

## MANFAAT DAN TANTANGAN *ARTIFICIAL INTELLIGENCE* (AI) DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN

**Moh. Rodiaminollah, Moh. Ali Fahmi, Lu'Lu' Nurul Qomariyah**

Institut Agama Islam Nazhatut Thullab Sampang

Email: [rodiamin07@gmail.com](mailto:rodiamin07@gmail.com) , [afahmi884@gmail.com](mailto:afahmi884@gmail.com), [luluqomaria96@gmail.com](mailto:luluqomaria96@gmail.com)

### Abstrak

Perkembangan teknologi *Artificial Intelligence* (AI) telah membawa banyak perubahan dalam cara perusahaan melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan. Penggunaan AI memberikan berbagai keuntungan, seperti proses yang lebih cepat, hasil penyaringan kandidat yang lebih tepat, biaya yang lebih hemat, serta kemampuan mengolah data dalam jumlah besar untuk membantu perusahaan mengambil keputusan yang lebih akurat. AI juga membantu perusahaan menemukan kandidat yang paling cocok dengan menganalisis kompetensi, perilaku, dan potensi kinerja secara lebih objektif. Namun, penggunaan AI juga menimbulkan beberapa tantangan. Misalnya, masih ada risiko bias dalam algoritma, kemampuan AI yang belum mampu memahami konteks dan emosi manusia, kurangnya transparansi dalam cara kerja sistem, serta kekhawatiran kandidat mengenai keamanan dan privasi data mereka. Karena itu, perusahaan perlu menerapkan penggunaan AI secara etis dan tetap melibatkan peran manusia dalam pengawasan proses rekrutmen. Secara keseluruhan, AI memberikan peluang besar untuk memperbaiki kualitas rekrutmen dan seleksi, tetapi tetap membutuhkan regulasi, evaluasi berkelanjutan, serta kombinasi kerja antara manusia dan AI agar hasilnya optimal. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam manfaat dan tantangan penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Melalui pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*)

**Kata Kunci :** *Artificial Intelligence* (AI), rekrutmen, seleksi karyawan, manfaat dan tantangan.

### PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital telah menghadirkan perubahan yang sangat signifikan dalam berbagai proses bisnis, termasuk di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Digitalisasi memungkinkan organisasi mengotomatisasi aktivitas rutin, memanfaatkan big data, serta menggunakan berbagai platform online yang mempercepat dan menyederhanakan proses rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan, hingga pengelolaan keterlibatan karyawan. Perubahan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong pengambilan keputusan yang lebih berbasis pada data dan memperkuat personalisasi pengalaman karyawan, sehingga perusahaan mampu beradaptasi dengan dinamika pasar dan ekspektasi tenaga kerja masa kini.

Salah satu terobosan digital yang paling berpengaruh adalah penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam fungsi-fungsi HR. Teknologi AI kini dimanfaatkan dalam berbagai aktivitas seperti penyaringan kandidat, analisis kecocokan pekerjaan, monitoring tingkat keterlibatan karyawan, hingga pengelolaan kompensasi. Dengan dukungan *algoritma*

*machine learning* dan *natural language processing*, AI mampu meningkatkan akurasi seleksi, mempercepat proses rekrutmen, dan memberikan rekomendasi yang lebih objektif serta mengurangi potensi bias. Di samping itu, AI juga memperbaiki pengalaman karyawan melalui sistem umpan balik otomatis dan rekomendasi pelatihan yang dipersonalisasi.

Meski demikian, penggunaan AI dalam manajemen SDM tidak lepas dari sejumlah tantangan. Permasalahan seperti perlindungan data pribadi, potensi bias dalam algoritma, isu keamanan informasi, serta resistensi karyawan terhadap penerapan teknologi baru menjadi isu yang krusial dan hal ini harus diperhatikan. Keberhasilan implementasi AI sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kepemimpinan yang mendukung transformasi digital, budaya kerja yang adaptif, serta adanya regulasi yang memadai. Oleh karena itu, pendekatan yang berorientasi pada manusia dan berlandaskan etika sangat diperlukan agar pemanfaatan AI tidak hanya berfokus pada efisiensi, tetapi juga menjaga kesejahteraan, kepercayaan, dan hak-hak karyawan.

Secara keseluruhan, integrasi teknologi digital dan AI dalam pengelolaan SDM telah membuka peluang besar bagi organisasi untuk berinovasi dan meningkatkan daya saing. Namun untuk memaksimalkan manfaat tersebut secara berkelanjutan, perusahaan perlu merancang strategi yang seimbang antara pemanfaatan teknologi, penguatan kompetensi SDM, serta penerapan tata kelola dan etika yang kuat. Penelitian lanjutan tetap diperlukan guna memahami dampak jangka panjang penggunaan AI terhadap perkembangan tenaga kerja dan lingkungan organisasi di era digital.

Dalam perkembangan era digital saat ini, proses perekrutan dan seleksi karyawan menjadi semakin menantang. Perusahaan dituntut untuk menyaring ribuan pelamar secara cepat, objektif, dan efisien.<sup>1</sup> Metode manual yang masih banyak digunakan sering kali membutuhkan waktu yang panjang, mudah dipengaruhi bias subjektif, serta tidak selalu menghasilkan keputusan yang optimal.<sup>2</sup> Selain itu, meningkatnya persaingan bisnis menuntut organisasi untuk mendapatkan talenta terbaik melalui pendekatan yang lebih inovatif dan berbasis data.<sup>3</sup>

Tingkat urgensi ini semakin meningkat dengan munculnya fenomena *talent war*, yang mendorong perusahaan untuk menyesuaikan strategi mereka dengan perubahan ekspektasi para pencari kerja.<sup>4</sup> Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang tidak mampu mengelola proses rekrutmen secara efektif berisiko menghadapi tingginya turnover, rendahnya keterlibatan karyawan, serta meningkatnya biaya operasional. Dengan demikian, pemanfaatan teknologi, terutama Artificial Intelligence (AI), mulai diimplementasikan sebagai solusi untuk menjawab tantangan tersebut.

Pemanfaatan teknologi AI dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan memungkinkan otomatisasi berbagai tahapan, mulai dari penyaringan awal dokumen lamaran (CV screening), analisis sentimen dalam wawancara menggunakan Natural Language Processing (NLP), hingga prediksi keberhasilan kandidat melalui algoritma *machine learning*. Selain memberikan peningkatan efisiensi, AI juga berpotensi mengurangi bias

---

<sup>1</sup> Anwar, K., Romli, O., Salapudin, S., Pratiwi, I., Asfar, A. H., Fatari, & Quraysin, I. (2023). Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia: Dampak dan tantangannya.

<sup>2</sup> Schmidt, G. B., & Hunter, J. E. (2016). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/a0039085>

<sup>3</sup> Gartner. (2022). The impact of AI on recruitment: Efficiency, effectiveness, and ethical considerations. Gartner Industry Research Report.

<sup>4</sup> Binns, R. (2021). Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy. *Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*.

subjektif yang sering muncul dalam metode seleksi tradisional. Meski demikian, penerapan AI tidak lepas dari sejumlah tantangan, seperti kurangnya transparansi algoritma, kemungkinan bias dalam data pelatihan, serta tingkat penerimaan kandidat terhadap keputusan yang dihasilkan oleh sistem AI.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam manfaat dan tantangan penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Melalui pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research), penelitian ini berupaya mengidentifikasi bagaimana AI dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasinya, serta risiko yang perlu diantisipasi oleh perusahaan. Rekomendasi yang ditawarkan mencakup strategi untuk meminimalkan bias pada sistem AI, perancangan model hybrid yang menggabungkan kecerdasan buatan dengan evaluasi manusia, serta penerapan *best practices* dalam penggunaan AI agar proses seleksi menjadi lebih adil dan berkualitas.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan, praktisi sumber daya manusia, dan pengembang teknologi dalam mengoptimalkan pemanfaatan AI guna meningkatkan kualitas rekrutmen serta mendukung pengambilan keputusan seleksi yang lebih objektif dan efektif.

## KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini mengkaji penggunaan AI dalam proses rekrutmen dengan menekankan bagaimana teknologi tersebut dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas seleksi kandidat. Meskipun demikian, isu etis seperti perlindungan data pribadi dan keterbukaan algoritma turut muncul sebagai tantangan yang membutuhkan perhatian lebih mendalam.

Berdasarkan riset mengenai cara meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dengan bantuan AI, terdapat penelitian yang mengkaji kontribusi AI dan otomatisasi dalam revolusi proses rekrutmen saat ini.<sup>5</sup> Melalui analisis literatur yang sistematis, ditemukan bahwa teknologi mutakhir mampu mendongkrak efisiensi serta efektivitas rekrutmen, meskipun penerapannya memerlukan perencanaan yang strategis.<sup>6</sup> Selain itu, terdapat pula penelitian yang membahas mengenai peran Kecerdasan Buatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, yang menguraikan bagaimana AI dapat mendukung praktisi HR dalam bekerja lebih efektif dengan mengidentifikasi manfaat serta kelemahan yang harus diperhatikan dalam penerapannya.

AI mempunyai potensi untuk meningkatkan efisiensi dan keakuratan dalam proses rekrutmen serta seleksi karyawan.<sup>7</sup> Dalam sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, juga ditemukan Pengaruh Kecerdasan Buatan terhadap Efisiensi Proses Rekrutmen seperti dalam kajian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan AI dalam bidang rekrutmen memberikan efek positif yang signifikan, terutama dalam hal peningkatan kecepatan dan kualitas kandidat. Namun, isu seperti bias dalam algoritma dan penolakan terhadap perubahan juga perlu diperhatikan.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Nguyen, A., & Brusoni, S. (2020). Artificial intelligence in hiring: The impact on recruitment efficiency and fairness. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 767–780. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04376-6>

<sup>6</sup> Harvard Business Review. (2021). How AI can reduce—but also reinforce—bias in hiring. *Harvard Business Review*. Diakses dari <https://hbr.org>

<sup>7</sup> Sewang, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60.

<sup>8</sup> Sakinah, R., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak kecerdasan buatan terhadap digitalisasi dan kinerja sumber daya manusia: Peluang dan tantangannya. *Jurnal Media Akademik(JMA)*, 2(9)

Penelitian di bidang sains dan teknologi juga telah mengangkat topik mengenai *Artificial Intelligence Models and Employee Lifecycle Management* melalui sebuah *Systematic Literature Review*. Studi tersebut menelusuri bagaimana model-model AI dimanfaatkan dalam pengelolaan siklus hidup karyawan, mulai dari proses rekrutmen, orientasi, pengembangan, retensi, hingga terminasi. Hasil kajiannya menunjukkan bahwa algoritma seperti *Random Forest*, *Support Vector Machines*, dan *Artificial Neural Networks* merupakan teknik yang paling banyak digunakan dan mampu memberikan performa yang optimal di berbagai tahapan manajemen SDM.

Dalam konteks pengambilan keputusan berbasis AI, penelitian bertajuk *Fairness in AI-Driven Recruitment: Challenges, Metrics, Methods, and Future Directions* membahas isu terkait keadilan dalam proses rekrutmen berbasis kecerdasan buatan. Makalah tersebut menyoroti berbagai potensi bias, metrik untuk mengevaluasinya, pendekatan mitigasi, serta alat yang dapat digunakan untuk mengaudit sistem rekrutmen berbasis AI. Penulis menegaskan pentingnya evaluasi dan pemantauan rutin terhadap sistem rekrutmen yang menggunakan AI untuk memastikan seluruh kandidat diperlakukan secara adil.<sup>9</sup>

Selanjutnya, penelitian tentang proses perekrutan berbasis AI yang mengukur berbagai metrik melalui pengujian kemampuan juga telah dilakukan. Penelitian lainnya mengusulkan sebuah metodologi untuk membantu perekrut dalam memilih CV terbaik dari sekumpulan besar pelamar dengan mencocokkan grafik keterampilan yang diekstraksi dari CV dan deskripsi pekerjaan menggunakan teknik pemrosesan bahasa alami serta pembelajaran mesin.<sup>10</sup>

Penelitian sebelumnya juga telah mengkaji bagaimana perilaku serta karakteristik kepribadian dapat diprediksi secara otomatis melalui profil Instagram. Studi berjudul *AI-Enabled Exploration of Instagram Profiles Predicts Soft Skills and Personality Traits to Empower Hiring Decisions* menunjukkan bahwa berbagai kompetensi perilaku dan trait kepribadian dapat dideteksi menggunakan algoritma machine learning, sehingga membantu perekrut dalam memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang kandidat.

Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa AI dimanfaatkan untuk mengotomatisasi beberapa tahapan rekrutmen, termasuk penyaringan pelamar, analisis hasil wawancara, hingga prediksi potensi keberhasilan kandidat. Peneliti juga menyoroti sejumlah manfaat serta tantangan dalam penerapan AI, seperti risiko bias algoritmik dan isu perlindungan data pribadi.

Mengacu pada temuan Wilson, artikel tersebut meninjau bagaimana teknologi AI dapat mendukung profesional HR dalam bekerja lebih efektif, sekaligus menguraikan kelebihan dan kekurangan yang harus diperhatikan dalam implementasinya. Meskipun AI menawarkan berbagai manfaat—terutama dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pengelolaan SDM—teknologi ini juga membawa tantangan tertentu yang penting untuk dipahami agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

## METODE PENELITIAN

---

<sup>9</sup> Sewang, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2)

<sup>10</sup> Ziebart, B. D., Maas, A. L., & Williamson, D. P. (2020). Ethics and fairness in AI hiring systems: Managing the risks of algorithmic bias in recruitment. In *Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian bertujuan memahami secara mendalam manfaat dan tantangan penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Metode kualitatif memungkinkan peneliti menginterpretasikan konsep, temuan empiris, serta implikasi etis terkait penggunaan AI dalam proses perekrutan, tanpa bergantung pada data numerik. Menurut Creswell (2016), penelitian kualitatif menekankan pemahaman mendalam terhadap fenomena melalui kajian interpretatif terhadap sumber data.<sup>11</sup>

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari jurnal ilmiah, buku, laporan industri, prosiding konferensi, serta publikasi lembaga yang membahas implementasi AI di bidang manajemen sumber daya manusia. Literatur yang digunakan diperoleh dari database akademik seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan ScienceDirect. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui proses pengidentifikasian, pengumpulan, dan penyaringan literatur. Peneliti menggunakan kata kunci seperti AI recruitment, automated hiring, HR analytics, algorithmic bias, dan ethical considerations in AI hiring. Literatur yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian pada aspek manfaat seperti efisiensi dan akurasi, serta aspek tantangan seperti bias algoritmik dan isu etika. Menurut Zed (2014), tahap seleksi ini penting untuk memastikan bahwa hanya sumber relevan yang dianalisis dalam studi pustaka.<sup>12</sup>

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis isi (content analysis). Teknik ini melibatkan proses mengkaji, menginterpretasikan, dan menarik tema-tema utama dari berbagai literatur untuk melihat pola serta hubungan antar gagasan. Peneliti membandingkan temuan dari berbagai penelitian untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai manfaat dan tantangan AI dalam rekrutmen. Krippendorff (2018) menjelaskan bahwa analisis isi efektif untuk memahami makna yang terkandung dalam teks, terutama pada penelitian yang mengandalkan sumber dokumen.<sup>13</sup>

Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber, yaitu memeriksa konsistensi informasi antar berbagai literatur ilmiah. Peneliti juga memastikan bahwa setiap temuan didukung oleh lebih dari satu referensi untuk mengurangi bias interpretasi. Validitas penelitian diperkuat dengan penggunaan sumber ilmiah berstandar akademik seperti jurnal peer-reviewed. Teknik pemeriksaan ini sejalan dengan panduan Lincoln dan Guba (1985) mengenai kredibilitas dalam penelitian kualitatif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Manfaat AI dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan**

Penerapan AI dalam proses rekrutmen terbukti memberikan efisiensi signifikan, khususnya pada tahapan screening awal. Sistem otomatis mampu memindai ratusan hingga ribuan CV dalam hitungan detik dengan menggunakan algoritma NLP (Natural Language Processing), sehingga beban administratif HR berkurang secara substansial. Efisiensi ini berdampak langsung pada percepatan proses rekrutmen, termasuk penurunan time-to-hire, karena AI dapat mengidentifikasi kandidat potensial lebih cepat dibandingkan evaluasi manual.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications

<sup>12</sup> Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia

<sup>13</sup> Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Sage Publications.

<sup>14</sup> Dastin, J. (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. Reuters.

Selain efisiensi, hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan AI meningkatkan akurasi dan objektivitas dalam pengambilan keputusan. AI memungkinkan proses seleksi berbasis data (data-driven hiring), sehingga evaluasi kandidat tidak lagi bergantung pada persepsi subjektif atau bias kognitif dari perekrut. Model machine learning dapat menilai kandidat berdasarkan kesesuaian kompetensi, rekam jejak, serta pola perilaku kerja yang diprediksi, menghasilkan evaluasi yang lebih konsisten dari waktu ke waktu.<sup>15</sup> Hal ini membantu organisasi meningkatkan kualitas rekrutmen sekaligus mengurangi bias diskriminatif yang tidak disadari.

Hasil lain menunjukkan bahwa AI memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengalaman kandidat (candidate experience). Chatbot rekrutmen yang aktif 24/7 memungkinkan kandidat mendapatkan respons instan terhadap pertanyaan umum, status aplikasi, atau panduan proses seleksi. Interaksi ini menciptakan pengalaman yang lebih responsif dan profesional. Selain itu, beberapa platform AI menawarkan personalized job recommendations berdasarkan profil kandidat, yang mendorong kecocokan lebih baik antara pelamar dan posisi yang tersedia.

Di sisi finansial, penelitian mengindikasikan adanya penghematan biaya operasional yang signifikan setelah implementasi AI dalam HR. Beban kerja administratif yang menurun menyebabkan perusahaan tidak perlu menambah staf rekrutmen untuk menangani volume pelamar yang besar. Selain itu, pengurangan time-to-hire berdampak pada menurunnya biaya kehilangan produktivitas akibat posisi kosong terlalu lama. Dengan proses seleksi yang lebih akurat, perusahaan juga mengurangi risiko bad hiring yang biasanya memunculkan biaya tambahan untuk pelatihan ulang atau rekrutmen ulang.<sup>16</sup>

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa AI memberikan manfaat multidimensi bagi proses rekrutmen dan seleksi, mulai dari efisiensi waktu, peningkatan kualitas penilaian, pengalaman kandidat yang lebih baik, hingga penghematan biaya. Meskipun demikian, penelitian juga menekankan pentingnya pengawasan manusia (human oversight) untuk memastikan penggunaan AI tetap etis dan bebas dari bias algoritmik. Kombinasi antara AI dan profesional HR menjadi strategi terbaik untuk memastikan proses rekrutmen yang cepat, akurat, dan berkeadilan.

### **Tantangan AI dalam Rekrutmen dan Seleksi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu tantangan utama dalam penggunaan AI untuk rekrutmen adalah bias algoritma. Bias muncul ketika data pelatihan tidak seimbang atau merefleksikan pola diskriminatif historis, sehingga AI menghasilkan keputusan yang tidak adil terhadap kelompok tertentu. Contohnya, kasus Amazon pada tahun 2018 menunjukkan bagaimana algoritma cenderung mendiskriminasi perempuan karena data historis perusahaan lebih banyak merekrut laki-laki (Dastin, 2018).<sup>17</sup> Temuan tersebut menguatkan bahwa kualitas dan keragaman data pelatihan sangat berpengaruh terhadap keadilan sistem berbasis AI.

Selain bias, penelitian juga menemukan tantangan terkait kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan AI, yang sering disebut sebagai masalah black box. Banyak model machine learning tidak memberikan penjelasan yang jelas mengenai alasan di balik hasil prediksi, sehingga kandidat maupun HR kesulitan memvalidasi keakuratan penilaian.

<sup>15</sup> Chamorro-Premuzic, T., Winstorrough, D., Sherman, R. A., & Hogan, R. (2019). New talent signals: Shiny new objects or a brave new world? *Industrial and Organizational Psychology*, 12(1), 1–24

<sup>16</sup> LinkedIn Talent Solutions. (2022). *Global Recruiting Trends Report*.

<sup>17</sup> Dastin, J. (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*.

Keterbatasan transparansi ini dapat menurunkan tingkat kepercayaan kandidat, serta menyulitkan organisasi memastikan proses seleksi berjalan etis dan sesuai peraturan (Winkler et al., 2020).<sup>18</sup> Oleh karena itu, kebutuhan akan explainable AI menjadi semakin mendesak dalam konteks HR.

Tantangan lain adalah masalah privasi dan keamanan data, terutama karena proses rekrutmen melibatkan data pribadi sensitif seperti identitas, riwayat pekerjaan, hingga perilaku digital kandidat. Implementasi AI membutuhkan volume data besar, sehingga perusahaan harus memastikan keamanan penyimpanan data dan kepatuhan terhadap prinsip perlindungan data pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran privasi atau penyalahgunaan data dapat menurunkan reputasi perusahaan dan mengurangi minat kandidat berkualitas untuk melamar.<sup>19</sup> Dengan demikian, perlindungan data menjadi prasyarat penting dalam penggunaan AI di HR.

Selain itu, hasil penelitian mengungkapkan bahwa perusahaan berisiko mengalami ketergantungan berlebihan pada teknologi. AI memang efektif dalam otomatisasi, namun kesalahan sistem seperti error pemrosesan atau mis-klasifikasi kandidat dapat berakibat fatal jika tidak diawasi oleh profesional HR. Kekurangan lain adalah hilangnya sentuhan humanis dalam proses seleksi, yang dapat memengaruhi persepsi kandidat terhadap budaya organisasi. Human touch tetap diperlukan untuk menilai faktor non-teknis seperti motivasi, nilai, dan kesesuaian budaya organisasi.

### **Implikasi Etis dan Hukum**

Secara etis dan hukum, penggunaan AI dalam rekrutmen menuntut perusahaan untuk mematuhi undang-undang ketenagakerjaan dan perlindungan data. Di banyak negara, peraturan seperti GDPR dan UU Perlindungan Data Pribadi mewajibkan organisasi menjaga kerahasiaan data kandidat, memberikan informasi yang jelas tentang pemrosesan data, serta memastikan pengambilan keputusan tidak bersifat diskriminatif. Penelitian menegaskan bahwa ketidakpatuhan terhadap regulasi ini dapat menyebabkan konsekuensi hukum dan kerugian reputasi.<sup>20</sup> Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki pedoman tertulis mengenai penggunaan AI dalam proses rekrutmen.

Selain regulasi hukum, penelitian juga menunjukkan pentingnya penerapan kode etik penggunaan AI dalam SDM, yang menekankan prinsip keadilan, akuntabilitas, transparansi, dan tanggung jawab manusia atas keputusan akhir. Organisasi harus memastikan bahwa AI hanya menjadi alat bantu, bukan pengambil keputusan tunggal. Pendekatan etis ini membantu membangun kepercayaan kandidat serta meminimalkan risiko negatif yang muncul akibat penggunaan teknologi.<sup>21</sup> Dengan demikian, penerapan AI yang bertanggung jawab menjadi faktor krusial untuk menjaga integritas proses rekrutmen.

### **PENUTUP**

Penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam rekrutmen dan seleksi karyawan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas proses manajemen SDM modern. Dari sisi manfaat, AI mampu meningkatkan efisiensi melalui otomatisasi screening

<sup>18</sup> Winkler, R., Hoberg, P., & Schneider, C. (2020). Is explainable AI necessarily more trustworthy? *Communications of the ACM*, 63(11), 38–43

<sup>19</sup> Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management. *Academy of Management Annals*, 13(1), 245–270

<sup>20</sup> Voigt, P., & Von dem Bussche, A. (2017). *The EU General Data Protection Regulation (GDPR)*. Springer

<sup>21</sup> Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2021). Artificial intelligence in service. *Journal of Service Research*, 24(1), 3–12

CV, mengurangi waktu perekrutan (time-to-hire), serta memberikan penilaian kandidat yang lebih objektif dan konsisten berbasis data. Selain itu, teknologi seperti chatbot dan sistem penjadwalan otomatis turut memperbaiki pengalaman kandidat dengan memberikan respon cepat, personalisasi, serta akses informasi yang lebih mudah.

Namun demikian, implementasi AI juga menghadirkan sejumlah tantangan. Risiko bias algoritma tetap menjadi isu utama ketika model AI dilatih dari data historis yang tidak seimbang. Kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan AI (black box) menimbulkan kekhawatiran etis, terutama terkait akuntabilitas. Tantangan lain mencakup perlindungan privasi dan keamanan data kandidat yang rentan terhadap potensi penyalahgunaan, serta ketergantungan organisasi terhadap teknologi yang dapat memunculkan risiko kesalahan jika tidak diimbangi pemahaman dan pengawasan manusia. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa AI dapat berperan sebagai alat strategis untuk meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi, namun keberhasilannya sangat bergantung pada desain sistem yang etis, data yang berkualitas, regulasi perlindungan data yang kuat, serta kolaborasi erat antara teknologi dan tenaga profesional HR. Dengan pendekatan yang tepat, AI tidak hanya mempercepat proses, tetapi juga berpotensi menciptakan rekrutmen yang lebih adil, transparan, dan efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K., Romli, O., Salapudin, S., Pratiwi, I., Asfar, A. H., Fatari, & Quraysin, I. (2023). Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia: Dampak dan tantangannya.
- Binns, R. (2021). Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy. *Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*.
- Chamorro-Premuzic, T., Winstanley, D., Sherman, R. A., & Hogan, R. (2019). New talent signals: Shiny new objects or a brave new world? *Industrial and Organizational Psychology*, 12(1), 1–24
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications
- Dastin, J. (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*
- Gartner. (2022). *The impact of AI on recruitment: Efficiency, effectiveness, and ethical considerations*. Gartner Industry Research Report.
- Harvard Business Review. (2021). How AI can reduce—but also reinforce—bias in hiring. *Harvard Business Review*. Diakses dari <https://hbr.org>
- Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2021). Artificial intelligence in service. *Journal of Service Research*, 24(1), 3–12
- Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. Sage Publications
- LinkedIn Talent Solutions. (2022). *Global Recruiting Trends Report*
- Nguyen, A., & Brusoni, S. (2020). Artificial intelligence in hiring: The impact on recruitment efficiency and fairness. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 767–780. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04376-6>
- Sakinah, R., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak kecerdasan buatan terhadap digitalisasi dan kinerja sumber daya manusia: Peluang dan tantangannya. *Jurnal Media Akademik(JMA)*, 2(9).
- Schmidt, G. B., & Hunter, J. E. (2016). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 24(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/a0039085>
- Sewang, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jenepono. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60.
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management. *Academy of Management Annals*, 13(1), 245–270
- Voigt, P., & Von dem Bussche, A. (2017). *The EU General Data Protection Regulation (GDPR)*. Springer
- Winkler, R., Hoberg, P., & Schneider, C. (2020). Is explainable AI necessarily more trustworthy? *Communications of the ACM*, 63(11), 38–43
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia

Ziebart, B. D., Maas, A. L., & Williamson, D. P. (2020). Ethics and fairness in AI hiring systems: Managing the risks of algorithmic bias in recruitment. In Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency