

Pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam Fungsi *Human Resource Management*: Analisis Peluang dan Efisiensi Biaya Organisasi di Kabupaten Manggarai Barat

Yohana Cintami Lery^{1*}, Ludgardis Deliman²

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

²Sarjana Terapan Akuntansi Perpajakan, Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia

Corresponding Author*

Nama Penulis : Yohana Cintami Lery^{1*}

E-mail : leryyohana@gmail.com

Diterima : 29 Maret 2026

Direvisi : 24 April 2026

Diterbitkan : 30 April 2026

Abstract

This study aims to analyze the use of AI in Human Resource Management (HRM) functions, its implementation opportunities, and its contribution to organizational cost efficiency, particularly in the tourism industry in West Manggarai Regency. The study used a qualitative approach with library research methods. The results indicate that AI plays a role in increasing the effectiveness of recruitment and selection processes, training and development, performance management, and talent management. AI implementation can also reduce operational costs through administrative automation, reduced recruitment costs, optimized training, and reduced employee turnover rates. In the tourism industry in West Manggarai, AI offers significant potential to improve the quality of human resource management and organizational competitiveness. However, successful implementation requires digital infrastructure readiness, improved human resource competency, and data governance that supports sustainable digital transformation.

keywords: Artificial Intelligence, Human Resource Management, cost efficiency, digital transformation, tourism industry.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pemanfaatan AI dalam fungsi *Human Resource Management* (HRM), peluang implementasinya, serta kontribusinya terhadap efisiensi biaya organisasi, khususnya pada industri pariwisata di Kabupaten Manggarai Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Hasil kajian menunjukkan bahwa AI berperan dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta pengelolaan talenta. Implementasi AI juga mampu menekan biaya operasional melalui otomatisasi administrasi, pengurangan biaya rekrutmen, optimalisasi pelatihan, dan penurunan tingkat *turnover* karyawan. Pada industri pariwisata di Manggarai Barat, AI memiliki peluang besar untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan daya saing organisasi. Namun, keberhasilan implementasinya memerlukan kesiapan infrastruktur digital, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta tata kelola data yang mendukung transformasi digital secara berkelanjutan.

Kata kunci: Artificial Intelligence, Human Resource Management, efisiensi biaya, transformasi digital, industri pariwisata

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital, khususnya *Artificial Intelligence* (AI) telah memberikan dampak yang luas dan mendalam terhadap berbagai sektor industri, termasuk dalam

pengelolaan sumber daya manusia (SDM). AI merupakan teknologi yang memungkinkan sistem untuk meniru kecerdasan manusia, seperti pengambilan keputusan, pemrosesan bahasa alami, pengenalan pola, serta pembelajaran dari data untuk meningkatkan kinerja sistem secara otomatis (Russell & Norvig, 2021). Dalam konteks manajemen SDM, AI mulai diterapkan untuk mendukung berbagai fungsi strategis dan operasional, seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja serta manajemen talenta.

Transformasi digital di bidang SDM merupakan respons terhadap kebutuhan organisasi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi dan kecepatan dalam pengambilan keputusan serta pengelolaan karyawan. Sistem berbasis AI mampu menyaring ribuan resume dalam waktu singkat, merekomendasikan kandidat terbaik berdasarkan algoritme yang telah dilatih, hingga menyusun program pelatihan yang dipersonalisasi sesuai dengan kebutuhan dan profil masing-masing karyawan (Meijerink, dkk, 2020). Hal ini menandai pergeseran dari pendekatan konvensional yang bersifat manual dan subjektif menuju pendekatan berbasis data yang lebih objektif dan efisien.

Penggunaan kecerdasan buatan (AI) telah secara signifikan mengubah berbagai aspek kehidupan manusia dalam beberapa tahun terakhir. Bukan hanya di sektor HRM tetapi juga di sektor keuangan. Teknologi AI memiliki kemampuan untuk menangani data dengan cepat, melakukan prediksi yang tepat, dan mengotomatisasi proses yang sebelumnya memakan banyak waktu. Menurut Tiwari pada tahun 2023 dalam (Nuraziza & Sudirman, 2024). Laporan keuangan adalah hasil akhir dari serangkaian proses mencatat dan menggabungkan data transaksi bisnis. Laporan keuangan pada dasarnya merupakan hasil dari proses akuntansi yang bertujuan untuk menyampaikan informasi tentang keuangan dan aktivitas perusahaan kepada para pemangku kepentingan. Dengan demikian, laporan keuangan berfungsi sebagai alat komunikasi yang menghubungkan perusahaan dengan pihak-pihak terkait, memberikan gambaran tentang kondisi keuangan dan kinerja perusahaan (Sari, *et al.*, 2023).

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adopsi AI dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kualitas keputusan, mengurangi bias manusia, serta memperkuat keterlibatan dan retensi karyawan. Di sisi lain, penerapan AI juga menimbulkan tantangan baru, seperti kekhawatiran terhadap penggantian tenaga kerja manusia, privasi data karyawan, serta isu etika dalam penggunaan algoritma yang belum sepenuhnya transparan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya mengadopsi teknologi AI secara teknis, tetapi juga mempertimbangkan aspek sosial dan etika dalam proses implementasinya.

Fenomena yang menarik perhatian adalah masalah-masalah yang timbul dalam sistem manual pencatatan dan penyusunan laporan. Hal ini menyebabkan akuntan tidak efisien dan efektif dalam melakukan tugas mereka, seperti memerlukan waktu yang banyak untuk melakukan pendataan karyawan, melakukan banyak transaksi, sering terjadi kesalahan dalam pencatatan, penginputan hingga perhitungan, sulitnya mencari data karena jumlah data yang besar, serta masalah lain yang menyebabkan HR dan akuntan tidak akurat dalam pekerjaannya (Putri, 2022).

Kecerdasan buatan memiliki berbagai keunggulan dan kekurangan dalam penggunaan dan penerapan *Artificial Intelligence* (AI), terutama di bidang akuntansi. Keunggulan AI; Penghematan biaya dan operasional efisiensi, peningkatan produktivitas dan pelayanan pelanggan, memangkas proses alur pekerjaan dan otomatisasi pekerjaan, analisis meta data, kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang sulit dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu kelemahan dari AI adalah; benturan kepentingan dalam organisasi dibawah pengawasan

yang lebih besar oleh AI, biaya penerapan yang lebih besar (modal dan *maintenance*), kecerdasan dalam AI bergantung pada input yang diberikan oleh programmer dalam batasan programnya, dibatasi oleh data sampel yang diinputkan, tidak mampu berinovasi atau menciptakan hal baru, dan tidak memiliki pengetahuan umum (*common sense*) (Juniardi, 2024). Dalam konteks Indonesia, perkembangan AI juga mulai memengaruhi sektor pariwisata yang merupakan salah satu industri strategis nasional. Di Kabupaten Manggarai Barat, sektor pariwisata menjadi tulang punggung perekonomian daerah dengan berkembangnya berbagai industri pendukung seperti hotel, *resort*, *homestay*, restoran, biro perjalanan wisata, usaha kapal wisata, dan berbagai usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang melayani kebutuhan wisatawan. Sebagai destinasi pariwisata super prioritas, Manggarai Barat menghadapi tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan sekaligus menjaga efisiensi biaya operasional agar mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Namun demikian, pengelolaan sumber daya manusia pada industri pariwisata di Manggarai Barat masih menghadapi berbagai tantangan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan, keterbatasan tenaga kerja yang memiliki kompetensi digital, biaya rekrutmen yang terus meningkat, serta kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan menjadi permasalahan yang sering dihadapi oleh pelaku usaha pariwisata. Selain itu, banyak organisasi masih mengandalkan sistem pengelolaan SDM secara manual yang membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya yang relatif besar. Kondisi ini dapat mempengaruhi produktivitas organisasi dan kualitas pelayanan kepada wisatawan.

Menurut Ulrich (2024), fungsi SDM yang masih berorientasi pada pekerjaan administratif berpotensi meningkatkan biaya operasional organisasi dan mengurangi kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai strategis. Oleh karena itu, transformasi digital melalui pemanfaatan AI menjadi salah satu solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi fungsi SDM. Di sisi lain, berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan AI dalam HRM mampu mengurangi biaya rekrutmen, mempercepat proses seleksi, meningkatkan efektivitas pelatihan, serta membantu organisasi memprediksi kebutuhan tenaga kerja secara lebih akurat. Menurut Bernard Marr (2024), AI dapat membantu organisasi menghemat biaya operasional melalui otomatisasi proses kerja dan pengelolaan data yang lebih efisien. Akan tetapi, implementasi AI juga memerlukan kesiapan organisasi, baik dari aspek sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, maupun budaya kerja.

Meskipun pemanfaatan AI dalam manajemen sumber daya manusia semakin berkembang, kajian yang secara khusus membahas peluang pemanfaatan AI dan efisiensi biaya organisasi pada industri pariwisata di Manggarai Barat masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada perusahaan besar di perkotaan atau sektor industri manufaktur dan jasa modern. Dalam hal ini karakteristik industri pariwisata di Manggarai Barat memiliki kondisi yang berbeda, terutama terkait skala usaha, kualitas SDM, serta kesiapan teknologi yang dimiliki oleh organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam fungsi *Human Resource Management* dapat menjadi peluang bagi industri pariwisata di Manggarai Barat dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sekaligus menciptakan efisiensi biaya organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian MSDM berbasis teknologi serta menjadi referensi praktis bagi pelaku industri pariwisata dalam menghadapi era transformasi digital dan industry 5.0.

TINJAUAN PUSTAKA

Artificial Intelligence (AI)

Artificial Intelligence (AI) merupakan cabang ilmu komputer yang fokus pada pengembangan sistem yang mampu melakukan tugas-tugas cerdas seperti penalaran, pengambilan keputusan, serta pembelajaran dari data. Menurut Russell dan Norvig (2021), AI adalah sistem yang dapat meniru kecerdasan manusia untuk memecahkan masalah secara otomatis dan adaptif. Selain itu, Kaplan (2016) menekankan bahwa AI berkembang pesat karena kemampuannya dalam mengolah big data dan membentuk algoritme prediktif yang mampu menghasilkan keputusan yang akurat dalam waktu singkat. Dalam konteks organisasi, AI digunakan untuk mengelola dan menganalisis data dalam skala besar guna mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan akurat. Kaplan (2016) menyebutkan bahwa AI memberikan nilai strategis karena mampu mendeteksi pola tersembunyi dalam data dan menghasilkan *output prediktif* yang tidak mudah dicapai oleh analisis manual.

Human Resource Management

HRM atau Manajemen SDM merupakan bidang yang mengelola fungsi-fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, hingga retensi tenaga kerja. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa tujuan utama manajemen SDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan sesuai dengan kebutuhan strategis perusahaan. Menurut David A. Decenzo & Stephen P. Robbins, sebagaimana dikutip dalam (Purwanto *et al.*, 2024) dalam bukunya *Fundamental of Human Resource Management*, MSDM merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan orang dalam organisasi. Mereka menekankan bahwa MSDM mencakup berbagai fungsi penting, termasuk perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan karyawan. Dalam mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dua fungsi yaitu, manajerial dan operasional yang bertujuan untuk memastikan efektivitas, produktivitas dan kesejahteraan anggota dalam organisasi (Seto, *et al.*, 2023).

Integrasi AI dalam Pengelolaan SDM

Integrasi AI dalam pengelolaan SDM mulai diterapkan dalam berbagai fungsi, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi. Dalam pelatihan dan pengembangan, Ivavov (2020) menjelaskan bahwa AI digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan individu dan menyesuaikan materi pembelajaran secara personal. Di sisi lain, dalam manajemen kinerja, Meijerink, Bondarouk, dan Lepak (2020) menyoroti penggunaan AI dalam memberikan umpan balik kinerja secara *real-time* dan mengidentifikasi pola kerja yang menunjukkan risiko penurunan produktivitas. Dalam aspek pelatihan dan pengembangan, Ivanov (2020) menyatakan bahwa AI dapat menganalisis kebutuhan pelatihan berdasarkan performa individu dan memberikan materi pembelajaran yang bersifat adaptif. Sementara dalam manajemen kinerja, AI membantu pemantauan kerja secara *real-time* dan menyediakan umpan balik berbasis data, seperti diuraikan oleh Meijerink *et al.*, (2020).

Manfaat Penerapan AI dalam SDM

Automasi tugas administratif dengan kecerdasan buatan (AI) telah menjadi solusi efektif dalam meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Banyak tugas yang sebelumnya memerlukan waktu dan tenaga manusia, seperti pemrosesan data, pengelolaan dokumen, serta penjadwalan pertemuan, kini dapat dilakukan secara otomatis dengan bantuan teknologi AI (Ahmad *et al.*,

2022). Misalnya, *chatbot* dan asisten virtual dapat menangani komunikasi internal serta menjawab pertanyaan rutin karyawan tanpa perlu intervensi langsung dari tim HR. Selain itu, sistem otomatisasi berbasis AI juga dapat mengelola penggajian, pencatatan kehadiran, dan pemrosesan klaim secara lebih cepat dan akurat. Dengan mengurangi beban kerja administratif ini, perusahaan dapat mengalokasikan tenaga kerja mereka untuk tugas-tugas yang lebih strategis, meningkatkan produktivitas keseluruhan, serta mengurangi risiko kesalahan manual yang sering terjadi dalam proses administratif tradisional (Tariq *et al.*, 2021; Varsha, 2023).

Selain itu, AI juga berperan dalam mengurangi bias dalam pengambilan keputusan, terutama dalam aspek manajemen sumber daya manusia dan operasional bisnis. Bias manusia sering kali menjadi tantangan dalam proses rekrutmen, promosi karyawan, dan evaluasi kinerja, yang dapat berdampak negatif terhadap keadilan dan keberagaman dalam organisasi (Ahmad, *et al.*, 2022). Dengan algoritme berbasis data, AI dapat menilai kandidat atau karyawan berdasarkan kualifikasi dan pencapaian mereka secara objektif, tanpa terpengaruh oleh faktor subjektif seperti gender, usia, atau latar belakang pribadi. Selain itu, dalam pengambilan keputusan bisnis, AI mampu menganalisis data besar dan menyajikan rekomendasi berdasarkan tren serta pola yang mungkin tidak terlihat oleh manusia (Tariq *et al.*, 2021; Varsha, 2023). Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih akurat, berbasis data, dan minim bias, yang pada akhirnya berkontribusi pada efisiensi operasional yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih adil serta inklusif.

Tantangan dan Solusi Implementasi AI dalam Manajemen SDM

Hambatan teknis dan infrastruktur menjadi tantangan utama dalam implementasi kecerdasan buatan (AI) di lingkungan kerja, terutama terkait kesiapan sistem teknologi dalam perusahaan. Tidak semua organisasi memiliki infrastruktur digital yang memadai untuk mengadopsi AI secara efektif (Ismatullaev & Kim, 2024). Banyak perusahaan masih menggunakan sistem lama yang tidak kompatibel dengan teknologi AI terbaru, sehingga membutuhkan investasi besar dalam pembaruan perangkat keras dan perangkat lunak. Selain itu, ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan teknologi untuk mengoperasikan sistem berbasis AI juga menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi (Giermindl, *et al.*, 2022). Tanpa kesiapan teknologi yang memadai, perusahaan dapat mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan AI ke dalam proses bisnis mereka, yang pada akhirnya dapat menghambat efisiensi operasional dan optimalisasi produktivitas karyawan.

Salah satu tantangan utama dalam penerapan kecerdasan buatan (AI) di tempat kerja adalah resistensi dari karyawan yang merasa khawatir akan dampak teknologi ini terhadap peran dan masa depan pekerjaan mereka. Banyak karyawan yang melihat AI sebagai ancaman terhadap keamanan pekerjaan mereka, mengingat otomatisasi dapat menggantikan beberapa tugas yang sebelumnya dilakukan oleh manusia (Niehueser & Boak, 2020). Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu menerapkan strategi edukasi dan pelibatan karyawan dalam proses transformasi digital. Program pelatihan dirancang khusus untuk meningkatkan literasi digital dan keterampilan teknologi dapat membantu karyawan memahami manfaat AI dalam mendukung pekerjaan mereka, bukan menggantikan peran mereka (Zirar *et al.*, 2023). Selain itu, perusahaan juga perlu melibatkan karyawan secara aktif dalam proses implementasi AI, dengan mendengarkan kekhawatiran mereka dan memberikan ruang untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Dengan pendekatan edukatif dan transparan, resistensi karyawan terhadap AI dapat dikurangi, dan mereka akan lebih terbuka terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menganalisis pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam fungsi *Human Resource Management* (HRM) serta implikasinya terhadap efisiensi biaya organisasi berdasarkan berbagai literatur ilmiah yang relevan. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari jurnal ilmiah nasional maupun internasional, buku referensi, prosiding konferensi, laporan lembaga internasional, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan *Artificial Intelligence*, *Human Resource Management*, transformasi digital, dan efisiensi organisasi. Literatur yang digunakan diprioritaskan berasal dari publikasi lima sampai sepuluh tahun terakhir agar mampu menggambarkan perkembangan AI yang sangat dinamis.

Pengumpulan data dilakukan melalui proses identifikasi, seleksi, klasifikasi, dan sitesis berbagai sumber pustaka menggunakan kata kunci seperti *Artificial Intelligence*, *Human Resource Management*, *Digital Human Resource Management*, *HR Analytics*, *Recruitment Automation*, *Employee Performance*, dan *Cost Efficiency*. Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu mengidentifikasi tema-tema utama, membandingkan hasil penelitian terdahulu, selanjutnya menarik kesimpulan mengenai peluang, manfaat, tantangan, dan strategi implementasi AI dalam fungsi MSDM. Untuk meningkatkan validitas penelitian, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil dari berbagai penelitian yang memiliki konteks dan pendekatan berbeda sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai implementasi AI dalam fungsi *Human Resource Management*.

HASIL DAN DISKUSI

Pemanfaatan *Artificial Intelligence* dalam Fungsi HRM

Perkembangan *artificial intelligence* telah mengubah paradigma pengelolaan sumber daya manusia dari aktivitas administrasi menjadi fungsi strategis yang berbasis data (*data-driven HRM*). Organisasi tidak lagi hanya menggunakan AI untuk mengotomatisasi pekerjaan administratif, tetapi juga untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat, objektif, dan akurat. Pada fungsi rekrutmen dan seleksi, AI mampu melakukan penyaringan ribuan *curriculum vitae* (CV) secara otomatis berdasarkan kriteria kompetensi yang telah ditentukan organisasi. Teknologi *Natural Language Processing* (NLP) memungkinkan sistem memahami isi dokumen pelamar, sedangkan *Machine Learning* mampu memprediksi kandidat yang memiliki peluang keberhasilan lebih tinggi berdasarkan data historis perusahaan.

Selain proses rekrutmen, AI juga diterapkan dalam proses *onboarding*, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga perencanaan karier karyawan. Sistem AI mampu memberikan rekomendasi pelatihan secara profesional berdasarkan hasil evaluasi kinerja masing-masing karyawan sehingga proses pengembangan SDM menjadi lebih efektif. Pada aspek manajemen talenta, AI membantu organisasi mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi tinggi (*high potential employee*) sekaligus memprediksi kemungkinan *turnover* melalui analisis perilaku kerja, tingkat kepuasan, produktivitas, dan pola absensi.

Efisiensi Biaya Organisasi Melalui Implementasi AI

Salah satu alasan utama organisasi mengimplementasikan AI adalah kemampuan teknologi tersebut dalam menurunkan biaya operasional. Efisiensi biaya diperoleh melalui beberapa aspek berikut:

Pengurangan Biaya Rekrut: Sebelum menggunakan AI, proses seleksi membutuhkan banyak

tenaga HR untuk melakukan penyaringan dokumen, menjadwalkan wawancara, hingga melakukan administrasi pelamar. Dengan AI, sebagian besar pekerjaan tersebut dapat dilakukan secara otomatis sehingga biaya operasional menjadi lebih rendah.

Efisiensi biaya pelatihan: Platform pembelajaran berbasis AI mampu memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan setiap individu (*personalized learning*). Hal ini mengurangi biaya pelatihan yang sebelumnya dilakukan secara klasikal dan membutuhkan anggaran besar.

Efisiensi administrasi SDM: Berbagai pekerjaan administratif seperti absensi, penggajian, pengelolaan cuti, hingga penyusunan laporan dapat dilakukan secara otomatis sehingga organisasi tidak memerlukan banyak tenaga administratif.

Pengurangan biaya *turnover*: AI mampu mengidentifikasi potensi karyawan yang berisiko mengundurkan diri sehingga organisasi dapat melakukan intervensi lebih awal melalui program retensi. Dengan demikian biaya rekrutmen ulang maupun pelatihan karyawan baru dapat ditekan.

Peluang Implementasi AI pada Industri Pariwisata di Manggarai Barat

Kabupaten Manggarai Barat sebagai kawasan pariwisata super prioritas memiliki karakteristik organisasi yang didominasi hotel, restoran, biro perjalanan wisata, *homestay*, dan UMKM pariwisata, sebagian besar organisasi tersebut masih mengelola SDM secara konvensional. Implementasi AI memiliki peluang besar karena mampu membantu pelaku usaha dalam; mempercepat proses rekrutmen tenaga kerja musiman, menyusun jadwal kerja secara otomatis sesuai tingkat okupansi, memprediksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan musim kunjungan wisata, meningkatkan kualitas pelayanan melalui *chatbot* internal maupun sistem pembelajaran digital, dan melakukan evaluasi kinerja berbasis data.

Pada sektor usaha kecil dan menengah, implementasi AI tidak selalu memerlukan investasi yang besar. Berbagai *platform Human Resource Information System (HRIS)* berbasis cloud telah menyediakan layanan otomatisasi administrasi SDM dengan biaya berlangganan yang relatif terjangkau. Kondisi tersebut membuka peluang bagi UMKM pariwisata di Manggarai Barat untuk meningkatkan profesionalisme pengelolaan SDM tanpa harus membangun sistem teknologi secara mandiri. Meskipun demikian, keberhasilan implementasi AI sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi dalam membangun budaya digital, meningkatkan kompetensi SDM, serta menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai. Oleh karena itu, kolaborasi antara pemerintah daerah, pelaku usaha, lembaga pendidikan, dan penyedia teknologi menjadi faktor penting dalam mempercepat transformasi digital pada sektor pariwisata di Manggarai Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan *Artificial Intelligence (AI)* dalam fungsi *Human Resource Management* memberikan peluang yang besar bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sekaligus menciptakan efisiensi biaya operasional. AI mampu mendukung berbagai fungsi MSDM, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hingga pengelolaan talenta melalui pendekatan berbasis data yang lebih objektif, cepat dan akurat. Implementasi AI memberikan dampak positif terhadap efisiensi organisasi melalui pengurangan biaya rekrutmen, optimalisasi program pelatihan, otomatisasi administrasi SDM,

serta penurunan biaya akibat tingginya tingkat *turnover* karyawan. Selain meningkatkan efisiensi biaya, AI juga mendukung pengambilan keputusan strategis melalui kemampuan analisis data dan prediksi kebutuhan tenaga kerja sehingga organisasi mampu meningkatkan daya saing di era transformasi digital. Pada industri pariwisata di Kabupaten Manggarai Barat, pemanfaatan AI memiliki prospek yang sangat baik mengingat karakteristik industri yang membutuhkan fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga kerja dan peningkatan kualitas pelayanan. Namun demikian, keberhasilan implementasi AI memerlukan kesiapan infrastruktur digital, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, perlindungan terhadap data pribadi, serta kebijakan organisasi yang mendukung transformasi digital secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. &. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Giermindl, L. F. (2022). . Artificial intelligence in human resource management: Challenges and opportunities for organizations. . *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 315–331.
- Ismatullaev, S. &. (2024). Challenges of artificial intelligence adoption in human resource management: A systematic literature review. *Human Systems Management*, , 1-18.
- Purwanto, A. N. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 34–48.
- Putri, D. A. (2022). Efektivitas digitalisasi administrasi sumber daya manusia pada perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 120–132.
- Sari, R. P. (2023). Analisis laporan keuangan sebagai alat komunikasi informasi perusahaan. . *Jurnal Riset Akuntansi*, 85–97., 85–97.
- Seto, A. P. (2023). Fungsi manajerial dan operasional dalam manajemen sumber daya manusia. . *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 22–35.
- Taylor, A. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Varsha, R. (2023). Artificial intelligence applications in human resource management: A review. *International Journal of Management Research and Technology*, , 41–53.
- Zirar, A. A. (2023). Worker resistance toward artificial intelligence adoption: A systematic literature review. *Technological Forecasting and Social Change*.