maupun kecil. Artikel ini membahas penerapan AI dalam manajemen SDM internasional (IHRM), pentingnya analitik data dalam penggunaan AI, dan bagaimana teknologi saat ini dapat mengembangkan praktik-praktik SDM. Melalui pendekatan analisis teori dan diskusi praktis, artikel ini mengeksplorasi strategi-strategi yang dapat diterapkan dalam mengintegrasikan AI pada IHRM yang dianggap sebagai terobosan signifikan, dan memberikan peluang untuk memenangkan persaingan global. Dalam konteks transformasi global, perusahaan seperti IBM menunjukkan bahwa solusi AI dapat diselenggarakan dengan peraturan internasional dan lokal, seperti GDPR di Eropa guna memastikan operasi SDM yang berlaku di seluruh dunia, baik IBM maupun Google telah memanfaatkan AI sebagai salah satu sarana untuk karyawannya. Transparansi dan akuntabilitas dalam interaksi AI-Manusia menjadi fokus utama, dengan fokus pada pengurangan bias dalam pengambilan keputusan. Secara keseluruhan, kehadiran AI dalam manajemen SDM tidak hanya menawarkan

kemudahan dan efisiensi, tetapi juga membawa perubahan signifikan dalam budaya dan gaya kerja perusahaan yang menjadikannya alat berharga di era digital ini.

Kata Kunci: Strategi AI, Digital IHRM, Artificial Intelligence, IHRM, MSDM Internasional

PENDAHULUAN

Kecerdasan buatan atau *Artificial Intelligence* (AI) saat ini tengah menjadi topik pembicaraan yang hangat. Baik itu pada kalangan bisnis besar maupun kecil. Kehadiran akan AI disambut dengan meriah dan diharapkan sebagai sebuah gebrakan yang baru dan dapat merubah berbagai macam hal dalam dunia kerja. Kehadiran AI disebut juga dengan era yang baru, dimana AI menghadirkan perubahan dalam pembagian kerja antara mesin dan manusia. Sehingga AI dapat dijadikan salah satu andalan bagi para pengusaha maupun organisasi dan dapat dipercaya untuk meningkatkan performa perusahaan dan pengetahuan bagi karyawan di seluruh penjuru dunia.

Lahirnya AI bukan hanya sekedar diciptakan tanpa arah dan tujuan serta kemanfaatan yang tidak jelas. Hingga pada saat ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba dalam menggunakan AI. Selain kemudahan dan efektivitas serta efisiensi yang didapatkan dari AI, kehadiran AI memberikan warna yang baru pada kultur dan gaya dalam sebuah perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar seperti perusahaan *multinational company* (MNC) tentunya membutuhkan akan kebermanfaatannya dari AI yang hingga pada hari ini masih terus dikembangkan. Perkembangan AI terus meningkat pesat dan mulai memberikan warna baru pada dunia Manajemen SDM dalam kancah nasional maupun internasional. Perkembangan ini juga memberikan perubahan pada Manajemen SDM tradisional.

Perubahan yang terjadi pada manajemen SDM beberapa tahun terakhir sejalan dengan perubahan yang terjadi pada dunia bisnis, terutama didukung dengan kemajuan teknologi. Di era manajemen SDM tradisional mereka menggunakan pendekatan-pendekatan yang masih manual serta prosesnya masih menggunakan kertas (Wahdaniah et al., 2023). Melalui penggunaan seperti AI, *Machine Learning* (ML), dan *Big Data Analytics* dapat merubah cara sebuah perusahaan dalam merekrut, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawannya (Ermolina & Tiberius, 2021). Pada manajemen sumber daya manusia internasional tentu saja kehadiran AI ini sangat dibutuhkan akan kehadirannya dalam membantu berlangsungnya operasional perusahaan-perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia yang berada di negara-negara yang berbeda. Pengintegrasian dan peningkatan sistem AI sangatlah dibutuhkan dalam menerapkan strategi yang diintegrasikan ke dalam Manajemen SDM Internasional (IHRM).

Pengintegrasian AI dan praktik IHRM adalah sebuah terobosan yang sangat revolusioner. Integrasi AI dilakukan guna memudahkan dalam menyaring kandidat-kandidat terbaik di seluruh dunia melalui penyeleksian resume kandidat lintas negara dilakukan secara otomatis, melalui proses bahasa yang natural sangat memungkinkan proses merekrut kandidat menjadi lebih efektif dan efisien serta tidak memihak (Sarjito, 2023). Analisis dalam memprediksi yang mendapat dukungan dari algoritma AI dapat digunakan untuk membantu perusahaan dalam melakukan pengurangan karyawan yang tidak efektif bekerja, maupun memenangkan *talent war* sehingga perusahaan dapat mempertahankan dan memenangkan talenta-talenta yang bekerja secara efektif dan efisien. Adapun kebermanfaatannya pengintegrasian AI lainnya yaitu berupa fitur *chatbots* dan asisten virtual yang dapat memudahkan perusahaan lintas negara dalam berkomunikasi antar karyawan maupun divisi serta memfasilitasi karyawan yang memiliki pertanyaan secara *real-time* (Javaid et al., 2021).

Pesatnya perkembangan AI dan IHRM memberikan peluang besar bagi perusahaan multinasional untuk mempermudah dalam menjalankan operasionalnya dan memenangkan

talent war skala global. Berdasarkan pemaparan diatas maka artikel ini memberikan analisis tren terbaru dalam IHRM termasuk memanfaatkan kehadiran kecerdasan buatan (AI), penggunaan *big data*. Artikel ini akan menunjukkan peran teknologi AI, ML, dan big data dapat mengubah praktik manajemen SDM internasional (IHRM) melalui studi kasus dan contoh-contoh nyata. Selain itu, artikel ini juga membahas mengenai implikasi dari penggunaan AI, ML, dan big data baik untuk manajer SDM maupun perusahaan secara keseluruhan. Ruang lingkup artikel ini tidak hanya dibatasi oleh teori, namun juga menjangkau aplikasi praktis dan strategi yang bisa diimplementasikan maupun diadopsi oleh perusahaan.

Kecerdasan Buatan / Artificial Intelligence (AI)

AI umumnya digambarkan sebagai penggunaan teknologi digital untuk mendesain sistem yang dapat menjalankan tugas-tugas yang membutuhkan kecerdasan manusia secara mandiri (Charlwood & Guenole, 2022). Kemajuan AI akhir-akhir ini terjadi dalam bidang pembelajaran mesin / *Machine Learning* (ML), sebuah subset AI dimana sistem digital secara otonom meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan perintah seiring waktu dikarenakan pengalaman belajar yang telah di desain dengan sistem yang sedemikian rupa. Selama sepuluh tahun terakhir, AI dan ML telah menghasilkan kemajuan yang pesat dalam pengenalan gambar, ucapan, dan analisis teks (Charlwood & Guenole, 2022).

Secara konsep, ML AI sering diberikan gambaran sebagai pembuat prediksi atau klasifikasi (Birhane, 2021; Crawford, 2022; Whittaker, 2021). AI awal mulanya mengidentifikasi sebuah skema klasifikasi, lalu memprediksi kategori mana yang akan ditemukan. Untuk mempermudah AI dalam melakukan prediksi pertamanya diperlukan banyak sekali data dan upaya sehingga AI berhasil melakukan prediksi pertamanya, lalu setelah berhasil dilatih biaya prediksi berikutnya akan menjadi sangat rendah (Agrawal et al., 2018). Terdapat lebih dari 100 artikel yang telah terpublikasi mengenai aspek teknis dalam mengimplementasikan ML AI kedalam dunia HRM (Jatoba et al., 2019; Strohmeier & Piazza, 2013) akan tetapi masih terbatas pembuktiannya dalam penggunaan dan konsekuensi dari penelitian yang difokuskan dalam menginvestigasi tanggapan (Langer & Landers, 2021). Hal ini terjadi karena AI masih tergolong teknologi yang baru, meskipun begitu tetap menjadi penting untuk mempelajari fenomena AI sekarang ini karena situasi sekarang ini momen yang tepat untuk mempelajarinya dengan harapan dapat meningkatkan dan mempertajam arah dan tujuan penggunaan AI dalam dunia manajemen SDM baik lokal maupun internasional.

Manajemen Sumber Daya Manusia Inernasional (IHRM)

Manajemen SDM Inernasional (IHRM) merupakan sebuah praktik manajemen SDM yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang memiliki operasi di lebih dari satu negara dengan fokus pada pengembangan, pengaturan, dan pengelolaan sdm di lingkungan internasional (Adrai & Perkasa, 2024). Sehingga IHRM sangatlah berkaitan dengan kebijakan dan praktik manajemen SDM di perusahaan-perusahaan multinasional (Fatimah & Perkasa, 2024). Menurut pandangan para ahli, IHRM dibedakan menjadi kategori negara dalam bisnis berskala global yang membedakan karyawan berdasarkan asal negaranya yaitu (Khaerana, 2023):

1. Karyawan negara tuan rumah (*Host-Country Nationals – HCNs*) merupakan karyawan yang terlahir dan menetap di negara tuan rumah.
2. Karyawan yang berasal dari negara induk (*Parent-Country National – PCNs*) merupakan ekspatriat atau karyawan yang dikirim oleh pusat dari pada perusahaan untuk bertugas di negara lain guna menjalankan operasional perusahaan di negara tersebut.
3. Karyawan negara ketiga (*Third-Country Nationals – TCNs*) merupakan karyawan yang bukan berasal dari negara induk ataupun negara dimana pusat perusahaan berada yang

dipekerjakan di negara cabang perusahaan mengoperasikan bisnisnya dan juga dapat dikatakan sebagai ekspatriat.

Perusahaan-perusahaan multinasional yang beroperasi di berbagai macam negara dalam mengelola perusahaannya tentu memiliki berbagai macam tantangan diantaranya seperti perbedaan budaya, politik, ekonomi, dan hukum yang berbeda-beda (Fatimah & Perkasa, 2024). Selain itu juga terdapat perbedaan jam operasional antara kantor pusat perusahaan dengan cabang-cabang yang ada di berbagai belahan dunia. Permasalahan mengenai komunikasi juga akan muncul mengingat kompleksitas dan keberagaman etnis, suku dan budaya dari karyawan perusahaan multinasional tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deksriptif. Jenis penelitian ini memiliki fokus pada pengumpulan dan analisis data deskriptif. Analisis deskriptif melalui studi literatur melibatkan eksplorasi dan pemahaman yang mendalam mengenai suatu fenomena atau topik melalui tinjauan literatur (Bahasoan et al., 2023). Dengan pendekatan ini peneliti dapat memahami suatu fenomena atau topik secara komprehensif tanpa harus mengumpulkan data primer. Hal ini dapat memberikan landasan untuk studi lebih lanjut atau membantu dalam merumuskan kerangka kerja konseptual (III & Doe, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Banyak perusahaan-perusahaan sekarang ini telah mengintegrasikan AI ke dalam sistem manajemen SDM mereka, hal ini dapat memudahkan perusahaan dalam otomisasi proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja. Pengintegrasian ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas akan tetapi juga membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih objektif (Wahdaniah et al., 2023). Dimana perkembangan teknologi informasi berkembang pesat, otomisasi dan kecerdasan buatan (AI) menjadi indikator yang penting dalam evolusi manajemen SDM (Ribeiro et al., 2021). Terdapat banyak perusahaan dari berbagai sektor industri bertransformasi menggunakan AI yang memberikan dampak merevolusi cara perusahaan melakukan proses rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja, akan tetapi juga membawa efisiensi operasional ke tingkatan yang baru (Peyravi et al., 2020).

Implementasi AI dalam IHRM

Penggunaan AI dalam sebuah perusahaan-perusahaan besar sudah banyak yang tidak lagi menggunakan jalan yang tradisional. Mereka kini telah memanfaatkan AI, ML, dan *Big Data Analytics* untuk mengetahui arah pergerakan perusahaan yang dapat dipantau dan dikendalikan sesuai keinginan. Salah satu jalannya bisa menggunakan model analysis seperti:

Descriptive Analytics

Pada tahap *descriptive analytics* perusahaan dapat menganalisis melalui historikal data yang tersedia berapa lama karyawan bekerja di sebuah perusahaan, berapa gaji mereka, berapa hari mereka absen dalam setahun, lalu membandingkan dengan kinerjanya. Dengan menggunakan data demografi sederhana dan indikator kinerja, perusahaan dapat memprediksi berapa lama seorang karyawan dengan kualitas tertentu dapat bertahan pada sebuah perusahaan.

Diagnostic Analytics

Tahap ini dapat membantu profesional HR dalam melakukan identifikasi dan merumuskan masalah ketenagakerjaan. Dengan *diagnostic analytic* perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan, yang dapat membawa perusahaan ke arah organisasi yang lebih produktif.

Predictive Analytics

Dengan *predictive analytic* profesional HR dapat memprediksi tingkat *turnover* lalu melakukan audit dan mengoptimalkan proses rekrutmen, memprediksi pendapatan dengan ketersediaan data dan melakukan analisis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Prescriptive Analytics

Tahap *prescriptive analytics* adalah tahap analisis yang paling kompleks, tahap ini mengkombinasikan data internal, eksternal dan machine learning untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Dalam analitik preskriptif, proses pengambilan keputusan diterapkan pada model deskriptif dan prediktif untuk menemukan kombinasi kondisi yang ada dan keputusan yang mungkin diambil yang cenderung memiliki dampak paling besar di masa depan. Proses ini bersifat kompleks dan membutuhkan banyak sumber daya, tetapi jika dilakukan dengan baik, dapat memberikan nilai yang sangat besar bagi sebuah organisasi.

Oleh karena itu diperlukannya sebuah analisis-analisis guna strategi yang akan digunakan untuk menerapkan atau mengimplementasikan AI, ML, dan *Big Data* dapat berjalan dengan sebagaimana diharapkan oleh perusahaan. Penerapan analisis ini juga dapat menyelesaikan beberapa permasalahan yang dikhawatirkan selama ini seperti persoalan budaya, hukum, kepribadian seseorang, dllnya. Strategi analisis ini juga bermanfaat terutama dalam menyeleksi karyawan atau ekspatriat untuk ditugaskan disuatu site atau cabang perusahaan tersebut.

Perusahaan-perusahaan multinasional dalam mendapatkan karyawan atau ekspatriat yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan tentu tidaklah mudah. Ketika suatu perusahaan multinasional telah banyak mengetahui tentang seleksi ekspatriat untuk penugasan internasional, hal ini dapat mempermudah perusahaan dalam mengambil keputusan (Ott et al., 2016). Apabila sebuah perusahaan multinasional tidak memperhatikan penyeleksian ekspatriat dengan baik maka akan berdampak negatif yang serius bagi ekspatriat maupun perusahaan. Ott et al., (2016) merumuskan 5 kluster yang dapat membantu menyeleksi kriteria diantaranya – filosofi organisasi, kompetensi teknis, kemampuan relasional, karakteristik pribadi, dan situasi pasangan serta keluarga.

Dalam konteks rekrutmen, AI telah memungkinkan kita menggunakan algoritma yang lebih canggih sehingga dapat menyaring ratusan bahkan ribuan lamaran dengan sangat cepat. Sistem ini dapat mengidentifikasi kandidat yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan seperti keterampilan, pengalaman kerja, dan kecocokan dengan budaya perusahaan (Wahdaniah et al., 2023). Oleh karena itu diperlukannya perintah yang jelas dalam memberikan tugas kepada AI sehingga hasil yang didapatkan perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan. Belajar dari apa yang telah diterapkan oleh IBM dalam praktik IHRM dapat dilihat sebagai berikut (Downie & Hayes, 2024) :

1. Augmentasi Inteligensi Manusia: AI digunakan untuk mendukung, bukan menggantikan, kemampuan manusia. Pendekatan ini mendorong pengambilan keputusan yang tetap berada di tangan manusia dengan bantuan sistem AI, yang diimbangi dengan pelatihan ulang karyawan untuk memaksimalkan manfaat AI.
2. Transparansi dan Akuntabilitas: IBM menekankan pada desain interaksi AI-manusia yang menekankan transparansi, pemberitahuan kepada pengguna bahwa mereka berinteraksi dengan AI, serta mengatasi bias dalam proses pengambilan keputusan.
3. Integrasi dengan HR: AI diterapkan untuk meningkatkan efisiensi perekrutan, seperti penyaringan resume otomatis dan pemberian pelatihan onboarding yang disesuaikan. Selain itu, AI juga dapat digunakan untuk menganalisis data kinerja karyawan untuk promosi internal atau mengidentifikasi potensi kandidat baru.

Pada penerapan AI perusahaan multinasional lainnya seperti Google memiliki beberapa prinsip diantaranya (Google, n.d.) :

1. Framework Prinsip AI yang Bertanggung Jawab: Google menerapkan pendekatan berbasis risiko dalam pengembangan AI, menekankan mitigasi bias, pengujian adversarial (evaluasi risiko), dan pembuatan kebijakan keamanan data. Hal ini untuk memastikan produk AI bersifat inklusif dan adil.
2. Penggunaan Dataset yang Bertanggung Jawab: Dalam membangun model AI, Google menggunakan data non-sensitif atau menghapus informasi yang dapat diidentifikasi secara pribadi untuk menjaga privasi.
3. Kolaborasi Global: Google mengintegrasikan umpan balik dari tim lintas negara untuk memastikan AI mencerminkan kebutuhan masyarakat global, sambil tetap mematuhi regulasi lokal terkait.

Pembelajaran dari apa yang dilakukan IBM dan Google kita dapat kombinasikan pendekatan-pendekatan tersebut sehingga organisasi dapat mengoptimalkan AI dalam mendukung HRM Internasional secara efektif, efisien dan tetap memperhatikan etika bisnis. Selain itu kita juga dapat mempelajari hal-hal lain mengenai AI dalam dunia IHRM melalui kedua perusahaan tersebut. Terutama pada pengimplementasian dalam hal perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, analisis dan retensi karyawan, pengelolaan keberagaman dan inklusi, serta strategi transformasi global.

Perekrutan dan Seleksi Karyawan

1. Automasi Proses Perekrutan: IBM menggunakan AI untuk menyaring resume dan mencocokkannya dengan kebutuhan spesifik perusahaan. Teknologi ini membantu mengidentifikasi kandidat yang paling relevan secara efisien.
2. Chatbot untuk HR: Chatbot berbasis AI digunakan untuk menjawab pertanyaan kandidat selama proses rekrutmen, memberikan pengalaman yang responsif dan informatif kepada pelamar pekerjaan.
3. Google Cloud Talent Solution: Google menggunakan sistem berbasis AI untuk meningkatkan efisiensi perekrutan dengan mencocokkan kandidat berdasarkan pengalaman kerja, keterampilan, dan preferensi lokasi. Teknologi ini dirancang memang untuk memudahkan organisasi internasional dalam menemukan talenta yang sesuai di pasar global yang kompetitif.

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

1. Onboarding yang Dipersonalisasi: Perusahaan multinasional dapat memanfaatkan AI untuk menciptakan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu, membantu karyawan baru memahami tugas dan budaya kerja perusahaan lebih cepat.
2. Pembelajaran Berbasis AI: Sistem berbasis AI digunakan untuk menyarankan program pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan keterampilan karyawan, yang mendukung pengembangan karir lintas wilayah. Baik IBM maupun Google memanfaatkan AI sebagai salah satu sarana untuk pembelajaran karyawannya.

Analisis dan Retensi Karyawan

1. Pengukuran Kinerja dan Promosi Internal: AI diterapkan untuk menganalisis data kinerja karyawan, memberikan wawasan tentang kandidat yang potensial untuk promosi. Pendekatan ini membantu perusahaan mempertahankan talenta terbaik secara proaktif.
2. Pendeteksian Risiko Keluar Karyawan: Perusahaan multinasional dapat menggunakan algoritma prediktif untuk mengidentifikasi karyawan yang berisiko tinggi keluar dari perusahaan, memungkinkan intervensi dini oleh manajemen.

Pengelolaan Keberagaman dan Inklusi

1. Mitigasi Bias dalam Perekrutan: Perusahaan berskala global dapat menggunakan AI untuk mengurangi bias dalam perekrutan dengan memusatkan perhatian pada kualifikasi kandidat daripada identitas mereka, seperti nama atau latar belakang.
2. Dalam mendukung keberagaman budaya, AI Google digunakan untuk memastikan representasi inklusif dalam pengambilan keputusan perekrutan dan manajemen talenta. Model ini dirancang untuk menghindari bias gender, ras, atau budaya, yang menjadi tantangan dalam IHRM.

Strategi Transformasi Global

1. IBM memastikan bahwa solusi AI-nya selaras dengan regulasi internasional dan lokal terkait privasi data, seperti GDPR di Eropa. Dengan mematuhi standar global ini, IBM mampu menjalankan operasi HR secara etis di seluruh dunia.
2. Google menerapkan alat seperti *Google Workspace AI-powered tools* untuk meningkatkan kolaborasi lintas negara. Fitur AI seperti penerjemahan otomatis dan rekomendasi berbasis konteks membantu tim internasional berkomunikasi dan bekerja lebih efektif.

KESIMPULAN

Strategi penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM). AI dianggap sebagai terobosan revolusioner dalam dunia IHRM karena mampu mengotomasi berbagai proses, seperti rekrutmen, pelatihan, dan analisis kinerja karyawan, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen. Teknologi seperti Machine Learning (ML) dan Big Data Analytics memberikan kemampuan prediktif dan preskriptif yang membantu perusahaan mengidentifikasi kandidat terbaik, menganalisis risiko turnover, dan menciptakan program pengembangan karyawan yang lebih personal. Dalam artikel ini setidaknya menjelaskan beberapa poin yang dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Revolusi IHRM Melalui AI

Penggunaan kecerdasan buatan (AI) membawa perubahan besar dalam manajemen sumber daya manusia internasional (IHRM). AI mendukung otomatisasi proses seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengelolaan data, yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan multinasional.

2. Manfaat Utama AI:

Efisiensi Rekrutmen: AI memungkinkan proses seleksi kandidat lintas negara secara cepat dan tidak bias melalui algoritma canggih dan analisis data besar (big data).

Analitik Prediktif dan Preskriptif: Penggunaan AI untuk menganalisis data karyawan membantu memprediksi risiko turnover, meningkatkan retensi, dan mengoptimalkan promosi internal.

Komunikasi Global: Chatbot dan asisten virtual berbasis AI memfasilitasi interaksi lintas negara dalam perusahaan, termasuk menjawab pertanyaan karyawan secara real-time.

3. Peluang dan Tantangan:

AI memberikan peluang besar untuk memenangkan persaingan global dalam perekrutan talenta terbaik (*talent war*). Namun, perusahaan harus mengatasi tantangan seperti keberagaman budaya, perbedaan hukum lokal, dan bias dalam data untuk memanfaatkan AI secara optimal.

4. Contoh Implementasi:

IBM dan Google menjadi contoh bagaimana AI dapat diterapkan secara bertanggung jawab dan strategis, termasuk dengan mengintegrasikan transparansi, mitigasi bias, dan privasi data dalam proses operasional.

REFERENSI

- 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>
- Agrawal, A., Gans, J., & Goldfarb, A. (2018). *Prediction Machines: The Simple Economics of Artificial Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Bahasoan, A. N., Muhammad, & Marsudi. (2023). Regional Autonomy and Poverty in Indonesia: A Literature Review. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4 SE-Articles), 1613–1624. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3869>
- Birhane, A. (2021). Algorithmic injustice: a relational ethics approach. *Patterns*, 2(2), 100205. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.patter.2021.100205>
- Charlwood, A., & Guenole, N. (2022). Can HR adapt to the paradoxes of artificial intelligence? *Human Resource Management Journal*, 32(4), 729–742. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12433>
- Crawford, K. (2022). Atlas of AI: Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence. *Perspectives on Science and Christian Faith*, 74, 61–62. <https://doi.org/10.56315/PSCF3-22Crawford>
- Downie, A., & Hayes, M. (2024). *AI in the Workplace*. <https://www.ibm.com/think/topics/ai-in-the-workplace>
- Ermolina, A., & Tiberius, V. (2021). Voice-Controlled Intelligent Personal Assistants in Health Care: International Delphi Study. *Journal of Medical Internet Research*, 23(4), e25312. <https://doi.org/10.2196/25312>
- Fatimah, R., & Perkasa, D. H. (2024). *Tantangan dan Upaya Peningkatan Komunikasi Lintas Budaya pada Perusahaan Multinasional_Rina Fatimah*. 4(2), 59–69.
- Google. (n.d.). *Google AI Responsibility - Our Principles*. Retrieved November 17, 2024, from <https://ai.google/responsibility/principles/>
- III, J. R. S., & Doe, J. (2004). *MATH COURSE TAKING FOR CTE CONCENTRATORS: EVIDENCE FROM THREE STUDIES OF THE IMPACT OF A DECADE OF EDUCATION REFORM*. 21(1), 51–71.
- Jatoba, M., Santos, J., Gutierriz, I., Moscon, D., Fernandes, P., & Teixeira, J. (2019). Evolution of Artificial Intelligence Research in Human Resources. *Procedia Computer Science*, 164, 137–142. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.12.165>
- Javaid, M., Haleem, A., Singh, R. P., & Suman, R. (2021). Artificial Intelligence Applications for Industry 4.0: A Literature-Based Study. *Journal of Industrial Integration and Management*, 07(01), 83–111. <https://doi.org/10.1142/S2424862221300040>
- Langer, M., & Landers, R. N. (2021). The future of artificial intelligence at work: A review on effects of decision automation and augmentation on workers targeted by algorithms and third-party observers. *Computers in Human Behavior*, 123, 106878. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106878>
- Ott, D. L., Michailova, S., Overview, H., & Management, G. T. (2016). *Global Talent Management and Staffing in MNEs*. iii. <https://doi.org/10.1108/s1876-066x20160000032018>
- Peyravi, B., Nekrošienė, J., & Lobanova, L. (2020). Revolutionised technologies for marketing: Theoretical review with focus on artificial intelligence. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 827–834. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12313>

- Ribeiro, J., Lima, R., Eckhardt, T., & Paiva, S. (2021). Robotic Process Automation and Artificial Intelligence in Industry 4.0 – A Literature review. *Procedia Computer Science*, 181, 51–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.01.104>
- Sarjito, A. (2023). Human Resource Management in the AI Era: Challenges and Opportunities. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(2), 211–240.
- Strohmeier, S., & Piazza, F. (2013). Domain driven data mining in human resource management: A review of current research. *Expert Systems with Applications*, 40(7), 2410–2420. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.10.059>
- Wahdaniah, Suciанти, R., Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Human Resource Management Transformation in the Digital Age: Recent Trends and Implications. *International Journal of Applied Research and Sustainable Sciences*, 1(3), 239–258. <https://doi.org/10.59890/ijarss.v1i3.902>
- Whittaker, M. (2021). The steep cost of capture. *Interactions*, 28(6), 50–55. <https://doi.org/10.1145/3488666>