e-ISSN: 3025-8189 ; p-ISSN: 3025-8197

JURNAL INOVASI DAN TREN

doi.org/10.35870/ljit.v4i2.9078

Vol. 4, No. 2, Tahun 2026

Hal. 1450-1458

Homepage http://www.journal.lembagakita.com/ljit

Dampak Implementasi *Artificial Intelligence* terhadap Efisiensi Waktu Eksekusi Pekerjaan Karyawan (Studi Kasus pada Rasyidi Consulting Group)

Tisla Widya Hasratun

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta, Tangerang Selatan, Indonesia

Email Korespodensi: tislawidyah@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima 25-10-2026
Disetujui 06-11-2026
Diterbitkan 13-11-2026

ABSTRACT

Amid the ongoing digital transition, the integration of Artificial Intelligence (AI) into Human Resource Management (HRM) has transformed traditional job analysis models into smart, data-driven analytical systems. This study aims to analyze and quantify the impact of AI implementation on workflow cycle time efficiency and the accuracy of job analysis, based on the mapping of employees' actual routine tasks at Rasyidi Consulting Group. A qualitative approach utilizing a descriptive case study method was employed. Primary data were gathered through in-depth interviews and direct observation of a key informant—the Director of Rasyidi Consulting Group—selected via purposive sampling. The findings indicate that the use of AI successfully eliminates wasted time on clerical tasks; for instance, the time required to prepare management reports was reduced from 2–3 hours (manual process) to just 40 minutes per report, achieving an efficiency gain exceeding 75%. In terms of accuracy, the integration of AI—which automatically aggregates timesheet and progress accounting data—enhances precision, minimizes human error, reduces subjective managerial bias, and prevents task mismatches. This improvement in operational efficiency directly and positively impacts meeting client Service Level Agreement (SLA) commitments through the implementation of "Smart HRM."

***Keywords**: Artificial Intelligence; Job Analysis; Task Execution; Time Efficiency; Competency Accuracy; Smart HRM*

ABSTRAK

Di tengah transisi digital, penggabungan *Artificial Intelligence* (AI) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengubah model *job analysis* tradisional menjadi sistem analitik pintar berbasis data. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menghitung dampak penerapan AI terhadap efisiensi waktu pengerjaan alur pekerjaan (*cycle time*) dan tingkat akurasi *job analysis* berbasis pemetaan tugas nyata rutin karyawan di Rasyidi Consulting Group. Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif. Data primer diambil dari wawancara mendalam dan pengamatan langsung bersama informan kunci, yaitu Direktur Rasyidi Consulting Group, yang dipilih memakai teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penggunaan AI berhasil mengurangi pemborosan waktu kerja (*waste elimination*) pada tugas klerikal, dengan memotong waktu penyusunan laporan manajemen dari 2–3 jam secara manual menjadi hanya 40 menit per laporan, atau mencapai persentase efisiensi di atas 75%. Dari sisi ketepatan, integrasi AI yang merekapitulasi data *timesheet* dan *progress accounting* secara otomatis menghasilkan ketelitian tinggi, mengurangi kesalahan manusia (*human error*), meminimalkan bias penilaian subjektif manajerial, serta

Copyright @ 2026. Published by Lembaga Komunitas Informasi Teknologi Aceh (KITA), Indonesia. This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0). Based on a work at http://journal.lembagakita.com/ljit

Abstract & Indexing CC BY-NC 4.0 OPEN ACCESS

mencegah terjadinya *task mismatch* di lapangan. Peningkatan efisiensi operasional ini berpengaruh positif terhadap pemenuhan *Service Level Agreement* (SLA) klien dalam kerangka *Smart HRM*.

Katakunci*: Artificial Intelligence; Job Analysis*; Eksekusi Tugas Nyata; Efisiensi Waktu; Akurasi Kompetensi; Smart HRM

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Widya Hasratun, T. (2026). Dampak Implementasi Artificial Intelligence terhadap Efisiensi Waktu Eksekusi Pekerjaan Karyawan (Studi Kasus pada Rasyidi Consulting Group). LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren, 4(2), 1450-1458. https://journal.lembagakita.com/ljit/article/view/9078

PENDAHULUAN

Di tengah kemajuan gelombang transisi digital global serta Revolusi Industri 4.0, adopsi kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah mentransformasikan paradigma pengelolaan operasional dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara mendasar (Armstrong & Taylor, 2020; Chowdhury et al., 2023). Kajian terbaru juga menunjukkan bahwa fokus penelitian AI dalam MSDM telah bergeser dari perancangan algoritma ke penerapan praktis di organisasi (Zhai et al., 2024). Pemanfaatan AI tidak lagi terbatas pada otomatisasi kegiatan administratif sederhana, melainkan telah meluas ke aspek analisis beban kerja, pembagian porsi tugas harian, hingga proses *job analysis* berbasis pemetaan eksekusi pekerjaan nyata di lapangan (Dessler, 2020). Dalam ranah manajemen operasional, *job analysis* berbasis pemetaan aktivitas kerja merupakan fondasi kritis yang menentukan kelancaran alur proyek, pengurangan penundaan (*bottleneck*), serta keseimbangan beban kerja antarkaryawan (Groover, 2021). Perkembangan algoritma *machine learning* dan *Natural Language Processing* (NLP) saat ini memungkinkan digulirkannya *job analysis* secara *real-time*. Kondisi ini menuntut organisasi untuk mengubah *job analysis* konvensional berbasis pengawasan manual menjadi sistem analitik cerdas yang mampu meningkatkan efisiensi operasional sekaligus mengurangi potensi kesalahan manusia (*human error*) (Park et al., 2023).

Di Indonesia, pemanfaatan teknologi AI terhadap *job analysis* dan pemetaan tugas SDM menghadapi tekanan ganda antara urgensi efisiensi operasional dan ketidaksiapan alur data kerja internal. Laporan *Indonesia Digital Economy Index* menunjukkan bahwa lebih dari 62% perusahaan skala menengah hingga besar di Indonesia telah memulai inisiasi digitalisasi SDM, namun kurang dari 18% yang berhasil mengadopsi analitik AI langsung pada tingkat proses *job analysis* dan pengorganisasian tugas harian karyawan (Anshori & Safrizal, 2024). Praktik empiris di lapangan memperlihatkan bahwa sebagian besar tim operasional masih menghadapi tantangan berupa ketidakjelasan kriteria *job desk*, tumpang-tindih peran (*overlapping*), serta penumpukan durasi kerja. Ketidakjelasan kriteria tugas dan lambatnya koordinasi ini memicu tingginya angka *skill mismatch* dan *task mismatch* nasional yang menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) masih memengaruhi sekitar 34,2% tenaga kerja terdidik akibat rancangan *job analysis* yang tidak presisi dengan kapasitas nyata karyawan di lapangan.

Bukti nyata mengenai pentingnya otomatisasi *job analysis* dapat dilihat dari penelitian Setiawan dan Handoko (2023) pada sektor jasa profesional di Indonesia. Studi tersebut memperlihatkan bahwa perbaikan porsi kerja dan *job analysis* manual berbasis pengendalian konvensional berdampak pada tingkat ketidaksesuaian tugas dan bias penilaian subjektif hingga 28%, yang memicu keterlambatan pemenuhan proyek. Namun, ketika perusahaan mengimplementasikan instrumen analisis digital terstruktur untuk mengorganisasikan alur kerja harian, waktu hambatan operasional dapat dikurangi hingga 40% dengan tingkat konsistensi serta ketepatan pelaksanaan tugas yang meningkat signifikan. Kasus ini menegaskan bahwa ketidakakuratan *job analysis* berdampak sistemik terhadap lambatnya penyelesaian proyek (*delivery time*), penurunan kualitas layanan (*Service Level Agreement*/SLA), dan pemborosan biaya operasional perusahaan (Monden, 2012).

Meskipun literatur tentang AI dalam sektor MSDM perlahan berkembang, sebagian besar literatur di Indonesia masih berfokus pada dampak AI terhadap rekrutmen (e-recruitment) atau penyusunan dokumen administratif semata (Anshori & Safrizal, 2024). Di tingkat internasional, bukti empiris menunjukkan bahwa AI generatif dapat meningkatkan produktivitas pekerja profesional, antara lain dengan menurunkan waktu penyelesaian tugas menulis hingga 40% (Noy & Zhang, 2023) dan menaikkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan per jam sekitar 15% pada layanan pelanggan (Brynjolfsson et al., 2025).

Namun, bukti tersebut belum secara khusus menyoroti perusahaan konsultan manajemen, akuntansi, dan perpajakan di Indonesia. Belum banyak penelitian terapan yang mengukur secara mendalam dampak langsung penerapan AI terhadap dua variabel teknis utama sekaligus, yaitu efisiensi waktu eksekusi pekerjaan (*processing/cycle time*) dan akurasi *job analysis* berbasis pemetaan tugas rutin di perusahaan konsultan bisnis. Keterbatasan pendekatan terdahulu menjadi kebaruan (*novelty*) utama dalam penelitian ini. Penelitian ini merancang pemodelan berbasis adopsi teknik industri dengan analitik AI untuk mengevaluasi efisiensi dan tingkat akurasi *job analysis* secara objektif.

Berdasarkan latar belakang dan rumpang penelitian (*research gap*) tersebut, tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis dan menghitung dampak penerapan *Artificial Intelligence* terhadap efisiensi waktu eksekusi pekerjaan dan tingkat akurasi *job analysis* karyawan di Rasyidi Consulting Group. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan waktu pengerjaan alur kerja sebelum dan sesudah integrasi analitik AI dari perspektif manajerial, menghitung tingkat penurunan *mismatch* tugas rutin, serta memformulasikan saran kerangka kerja *job analysis* berbasis AI yang efektif bagi praktisi SDM dan teknik industri.

METODE

Penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling* dengan melibatkan tiga orang informan dari tingkatan manajerial dan operasional Rasyidi Consulting Group, yaitu: (1) Direktur perusahaan sebagai informan kunci kebijakan manajerial; (2) *Senior Consultant* (Sdr. Rifki) sebagai informan pelaksana operasional utama; serta (3) Staf *Finance & Accounting* internal. Pelibatan informan operasional dilakukan untuk memverifikasi durasi eksekusi pekerjaan klerikal riil sebelum dan sesudah adopsi AI melalui triangulasi sumber data.

Jenis data yang diutamakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama di lapangan (Sugiyono, 2021). Pengumpulan data primer dilakukan melalui tiga teknik utama:

1. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) secara semi-terstruktur bersama Direktur Rasyidi Consulting Group untuk menggali perbandingan alur eksekusi tugas sebelum dan sesudah adopsi AI.
2. Observasi partisipatif terbatas (*direct observation*) untuk mengamati alur koordinasi serta mekanisme tugas rutin karyawan berbasis saran analitik AI.
3. Pencatatan *lead time* kerja untuk menghitung siklus waktu nyata (*actual processing time*) penyelesaian alur pekerjaan di lokasi penelitian.

Pengujian keabsahan data (*trustworthiness*) dilakukan dengan mengimplementasikan teknik triangulasi (Miles et al., 2014). Triangulasi dilakukan melalui triangulasi teknik, yaitu membandingkan dan mengonfirmasi hasil wawancara mendalam yang disampaikan oleh Direktur Rasyidi Consulting Group dengan hasil observasi langsung terhadap alur eksekusi pekerjaan harian serta rekam jejak siklus waktu proyek di lapangan.

Teknik analisis data kualitatif mengikuti model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang terdiri dari tiga tahapan utama:

1 Reduksi data (data reduction) dengan mengorganisasikan, memilah, dan mentranskrip data mentah hasil wawancara serta catatan pengamatan ke dalam kategori efisiensi waktu (cycle time) dan akurasi job analysis.

2 Penyajian data (data display) dengan menyusun teks naratif dan tabel matriks evaluasi secara sistematis.
3 Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification) untuk merumuskan simpulan mendalam tentang dampak nyata implementasi AI terhadap efisiensi waktu pengerjaan dan ketepatan job analysis rutin karyawan..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rasyidi Consulting Group, sebuah perusahaan konsultan manajemen, akuntansi, dan perpajakan yang berlokasi di Jakarta. Sebelum mengadopsi teknologi AI secara terintegrasi, Rasyidi Consulting Group mengelola proses pembagian kerja berdasarkan tingkat kerumitan bisnis klien (seperti sektor manufaktur, perdagangan, dan jasa) yang disesuaikan dengan keahlian serta porsi kerja (*workload*) masing-masing konsultan. Perusahaan menekankan pencegahan tumpang-tindih peran (*overlapping*) maupun ketidakjelasan *job desk*. Untuk meninjau dan menghitung beban kerja rutin karyawan, manajemen menggunakan instrumen *timesheet* operasional (jam kerja 08.30–17.30 WIB). Melalui *timesheet*, manajemen mencatat rincian aktivitas harian konsultan dan durasi waktu yang dialokasikan untuk tiap klien guna membandingkan besarnya *fee* klien dengan alokasi waktu konsultan demi mencegah pemborosan jam kerja.

Berdasarkan temuan lapangan, titik hambatan (*bottleneck*) operasional dan pemborosan waktu kerja paling signifikan terjadi pada aktivitas yang bersifat klerikal (*clerical/administrative tasks*). Kegiatan seperti penarikan dan rekapitulasi rekening koran bank (*bank rekap*), pemberian keterangan transaksi masuk/keluar, rekonsiliasi data yang tidak sinkron, hingga proses input pembukuan (*bookkeeping*) rutin menyita durasi paling besar dari tim konsultan.

Berdasarkan konfirmasi dari *Senior Consultant* dan Staf *Finance & Accounting* internal, integrasi AI memberikan efisiensi signifikan pada pengolahan data klerikal. Pengolahan data secara manual memerlukan waktu 1 hingga 2 jam (bahkan hingga 8 jam pada volume transaksi besar) berhasil dipangkas menjadi 10 hingga 30 menit per tugas, atau mencapai persentase efisiensi waktu hingga 90%. Pada fungsi internal *finance & accounting*, AI mampu melakukan otomatisasi impor data hingga 80% dalam pembuatan *sales invoice*, serta memangkas durasi analisis data keuangan 60% lebih cepat dibanding metode konvensional.

Adopsi AI di Rasyidi Consulting Group dimanfaatkan untuk mengubah analisis beban kerja harian dan *job analysis* dari metode konvensional menjadi analitik otomatis. Pertama, sistem AI merekap data melalui *timesheet* harian, kehadiran, serta *progress accounting* (pemantauan tenggat waktu klien) untuk memformulasikan laporan kinerja harian maupun bulanan karyawan. AI membantu manajemen dalam menganalisis apakah penundaan (*delay/overdue*) pekerjaan disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi (*workload imbalance*) atau kendala keterlambatan data dari pihak klien. Kedua, AI dimanfaatkan untuk mengotomatisasi pekerjaan klerikal melalui rekonsiliasi transaksi *bank rekap*, menyarankan pola penjurnalan (*bookkeeping*), dan menyusun file *bulk import* otomatis ke dalam perangkat lunak akuntansi. Ketiga, AI digunakan dalam penyusunan laporan manajemen (*management report*) dengan mengekstrak data melalui *General Ledger* (GL).

1) Perbandingan Efisiensi Waktu Eksekusi Pekerjaan (Cycle Time Efficiency)

Implementasi AI memberikan peningkatan efisiensi waktu eksekusi pekerjaan yang sangat fundamental. Penyusunan laporan manajemen (*management report*) yang secara manual memerlukan durasi 2 sampai 3 jam (120–180 menit), berhasil dipangkas menggunakan bantuan AI menjadi hanya 40 menit per laporan. Hal ini membuktikan terjadinya efisiensi waktu kerja sebesar 66,7% hingga 77,8% (rata-rata di atas 75%). Perbandingan durasi eksekusi pekerjaan klerikal sebelum dan sesudah integrasi AI disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Perbandingan Durasi Eksekusi Pekerjaan Klerikal Sebelum dan Sesudah Integrasi AI

Aktivitas Klerikal / Operasional	Durasi Manual (Sebelum AI)	Durasi AI (Sesudah AI)	Persentase Efisiensi
Pengolahan Data Transaksi & Rekap	60 – 120 menit	10 – 30 menit	75,0% – 83,3%
Rekapitulasi Rekening Koran Bank	120 – 150 menit	25 – 30 menit	75,0% – 83,3%
Examination & Rekonsiliasi Transaksi	90 – 120 menit	20 – 30 menit	75,0% – 77,8%
Penyusunan Laporan Manajemen (GL)	120 – 180 menit	40 menit	66,7% – 77,8%
Impor Data Otomatis (*Sales Invoice*)	Manual	Otomatisasi 80%	80,0%

Sumber: Data primer diolah peneliti (2026).

Pemangkasan durasi *processing time* berdampak langsung terhadap ketepatan waktu pelaporan (*closing rate*). Sebelum adopsi AI, tingkat keberhasilan penyerahan laporan keuangan klien yang tepat waktu sesuai *deadline* (*closing*) hanya berkisar 50%. Setelah penerapan AI, tingkat ketepatan waktu penyerahan laporan meningkat secara signifikan hingga di atas 80%.

Waktu luang yang tercipta dari otomatisasi klerikal dialihkan oleh tim konsultan untuk aktivitas bernilai tambah tinggi, seperti analisis mendalam laporan keuangan, riset *tools* pendukung baru, perencanaan strategis bisnis, dan penyusunan rekomendasi bisnis bagi klien.

Meskipun demikian, temuan lapangan menegaskan bahwa AI berfungsi sebagai alat bantu pendukung (*enabler*) dan tidak menggantikan peran analisis konsultan secara utuh. Kualitas *output* AI sangat bergantung pada validitas data *input* awal (*clean data*). Selain itu, diperlukan tingkat keterampilan instruksi (*prompting skill*) yang terstruktur dari konsultan serta verifikasi dan kontrol manusia (*human control*) penuh untuk mengantisipasi potensi bias maupun kesalahan sistemis.

Pembahasan

Integrasi Artificial Intelligence (AI) di Rasyidi Consulting Group memangkas durasi pekerjaan klerikal secara nyata. Penyusunan laporan manajemen turun dari 120–180 menit menjadi 40 menit (efisiensi 66,7%–77,8%), sedangkan aktivitas klerikal lain mencatat efisiensi 75,0%–83,3% (Tabel 1). Aktivitas tersebut sebelumnya menjadi bottleneck karena menyita durasi terbesar tim konsultan. Temuan ini sejalan dengan Park et al. (2023) dan Setiawan dan Handoko (2023) yang melaporkan bahwa AI dan instrumen analisis digital meningkatkan efisiensi kerja serta mengurangi hambatan operasional. Hasil serupa dilaporkan secara internasional, yaitu penurunan waktu penyelesaian tugas menulis profesional sekitar 40% (Noy & Zhang, 2023) dan kenaikan jumlah pekerjaan yang diselesaikan per jam sekitar 15% pada layanan pelanggan (Brynjolfsson et al., 2025). Persentase efisiensi pada penelitian ini lebih besar, kemungkinan karena yang diukur adalah durasi tugas klerikal yang berulang, sehingga perbandingannya perlu memperhatikan perbedaan jenis tugas dan cara pengukuran.

Efisiensi tersebut berdampak pada ketepatan penyerahan laporan. Closing rate naik dari sekitar 50% menjadi di atas 80%, sehingga komitmen layanan (SLA) kepada klien lebih terpenuhi (Monden, 2012). Waktu yang terbebaskan dialihkan ke analisis keuangan, riset tools, perencanaan strategis, dan rekomendasi bisnis bagi klien. Pola ini sesuai dengan prinsip penghapusan pemborosan (waste elimination) dalam kajian kerja (Groover, 2021). Temuan ini juga sejalan dengan Dima et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa AI memengaruhi aktivitas sumber daya manusia melalui otomatisasi tugas dan penguatan kemampuan manusia, sehingga peran pekerja ikut bergeser.

Meskipun demikian, AI berfungsi sebagai alat bantu (enabler), bukan pengganti konsultan. Kualitas keluarannya bergantung pada kebersihan data masukan (clean data) dan keterampilan prompting, serta tetap memerlukan verifikasi manusia (human control) untuk mengantisipasi bias dan kesalahan sistemis (Chowdhury et al., 2023). Hal ini sejalan dengan Zamain dan Subramanian (2024) yang menyatakan bahwa manfaat AI pada profesi akuntansi, seperti efisiensi dan berkurangnya kesalahan, perlu diimbangi dengan pengelolaan risikonya. Kerangka paradoks yang diajukan Zhai et al. (2024) juga menegaskan bahwa AI membawa manfaat sekaligus kendala di tempat kerja. Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dengan tiga informan, dan data durasi bersumber dari keterangan informan serta pencatatan internal, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi. Penelitian lanjutan disarankan melibatkan lebih banyak organisasi dan pengukuran waktu yang lebih terstandar.

.

KESIMPULAN

Implementasi *Artificial Intelligence* pada Rasyidi Consulting Group memberikan dampak positif yang nyata terhadap pemangkasan waktu eksekusi pekerjaan klerikal dan peningkatan performa operasional. AI berhasil memangkas durasi pengolahan data rutin hingga 90%, mengotomatisasi impor data *sales invoice* sebesar 80%, serta mempercepat analisis data sebesar 60%. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan tingkat *closing* laporan tepat waktu dari 50% menjadi di atas 80%. Pemangkasan tugas repetitif ini memungkinkan konsultan mengalihkan alokasi waktu ke fungsi analitis dan strategis. Meskipun demikian, keberhasilan pemanfaatan AI tetap membutuhkan keahlian *prompting* yang baik serta verifikasi dan kontrol langsung oleh manusia untuk menjaga keakuratan data akhir.

KONTRIBUSI PENULIS

Penulis berkontribusi dalam konseptualisasi penelitian, perancangan metodologi, pengumpulan data primer melalui wawancara dan observasi, analisis data kualitatif, penyusunan naskah awal, pengolahan data efisiensi operasional, interpretasi hasil temuan berbasis teori manajemen SDM, penyelarasan format template jurnal, serta peninjauan dan penyuntingan kritis naskah.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan, baik secara finansial maupun nonfinansial, yang dapat memengaruhi pelaksanaan penelitian, analisis data, penyusunan, maupun publikasi artikel ini.

PERNYATAAN PENGGUNAAN KECERDASAN ARTIFISIAL (AI)

Dalam penyusunan artikel ini, penulis menggunakan teknologi kecerdasan artifisial (AI) sebagai alat bantu dalam proses penyuntingan bahasa, pemeriksaan tata bahasa, dan penyempurnaan struktur penulisan sesuai template jurnal. AI tidak digunakan untuk menghasilkan, memanipulasi, atau menganalisis data penelitian primer. Seluruh isi artikel, interpretasi hasil, serta tanggung jawab atas keakuratan dan integritas naskah tetap berada pada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

Anshori, I., & Safrizal, B. A. (2024). Dampak penerapan teknologi Artificial Intelligence (AI) terhadap praktik MSDM. EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi, 11(2), 726–732.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page Publishers.

Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2025). Generative AI at work. The Quarterly Journal of Economics, 140(2), 889–942. https://doi.org/10.1093/qje/qjae044

Chowdhury, S., Dey, P., Joel-Edgar, S., & Bhattacharya, S. (2023). Unlocking the value of Artificial Intelligence in Human Resource Management: A resource-based view framework. Human Resource Management Review, 33(1), 100899.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.

Dima, J., Gilbert, M.-H., Dextras-Gauthier, J., & Giraud, L. (2024). The effects of artificial intelligence on human resource activities and the roles of the human resource triad: Opportunities and challenges. Frontiers in Psychology, 15, Article 1360401. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1360401

Groover, M. P. (2021). Work systems and the methods, measurement, and management of work. Pearson Education.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative data analysis: A methods sourcebook (3rd ed.). SAGE Publications.

Monden, Y. (2012). Toyota production system: An integrated approach to Just-In-Time (4th ed.). CRC Press.

Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. Science, 381(6654), 187–192. https://doi.org/10.1126/science.adh2586

Park, S., Kim, J., & Lee, H. (2023). AI's dual impact on employees' work efficiency and error reduction in organizational management. Journal of Business Research, 158, 113–125.

Setiawan, A., & Handoko, T. (2023). Pengaruh analisis jabatan berbasis analitik digital terhadap efisiensi waktu rekrutmen dan penetapan kompetensi pada industri perbankan. Jurnal Manajemen Pelayanan dan Operasi, 11(2), 145–158.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Zamain, N. S. A., & Subramanian, U. (2024). The impact of artificial intelligence in the accounting profession. Procedia Computer Science, 238, 849–856. https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.06.102

Zhai, Y., Zhang, L., & Yu, M. (2024). AI in human resource management: Literature review and research implications. Journal of the Knowledge Economy, 15(4), 16227–16263. https://doi.org/10.1007/s13132-023-01631-z