
ANALISIS LITERATUR TENTANG INTEGRASI KECERDASAN BUATAN DALAM PEREKRUTAN: IMPLIKASI BAGI MANAJEMEN SDM

Andi Maghfirah Juniar¹, Andi Batary Citta²

¹⁻²) Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

Email: juniar.maghfirah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam proses perekrutan karyawan dan implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM). Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis analisis literatur untuk mengeksplorasi potensi AI dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi perekrutan, sekaligus mengidentifikasi tantangan seperti bias algoritmik, kurangnya transparansi, dan ancaman terhadap privasi data kandidat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AI dapat mengotomatisasi berbagai proses perekrutan, termasuk penyaringan dan evaluasi kandidat, yang secara signifikan menghemat waktu dan biaya. Namun, potensi bias algoritmik yang disebabkan oleh data latih yang tidak inklusif menjadi salah satu hambatan utama dalam penerapan AI yang adil dan etis. Selain itu, regulasi dan kebijakan yang mendukung, seperti Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) di Indonesia, memainkan peran penting dalam memastikan penggunaan AI yang bertanggung jawab. Regulasi tersebut harus mencakup perlindungan data pribadi, transparansi, dan mitigasi bias dalam pengambilan keputusan berbasis AI. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun AI memiliki potensi besar untuk merevolusi perekrutan, implementasinya memerlukan pendekatan yang cermat dan strategis. Penelitian selanjutnya disarankan untuk fokus pada studi empiris di berbagai konteks organisasi, pengembangan algoritma yang inklusif, serta dampaknya terhadap pengalaman kandidat, guna menciptakan sistem perekrutan yang lebih holistik dan berkelanjutan.

Keywords: Integrasi Kecerdasan Buatan; Perekrutan; Manajemen SDM

Abstrak

This study aims to analyze the integration of artificial intelligence (AI) in the employee recruitment process and its implications for human resource management (HR). This study uses a qualitative approach based on literature analysis to explore the potential of AI in improving recruitment efficiency and accuracy, while identifying challenges such as algorithmic bias, lack of transparency, and threats to candidate data privacy. The results show that AI can automate various recruitment processes, including candidate screening and evaluation, which significantly saves time and costs. However, the potential for algorithmic bias caused by non-inclusive training data is one of the main obstacles to the fair and ethical implementation of AI. In addition, supportive regulations and policies, such as the Personal Data Protection Law (UU PDP) in Indonesia, play an important role in ensuring the responsible use of AI. These regulations must include personal data protection, transparency, and bias mitigation in AI-based decision making. This study concludes that while AI has great potential to revolutionize recruitment, its implementation requires a careful and strategic approach. Further research is recommended to focus on empirical studies in various organizational contexts, the development of inclusive algorithms, and their impact on candidate experience, in order to create a more holistic and sustainable recruitment system.

Keywords: Artificial Intelligence Integration; Recruitment; HR Management

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang semakin maju, kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah menjadi elemen kunci dalam transformasi berbagai sektor, termasuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Salah satu area yang mengalami perubahan signifikan adalah proses perekrutan karyawan. Perekrutan tradisional yang mengandalkan seleksi manual, meskipun memiliki nilai personal, sering kali memakan waktu dan sumber daya yang besar (Cahyono dkk, 2023). Dengan mengintegrasikan kecerdasan buatan, organisasi dapat mengotomatisasi proses seleksi, meningkatkan efisiensi, serta memastikan objektivitas dalam pengambilan keputusan. Salah satu elemen penting dari integrasi ini adalah kemampuan AI untuk menganalisis data dalam jumlah besar dengan cepat, memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kandidat yang paling sesuai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan Baratelli & Colleoni (2022). Dengan menggunakan algoritma pembelajaran mesin, sistem AI dapat mengevaluasi resume, portofolio, dan bahkan interaksi kandidat selama wawancara, memberikan wawasan yang lebih dalam tentang potensi mereka. Hal ini menjadi penting, terutama bagi organisasi yang menghadapi tantangan tingginya volume pelamar dan kebutuhan untuk menemukan kandidat yang paling sesuai dalam waktu singkat. Proses ini tidak hanya mempercepat screening kandidat tetapi juga meningkatkan akurasi dalam memilih individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan memanfaatkan data historis dan kriteria spesifik yang ditentukan oleh perusahaan, AI mampu mengidentifikasi kandidat terbaik tanpa memerlukan keterlibatan manusia yang intensif pada tahap awal.

Penggunaan kecerdasan buatan dalam perekrutan melibatkan teknologi seperti analitik data, pemrosesan bahasa alami (NLP), dan algoritma pembelajaran mesin (machine learning). Teknologi ini mampu mengidentifikasi pola-pola dalam data kandidat, seperti riwayat pekerjaan, keterampilan, dan perilaku selama wawancara digital. Menurut Koman, dkk (2024) bahwa dengan AI, proses screening dan penilaian karyawan dapat dilakukan secara otomatis, memungkinkan perusahaan untuk fokus pada kandidat yang memenuhi kualifikasi. Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa penerapan AI dalam perekrutan dapat membantu mengurangi bias yang sering terjadi dalam proses seleksi tradisional. Dengan mengandalkan data dan analisis objektif, AI dapat membantu memastikan bahwa

semua kandidat dievaluasi berdasarkan kemampuan dan kualifikasi mereka, bukan berdasarkan faktor subjektif. Hal ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan beragam, yang pada gilirannya dapat meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sudaryanto, 2023). Lingkungan kerja yang inklusif dan beragam tidak hanya memberikan manfaat sosial, tetapi juga keuntungan kompetitif bagi organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa tim dengan latar belakang yang beragam lebih cenderung menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi inovatif untuk tantangan bisnis. Dengan mengintegrasikan kecerdasan buatan dalam proses perekrutan, organisasi dapat memperluas cakupan kandidat mereka, mengidentifikasi talenta dari berbagai latar belakang, dan memastikan bahwa peluang kerja diberikan secara adil berdasarkan kualifikasi objektif, bukan preferensi subjektif.

Meskipun kecerdasan buatan (AI) telah banyak diintegrasikan ke dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia (SDM), termasuk perekrutan, penelitian yang ada masih cenderung berfokus pada efisiensi dan kecepatan proses tanpa secara mendalam membahas dampaknya terhadap dinamika kerja, bias algoritmik, dan bagaimana AI memengaruhi keputusan strategis SDM dalam jangka Panjang (Chen, 2022; Venogopal, 2024). Selain itu, sebagian besar literatur yang tersedia lebih menyoroti studi kasus di perusahaan multinasional atau negara maju, sehingga terdapat kesenjangan dalam memahami penerapan AI dalam perekrutan di konteks lokal atau perusahaan skala kecil hingga menengah, terutama di negara berkembang. Hal ini menciptakan kebutuhan untuk mengeksplorasi implikasi AI dalam perekrutan dari perspektif yang lebih holistik, mencakup aspek keadilan, keberlanjutan, dan adaptasi kebijakan SDM. Penelitian ini penting dilakukan karena integrasi AI dalam perekrutan tidak hanya menghadirkan peluang efisiensi tetapi juga menimbulkan tantangan signifikan bagi manajemen SDM, seperti potensi bias dalam algoritma, ketimpangan akses terhadap teknologi, dan kebutuhan untuk meningkatkan literasi digital di kalangan tenaga kerja. Dengan memahami implikasi dari penerapan AI dalam perekrutan, penelitian ini dapat memberikan panduan bagi praktisi dan pembuat kebijakan dalam merancang sistem perekrutan yang adil, transparan, dan efektif. Selain itu, studi ini akan membantu menjembatani kesenjangan literatur dengan menawarkan wawasan

Analisis Literatur tentang Integrasi Kecerdasan Buatan dalam Perekrutan: Implikasi bagi Manajemen SDM

Juniar et al, 2024

kontekstual yang relevan untuk mendukung pengembangan kebijakan SDM berbasis teknologi di berbagai organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis analisis literatur untuk mengeksplorasi integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam proses perekrutan dan implikasinya terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian terletak pada pemahaman mendalam mengenai konsep, teori, dan temuan empiris yang telah ada dalam literatur yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, pola-pola yang muncul, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam penerapan AI di bidang perekrutan. Data dikumpulkan melalui metode studi literatur dengan meninjau artikel jurnal, buku, laporan industri, dan dokumen kebijakan yang relevan dengan topik penelitian. Sumber-sumber literatur ini diperoleh melalui basis data akademik seperti *Scopus*, *Web of Science*, *Google Scholar*, dan *ProQuest*. Kriteria inklusi meliputi publikasi yang membahas integrasi AI dalam perekrutan, relevansi dengan manajemen SDM, dan publikasi dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir. Selain itu, kata kunci seperti "*AI in recruitment*," "*human resource management*," dan "*AI implications*" digunakan untuk mempersempit pencarian dan memastikan relevansi literatur yang dipilih. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur yang telah dikumpulkan. Proses analisis dimulai dengan membaca literatur secara menyeluruh untuk memahami konteks dan isi. Selanjutnya, data dikodekan berdasarkan tema-tema seperti efisiensi AI dalam perekrutan, potensi bias algoritmik, dampak terhadap pengambilan keputusan SDM, dan keberlanjutan penerapan teknologi dalam perekrutan. Tema-tema ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antara konsep-konsep yang relevan dan mengungkapkan pola yang signifikan. Untuk memastikan validitas dan keandalan temuan, dilakukan triangulasi data dengan membandingkan hasil analisis dari berbagai sumber literatur yang relevan. Selain itu, sumber-sumber literatur yang dipilih diverifikasi berdasarkan kredibilitas penulis, jurnal, atau institusi yang menerbitkan. Dengan menggunakan pendekatan triangulasi ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang komprehensif dan dapat diandalkan dalam

memahami implikasi AI dalam perekrutan dan pengelolaan SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam perekrutan memberikan dampak yang signifikan terhadap efisiensi, akurasi, dan pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). AI mampu menyaring kandidat dengan cepat melalui analisis data yang besar, seperti resume dan profil media sosial, sehingga mempercepat proses seleksi. Namun, tantangan utama yang ditemukan adalah potensi bias algoritmik yang dapat memperkuat diskriminasi berdasarkan gender, ras, atau latar belakang pendidikan jika data latih yang digunakan dalam sistem AI tidak mencerminkan keberagaman (Biradar dkk, 2024; Horodyski, 2023; Sýkorová et al, 2024)

Efisiensi dan Akurasi Perekrutan Karyawan

Efisiensi dan akurasi dalam perekrutan karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penerapan teknologi informasi dan sistem pendukung keputusan (SPK) telah terbukti meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses perekrutan. Penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi yang terintegrasi dapat membantu organisasi dalam mengelola data kandidat secara lebih efektif, sehingga mempercepat proses seleksi dan mengurangi kesalahan dalam pengambilan keputusan (Anisa, 2024; Fahmi, 2024; Widaningsih dkk., 2021). AI terbukti mampu meningkatkan efisiensi dengan mengotomatisasi tugas-tugas administratif seperti penjadwalan wawancara, pemberian skor pada kandidat, dan pelacakan pelamar. Dengan algoritma yang dirancang untuk menilai kesesuaian kandidat berdasarkan parameter yang ditentukan, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan berbasis data. Dengan menggunakan metode analisis yang tepat, seperti Combined Compromise Solution (CoCoSo) dan Analytical Hierarchy Process (AHP), organisasi dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam memilih kandidat yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Pasaribu, 2024; Yulistia, 2020). Selain itu, digitalisasi dalam manajemen bakat juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas proses perekrutan. Digitalisasi memungkinkan manajer SDM untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat dengan lebih baik (Agustono, 2023). Dalam konteks ini, penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan manajerial dan mengurangi waktu yang diperlukan untuk proses perekrutan (Widaningsih et al., 2021). Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa sistem informasi

Analisis Literatur tentang Integrasi Kecerdasan Buatan dalam Perekrutan: Implikasi bagi Manajemen SDM*Juniar et al, 2024*

yang baik dapat menyimpan dan mengelola data karyawan dalam jumlah besar, sehingga memudahkan akses dan analisis data (Widaningsih et al., 2021).

Namun, meskipun AI mampu meningkatkan efisiensi dan akurasi, terdapat tantangan dalam memastikan bahwa sistem ini berjalan secara optimal. Salah satu isu utama adalah risiko bias algoritmik, di mana AI dapat memperkuat diskriminasi yang tidak disengaja jika data historis yang digunakan untuk melatih sistem tidak mencerminkan keberagaman. Oleh karena itu, validasi dan pemantauan terus-menerus terhadap algoritma sangat diperlukan untuk memastikan bahwa AI benar-benar mendukung proses perekrutan yang adil. Selain itu, meskipun AI memberikan keuntungan signifikan, penting bagi organisasi untuk tetap melibatkan elemen manusia dalam pengambilan keputusan akhir. Pendekatan hybrid, yang menggabungkan kekuatan teknologi AI dengan sensitivitas dan intuisi manusia, dapat menciptakan proses perekrutan yang lebih holistik dan adil. Dengan cara ini, efisiensi dan akurasi yang dihasilkan oleh AI dapat dimaksimalkan tanpa mengorbankan nilai-nilai kemanusiaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan teknologi informasi dan sistem pendukung keputusan dalam proses perekrutan dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi, namun perlu diimbangi dengan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuan perekrutan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Implikasi untuk Manajemen SDM

Integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam perekrutan membawa perubahan mendalam bagi peran dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan otomatisasi proses seleksi dan evaluasi kandidat, manajer SDM kini memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada aspek strategis, seperti pengembangan kapasitas karyawan, perencanaan karier, dan pengelolaan budaya organisasi. Integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam proses perekrutan karyawan tidak hanya meningkatkan efisiensi dan akurasi, tetapi juga secara signifikan mengubah peran manajer sumber daya manusia (SDM). Dengan penerapan AI, manajer SDM kini beralih dari peran tradisional yang lebih bersifat administratif menjadi lebih strategis dan analitis. AI memungkinkan pengolahan data yang lebih cepat dan akurat, sehingga manajer SDM dapat fokus pada pengambilan keputusan yang lebih berbasis data dan strategi jangka panjang (Sudaryanto dkk, 2023). Namun, perubahan ini juga menuntut peningkatan literasi digital bagi para profesional SDM agar mereka mampu memahami, mengawasi, dan mengevaluasi hasil yang dihasilkan oleh teknologi AI. Selain itu, penerapan AI memerlukan kebijakan yang mendukung penggunaan teknologi secara adil dan transparan, seperti memastikan bahwa algoritma tidak memperkuat bias atau diskriminasi terhadap kelompok tertentu.

Sistem pendukung keputusan yang menggunakan metode seperti Weighted Product dan Analytical Hierarchy Process (AHP) telah terbukti membantu manajer SDM dalam memilih kandidat yang tepat dengan lebih efisien. Dengan memanfaatkan algoritma dan analisis data, manajer dapat mengurangi subjektivitas dalam proses seleksi dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil (Alam dkk, 2021; Barus dkk, 2023). Hal ini juga mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyaring pelamar, memungkinkan manajer untuk lebih cepat mengisi posisi yang kosong dan mengurangi biaya perekrutan (Utami, 2024). Penggunaan AI dalam perekrutan juga memberikan kesempatan bagi manajer SDM untuk lebih terlibat dalam pengembangan budaya organisasi dan manajemen bakat. Dengan data yang diperoleh dari analisis AI, manajer dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta merancang program yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan retensi karyawan (Raup dkk, 2022; Utami, 2024). Ini menunjukkan pergeseran dari fokus yang sempit pada perekrutan menjadi perhatian yang lebih luas terhadap pengembangan dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, pengelolaan SDM di era AI harus berfokus pada penciptaan keseimbangan antara efisiensi teknologi dan kepekaan manusia, memastikan bahwa proses perekrutan tidak hanya cepat tetapi juga inklusif dan adil.

Manajer SDM juga harus menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan teknologi ini dengan pendekatan berbasis manusia. Meskipun AI dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi, pengambilan keputusan akhir tetap memerlukan sensitivitas manusia untuk memahami konteks dan karakteristik individu yang tidak selalu dapat diukur secara kuantitatif oleh system. Namun, tantangan juga muncul seiring dengan integrasi AI. Manajer SDM perlu mengembangkan keterampilan baru untuk dapat memanfaatkan teknologi ini secara efektif. Mereka harus memahami cara kerja algoritma dan bagaimana menginterpretasikan data yang dihasilkan oleh sistem AI (Asy'ary, 2024; Utami, 2024). Selain itu, penting bagi manajer untuk tetap memperhatikan aspek etika dalam penggunaan AI, seperti potensi bias dalam algoritma yang dapat mempengaruhi keputusan perekrutan (Asy'ary & Asraf 2024). Lebih jauh lagi, integrasi AI dalam perekrutan juga membuka peluang bagi manajer SDM untuk berkontribusi dalam pengembangan strategi organisasi yang lebih luas. Dengan data yang dihasilkan dari proses perekrutan yang didukung oleh AI, manajer dapat memberikan wawasan yang berharga tentang kebutuhan tenaga kerja dan tren industri, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perencanaan strategis organisasi (Sudaryanto, 2023). Ini menunjukkan bahwa peran manajer SDM tidak hanya terbatas pada fungsi operasional, tetapi juga mencakup kontribusi strategis yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, integrasi AI dalam proses perekrutan membawa perubahan signifikan dalam peran manajer SDM. Dengan memanfaatkan teknologi ini, manajer dapat meningkatkan efisiensi dan

Analisis Literatur tentang Integrasi Kecerdasan Buatan dalam Perekrutan: Implikasi bagi Manajemen SDM*Juniar et al, 2024*

akurasi perekrutan, sambil juga beradaptasi dengan tantangan baru yang muncul dari penggunaan teknologi canggih dalam manajemen SDM.

Kebutuhan Regulasi dan Kebijakan yang Mendukung

Penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam perekrutan memunculkan kebutuhan mendesak akan regulasi dan kebijakan yang memastikan penerapan teknologi ini dilakukan secara etis, adil, dan transparan. Regulasi yang mendukung penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa teknologi ini digunakan secara etis dan efektif. Dalam konteks ini, beberapa aspek regulasi perlu diperhatikan, termasuk kesetaraan, inklusi, dan perlindungan data pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam perekrutan harus mempertimbangkan kesesuaian budaya dan nilai-nilai organisasi, serta memastikan bahwa praktik perekrutan tidak diskriminatif (Sari, dkk 2024; Sudaryanto & Hanny, 2023). Hal ini sejalan dengan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam, yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Regulasi yang mendukung penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa teknologi ini digunakan secara etis dan efektif. Regulasi tersebut harus mencakup berbagai aspek, seperti pencegahan bias algoritmik, perlindungan data pribadi kandidat, dan transparansi dalam pengambilan keputusan berbasis AI. Pencegahan bias algoritmik, misalnya, dapat diwujudkan dengan mewajibkan audit reguler terhadap sistem AI untuk memastikan bahwa data latih dan algoritma tidak memperkuat diskriminasi berdasarkan faktor-faktor seperti gender, ras, atau usia. Hal ini penting untuk menciptakan proses perekrutan yang inklusif dan adil bagi semua kandidat.

Salah satu regulasi yang relevan adalah perlindungan data pribadi, yang menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya penggunaan AI dalam pengolahan data kandidat. Di Indonesia, Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) yang baru disahkan memberikan kerangka hukum untuk melindungi data pribadi individu, termasuk dalam konteks perekrutan. Regulasi ini mengharuskan perusahaan untuk mendapatkan persetujuan dari kandidat sebelum mengumpulkan dan memproses data mereka, serta memastikan bahwa data tersebut dikelola dengan aman dan tidak disalahgunakan (Haris & Tantimin, 2022). Dengan adanya regulasi ini, perusahaan diharapkan dapat menggunakan AI secara bertanggung jawab dan transparan. Selain perlindungan data pribadi, regulasi juga perlu mencakup aspek transparansi dalam proses pengambilan keputusan berbasis AI. Transparansi menjadi elemen penting untuk memastikan bahwa kandidat memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana sistem AI bekerja dan kriteria apa yang digunakan untuk menilai kelayakan mereka. Dalam konteks ini, perusahaan harus memberikan informasi kepada kandidat mengenai

penggunaan AI dalam proses perekrutan, termasuk apakah keputusan sepenuhnya diambil oleh AI atau ada campur tangan manusia. Regulasi juga dapat mewajibkan perusahaan untuk menyediakan mekanisme bagi kandidat untuk meninjau atau mengajukan keberatan terhadap keputusan yang dihasilkan oleh sistem AI, sehingga hak-hak mereka tetap terlindungi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam perekrutan karyawan membawa dampak yang signifikan terhadap efisiensi, akurasi, dan pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). AI terbukti mampu mengotomatisasi berbagai proses perekrutan, seperti penyaringan kandidat dan analisis data, sehingga meningkatkan kecepatan dan akurasi seleksi. Namun, penelitian juga menyoroti tantangan utama, yaitu kurangnya transparansi dalam pengambilan Keputusan dan ancaman terhadap privasi data kandidat. Oleh karena itu, penerapan AI dalam perekrutan harus dilakukan secara hati-hati dengan memperhatikan aspek etika, keberagaman, dan inklusi. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya regulasi dan kebijakan yang mendukung penerapan AI dalam perekrutan. Regulasi yang mengatur perlindungan data pribadi, transparansi proses, dan mitigasi bias sangat diperlukan untuk memastikan bahwa teknologi ini digunakan secara adil dan bertanggung jawab. Di Indonesia, implementasi Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi (UU PDP) menjadi langkah awal yang penting, namun perlu dilengkapi dengan pedoman dan standar khusus untuk penggunaan AI di bidang perekrutan. Dengan regulasi yang komprehensif, perusahaan dapat mengoptimalkan manfaat AI tanpa mengorbankan nilai-nilai etika dan kepercayaan publik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa AI memiliki potensi besar untuk merevolusi proses perekrutan, tetapi penerapannya memerlukan pendekatan yang cermat dan strategis. Perusahaan perlu menggabungkan kekuatan teknologi dengan sensitivitas manusia untuk menciptakan sistem perekrutan yang efisien, inklusif, dan transparan. Dengan demikian, AI tidak hanya menjadi alat untuk efisiensi, tetapi juga sarana untuk memperkuat keberlanjutan dan keadilan dalam pengelolaan SDM. Penelitian selanjutnya dapat fokus pada studi empiris untuk mengeksplorasi penerapan AI dalam perekrutan di berbagai sektor industri dan skala organisasi, termasuk UKM dan sektor publik. Studi kasus di negara berkembang seperti Indonesia dapat memberikan wawasan

Analisis Literatur tentang Integrasi Kecerdasan Buatan dalam Perekrutan: Implikasi bagi Manajemen SDM*Juniar et al, 2024*

yang lebih kontekstual mengenai tantangan dan peluang dalam penggunaan AI. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi bagaimana AI dapat diintegrasikan dengan pendekatan berbasis manusia untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan.

REFERENSI

- Ali, O., & Kallach, L. (2024). Artificial intelligence-enabled human resources recruitment functionalities: A scoping review. *Procedia Computer Science*, 232, 3268–3277. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.02.142>
- Allal-Chérif, O., Yela Aránega, A., & Castaño Sánchez, R. (2021). Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120822. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120822>
- Agustono, S. K.P., Ristanti, V.E & Augusta, S. (2023). Efektivitas digitalisasi talent management terhadap perencanaan dan strategi sdm pada perusahaan di era digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 293-300. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i2.856>
- Alam, I. T. H., Amri, I., & Herfadli (2021). Perancangan sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan menggunakan metode weighted product (studi kasus : pt. limo jurai). *Insect (Informatics and Security): Jurnal Teknik Informatika*, 7(1), 26-35. <https://doi.org/10.33506/insect.v7i1.1813>
- Anisa, A. F. (2024). Implementasi manajemen sdm dan sistem informasi terhadap ke unggulan bersaing di pt. sun suka abadi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(06), 798-804. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i06.1283>
- Asy'ary, H. A. P. M. & Asraf, A. (2024). Pengaruh teknologi informasi pada manajemen sdm umkm di kota kendari. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 118. [https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5\(1\).118-124](https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5(1).118-124)
- Barus, J., Marsono, M., & Sari, V. W. (2023). Sistem pendukung keputusan perekrutan driver bus menggunakan metode weighted product. *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, 2(6), 1008. <https://doi.org/10.53513/jursi.v2i6.8726>
- Biradar, A., Ainapur, J., Kalyanrao, K., Aishwarya, S., Sudharani, S., Shivaleela, S., & Monika. (2024). The impact of artificial intelligence on modern recruitment practices: A multi-company case study analysis. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 13(9), 143–150.

- Cahyono, N. F., 'Uyun, K. & Mukaromah, S. (2023). Etika penggunaan kecerdasan buatan pada teknologi informasi. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 3(1), 482-491. <https://doi.org/10.33005/sitasi.v3i1.334>
- Chen, Z. (2022). Collaboration among recruiters and artificial intelligence: Removing human prejudices in employment. *Cognition, Technology & Work*, 25(1), 135–149. <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00716-0>
- Fahmi, M. Y. and Indahyanti, U. (2024). Sistem informasi perekrutan karyawan di rumah sakit menggunakan metode analisis pieces. *Journal of Internet and Software Engineering*, 1(1), 23. <https://doi.org/10.47134/pjise.v1i1.2246>
- Haris, M. T. A. R. and Tantimin, T. (2022). Analisis pertanggungjawaban hukum pidana terhadap pemanfaatan artificial intelligence di indonesia. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 8(1), 307-316. <https://doi.org/10.23887/jkh.v8i1.44408>
- Horodyski, P. (2023). Applicants' perception of artificial intelligence in the recruitment process. *Computers in Human Behavior Reports*, 11, 100303. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100303>
- Koman, G., Boršoš, P., & Kubina, M. (2024). The possibilities of using artificial intelligence as a key technology in the current employee recruitment process. *Administrative Sciences*, 14(7), 157. <https://doi.org/10.3390/admsci14070157>
- Pasaribu, H., Marsono, & Gaol, N. Y. L. (2024). Sistem pendukung keputusan penerimaan karyawan bagian keperawatan dengan metode cocoso. *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, 3(3), 391-399. <https://doi.org/10.53513/jursi.v3i3.10097>
- Raup, A., Ridwan, W., Khoeriyah, Y., Supiana, S., & Zaqiah, Q. Y. (2022). Deep learning dan penerapannya dalam pembelajaran. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3258-3267. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i9.805>
- Sari, D.P., Sandy, D., Baharuddin, Bandhaso, M.L., & Rasinan, D. (2024). Penilaian efektivitas sistem perekrutan dan seleksi dalam peningkatan kinerja karyawan pada pt. bitumen marasende. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 136-142. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1793>
- Sudaryanto, A. P. and Hanny, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia sektor publik menghadapi kemajuan kecerdasan buatan (artificial intelligence). *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 513-521. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v6i1.5402>
- Sýkorová, Z., Hague, D., Dvouletý, O. and Procházka, D.A. (2024), "Incorporating artificial intelligence (AI) into recruitment processes: ethical considerations", *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, Vol. 21 No. 2, pp. 293-307. <https://doi.org/10.1108/XJM-02-2024-0039>

Analisis Literatur tentang Integrasi Kecerdasan Buatan dalam Perekrutan: Implikasi bagi Manajemen SDM

Juniar et al, 2024

Widaningsih, S., Suheri, A., & Nurullatipah, E. (2021). Sistem informasi sumber daya manusia (sdm) di konfeksi oidokids bandung. *Media Jurnal Informatika*, 13(2), 85. <https://doi.org/10.35194/mji.v13i2.1774>

Venugopal, M., Madhavan, V., Prasad, R., & Raman, R. (2024). Transformative AI in human resource management: enhancing workforce planning with topic modeling. *Cogent Business & Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2432550>

Yulistia, Y. (2020). Sistem pendukung keputusan penerimaan pegawai menggunakan metode ahp (analytical hierarchy process) hotel rc di Palembang. *Jurnal Teknologi Sistem Informasi*, 1(1), 65-72. <https://doi.org/10.35957/jtsi.v1i1.324>