

## PEMANFAATAN KECERDASAN BUATAN (AI) DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN: ANALISIS PELUANG INOVASI DAN TANTANGAN ETIKA DI ERA DIGITAL

Widya Pitaloka<sup>1</sup>, Aldi Apriliadi M<sup>2</sup>, Della Luftia Kirani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STAI Pelita Nusa Bandung Barat

Email: [pitalokawdya@gmail.com](mailto:pitalokawdya@gmail.com)<sup>1</sup>, [aldiapriliadi2222@gmail.com](mailto:aldiapriliadi2222@gmail.com)<sup>2</sup>, [dlutfia@gmail.com](mailto:dlutfia@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Perkembangan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah membawa perubahan signifikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Pemanfaatan AI memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi, kecepatan, dan objektivitas dalam penyaringan serta penilaian kandidat melalui analisis data berbasis algoritma. Namun demikian, penerapan teknologi ini juga menimbulkan berbagai tantangan etika yang perlu mendapat perhatian serius, seperti bias algoritma, perlindungan data pribadi pelamar, serta kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan berbasis sistem AI. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peluang inovasi yang ditawarkan oleh penggunaan AI dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, sekaligus mengkaji tantangan etika yang muncul di era digital. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur terhadap jurnal ilmiah, buku akademik, dan sumber pustaka relevan lainnya. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif untuk menginterpretasikan temuan-temuan utama dari berbagai kajian sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AI berpotensi meningkatkan efektivitas dan kualitas proses rekrutmen, namun penerapannya harus disertai dengan pengawasan etis, transparansi algoritma, perlindungan data, serta keterlibatan manusia dalam pengambilan keputusan akhir. Dengan demikian, implementasi AI yang bertanggung jawab menjadi kunci dalam memaksimalkan manfaat teknologi tanpa mengabaikan prinsip keadilan dan kemanusiaan.

**Kata Kunci:** Brand Kecerdasan Buatan, Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Etika, Sumber Daya Manusia.

### Abstract

*The development of Artificial Intelligence (AI) has brought significant changes to human resource management practices, particularly in employee recruitment and selection processes. The use of AI enables organizations to improve efficiency, speed, and objectivity in screening and evaluating candidates through algorithm-based data analysis. However, the implementation of this technology also raises various ethical challenges that require serious attention, including algorithmic bias, the protection of applicants' personal data, and the lack of transparency in AI-driven decision-making. This study aims to analyze the opportunities for innovation offered by the use of AI in recruitment and employee selection, while also examining the ethical challenges that arise in the digital era. The research employs a qualitative approach using a literature review method, drawing on scientific*

*journals, academic books, and other relevant scholarly sources. Data analysis is conducted using a descriptive qualitative technique to interpret key findings from previous studies. The results indicate that AI has the potential to enhance the effectiveness and quality of recruitment processes; however, its implementation must be accompanied by ethical oversight, algorithmic transparency, data protection, and human involvement in final decision-making. Therefore, responsible AI implementation is essential to maximize technological benefits while upholding principles of fairness and humanity.*

**Keywords:** *Artificial Intelligence, Recruitment, Employee Selection, Ethics, Human Resource Management.*

## A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mendorong transformasi dalam berbagai aspek organisasi, salah satunya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Digitalisasi dalam praktik manajemen SDM memungkinkan organisasi meningkatkan efektivitas operasional melalui otomatisasi proses yang sebelumnya bersifat manual. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi SDM yang mendapat sorotan utama karena perannya dalam menentukan kualitas tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi di era kompetitif.

Seiring perkembangan tersebut, penerapan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) mulai diadopsi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan di berbagai industri di Indonesia. AI dapat membantu HR department dalam proses penyaringan kandidat melalui analisis CV dan data profil pelamar secara otomatis, sehingga mempercepat proses seleksi serta mengurangi beban administratif. Teknologi ini juga mampu meningkatkan objektivitas dalam mengevaluasi kandidat terhadap berbagai kriteria yang telah ditetapkan (Rosadi Erik & Ali Hapzi, 2024)

Implementasi AI dalam rekrutmen juga menimbulkan tantangan etika yang perlu mendapat perhatian serius. Isu-isu tersebut meliputi potensi bias algoritma, keterbatasan transparansi proses pengambilan keputusan, serta kekhawatiran terkait data pribadi pelamar yang diproses oleh sistem otomatis. Meskipun AI dapat meningkatkan objektivitas, sistem yang digunakan tetap bergantung pada kualitas data dan desain algoritma yang tidak lepas dari risiko diskriminasi (Furqon et al., 2025)

Beberapa studi menunjukkan bahwa meskipun AI memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, pengawasan dan keterlibatan manusia tetap

diperlukan untuk memastikan keputusan yang etis dan adil bagi semua kandidat. Integrasi yang seimbang antara teknologi dan pertimbangan nilai-nilai kemanusiaan menjadi kunci penting dalam penerapan AI di bidang SDM.

Berdasarkan uraian di atas, kajian mengenai peluang inovasi dan tantangan etika penggunaan AI dalam rekrutmen serta seleksi karyawan sangat penting dilakukan. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan komprehensif yang berguna bagi praktisi SDM, peneliti, dan pembuat kebijakan dalam mengoptimalkan pemanfaatan teknologi AI secara bertanggung jawab di era digital

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat di simpulkan rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemanfaatan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di era digital?
2. Apa saja peluang inovasi yang ditawarkan oleh penggunaan AI dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan?
3. Apa saja tantangan etika yang muncul dalam penerapan AI pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan, khususnya terkait bias algoritma, perlindungan data pribadi, dan transparansi sistem?
4. Bagaimana peran pengawasan dan keterlibatan manusia dalam memitigasi risiko etika pada penggunaan AI dalam rekrutmen dan seleksi karyawan?
5. Bagaimana strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan AI secara efektif dan bertanggung jawab dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan?

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pemanfaatan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di era digital.
2. Untuk mengidentifikasi peluang inovasi yang ditawarkan oleh penggunaan AI dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

3. Untuk mengkaji berbagai tantangan etika yang muncul dalam penerapan AI pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan, khususnya terkait bias algoritma, perlindungan data pribadi, dan transparansi sistem.
4. Untuk menganalisis peran pengawasan serta keterlibatan manusia dalam memitigasi risiko etika pada penggunaan AI dalam rekrutmen dan seleksi karyawan.
5. Untuk merumuskan strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi dalam mengoptimalkan pemanfaatan AI secara efektif, adil, dan bertanggung jawab dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Kecerdasan Buatan (AI)

Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence/AI*) merupakan cabang ilmu komputer yang berfokus pada pengembangan sistem cerdas yang mampu meniru kemampuan kognitif manusia, seperti belajar dari data, menganalisis informasi, serta mengambil keputusan secara mandiri. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan, AI dimanfaatkan untuk mengotomatisasi pengolahan data pelamar, mulai dari penyaringan dan pemeringkatan curriculum vitae (CV) hingga pemberian dukungan dalam proses wawancara berbasis data. Pemanfaatan teknologi ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, kecepatan, dan akurasi dalam pengambilan keputusan perekrutan. Berbagai kajian empiris menunjukkan bahwa penerapan AI dalam praktik *human resource management* mampu meningkatkan objektivitas proses seleksi melalui penggunaan automasi dan analitik data yang canggih, sehingga membantu organisasi memperoleh kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang diharapkan (Sewang Sewang et al., 2024)

*Rekrutmen dan Seleksi Berbasis AI: Ruang Lingkup dan Tujuan* Rekrutmen dan seleksi berbasis kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) merupakan penerapan teknologi digital, seperti *machine learning*, *natural language processing*, dan algoritma prediktif, dalam rangka meningkatkan efektivitas proses perekrutan karyawan. Teknologi ini digunakan untuk mendukung berbagai tahapan rekrutmen, mulai dari pencarian (*sourcing*) kandidat, penyaringan awal, hingga evaluasi kesesuaian pelamar berdasarkan data dan kriteria yang telah ditetapkan. Penerapan AI bertujuan untuk mengurangi beban pekerjaan administratif yang bersifat rutin, meningkatkan konsistensi dan objektivitas dalam penilaian kandidat, serta membantu organisasi mengidentifikasi

*calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan AI pada tahap awal rekrutmen mampu mempercepat proses seleksi secara signifikan, sehingga tim sumber daya manusia (HR) dapat lebih memfokuskan waktu dan perhatiannya pada pengambilan keputusan strategis dan pengembangan kebijakan rekrutmen yang lebih efektif (Fitaroni et al., 2025)*

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena pemanfaatan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, serta mengkaji peluang inovasi dan tantangan etika yang menyertainya. Metode studi literatur digunakan untuk menghimpun dan menganalisis berbagai temuan ilmiah yang relevan guna memperoleh gambaran komprehensif mengenai topik penelitian.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Peluang Inovasi AI dalam Rekrutmen dan Seleksi

#### A. Efisiensi dan Kecepatan Proses

Pemanfaatan kecerdasan buatan dalam rekrutmen dan seleksi karyawan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi dan kecepatan proses perekrutan. Teknologi AI mampu menelaah dan memproses ribuan lamaran kerja dalam waktu yang relatif singkat dengan mencocokkan kualifikasi kandidat terhadap kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penggunaan alat otomatis seperti *resume parser* dan sistem penyaringan berbasis algoritma membantu mengurangi beban pekerjaan administratif yang sebelumnya dilakukan secara manual oleh tim sumber daya manusia. Selain itu, automasi dalam proses rekrutmen memungkinkan pemberian tanggapan yang lebih cepat kepada pelamar serta memperluas jangkauan pencarian kandidat secara lebih sistematis dan terstruktur. Dengan demikian, organisasi dapat menghemat waktu dan sumber daya, sekaligus meningkatkan efektivitas proses seleksi pada tahap awal perekrutan.

## 2. Perbaikan Kualitas Penilaian Kandidat

Pemanfaatan kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kualitas penilaian kandidat. Melalui penerapan predictive analytics, AI mampu memprediksi tingkat kesesuaian kandidat dengan posisi pekerjaan tertentu berdasarkan analisis data historis, kompetensi, pengalaman kerja, serta berbagai parameter kunci lainnya yang relevan. Pendekatan berbasis data ini menjadikan proses seleksi lebih objektif dan terukur, sehingga dapat mengurangi ketergantungan pada penilaian subjektif perekrut yang berpotensi dipengaruhi oleh bias personal. Meskipun demikian, berbagai penelitian menegaskan bahwa efektivitas penggunaan AI dalam penilaian kandidat tetap memerlukan pengawasan dan evaluasi secara berkelanjutan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa algoritma yang digunakan tidak mereplikasi atau menciptakan bentuk bias baru yang dapat merugikan kelompok tertentu, sehingga prinsip keadilan dan kesetaraan dalam proses seleksi tetap terjaga. (Rosadi Erik & Ali Hapzi, 2024)

## 3. Tantangan Etika dalam Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI)

Pemanfaatan kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan menghadirkan berbagai manfaat strategis bagi organisasi, terutama dari segi efisiensi dan kualitas pengambilan keputusan. Namun demikian, penerapan AI juga menimbulkan tantangan etika yang kompleks dan memerlukan perhatian serius. Tantangan-tantangan tersebut berkaitan dengan prinsip keadilan, transparansi, akuntabilitas, serta perlindungan hak-hak individu dalam proses perekrutan. Oleh karena itu, penggunaan AI dalam rekrutmen tidak hanya harus dinilai dari aspek teknis dan efisiensinya, tetapi juga dari dampaknya terhadap nilai-nilai etis dan kemanusiaan.

### a) Bias Algoritma (Algorithmic Bias)

Salah satu tantangan etika paling krusial dalam penggunaan AI pada rekrutmen dan seleksi karyawan adalah munculnya *algorithmic bias*. Bias algoritma terjadi ketika sistem AI menghasilkan keputusan yang tidak adil akibat penggunaan data pelatihan yang tidak seimbang, tidak representatif, atau mengandung bias historis. Dalam konteks rekrutmen, data historis sering kali mencerminkan praktik perekrutan masa lalu yang mungkin telah dipengaruhi oleh diskriminasi berdasarkan gender, usia, latar belakang pendidikan, atau kelompok sosial tertentu. Ketika data tersebut digunakan sebagai dasar

pelatihan algoritma, AI berpotensi mereplikasi bahkan memperkuat pola ketidakadilan yang sama.

Lebih lanjut, bias algoritma dapat muncul secara tidak disadari oleh organisasi, karena proses pengambilan keputusan AI sering dianggap objektif dan bebas dari intervensi manusia. Padahal, algoritma pada dasarnya mencerminkan asumsi, nilai, dan Keputusan yang dibuat oleh manusia saat merancang sistem serta memilih data pelatihan. Akibatnya, keputusan rekrutmen yang dihasilkan AI dapat tetap bersifat diskriminatif meskipun dilakukan secara otomatis. Hal ini bertentangan dengan prinsip kesetaraan kesempatan kerja dan dapat merugikan kelompok tertentu dalam proses seleksi.

Penelitian yang dilakukan oleh para ahli etika bisnis menegaskan bahwa penggunaan AI dalam rekrutmen tanpa pengawasan etis yang memadai berpotensi melanggar prinsip keadilan distributif dan prosedural. Oleh karena itu, bias algoritma tidak hanya menjadi persoalan teknis, tetapi juga merupakan isu moral dan hukum yang dapat berdampak pada reputasi organisasi serta kepercayaan publik terhadap sistem rekrutmen berbasis AI.

## b) Privasi dan Perlindungan Data Pelamar

Tantangan etika lainnya dalam penggunaan AI pada rekrutmen berkaitan dengan isu privasi dan perlindungan data pribadi pelamar. Sistem AI umumnya memproses data dalam jumlah besar (*big data*), termasuk informasi sensitif seperti Riwayat pekerjaan, latar belakang pendidikan, keterampilan, preferensi pribadi, hingga data biometrik yang diperoleh melalui wawancara video berbasis AI. Pengumpulan dan pengolahan data tersebut menimbulkan risiko penyalahgunaan data apabila tidak diatur secara ketat dan transparan.

Dalam praktiknya, pelamar sering kali tidak sepenuhnya memahami jenis data apa saja yang dikumpulkan, bagaimana data tersebut dianalisis, serta untuk tujuan apa data tersebut digunakan. Kurangnya persetujuan yang jelas (*informed consent*) dapat menimbulkan pelanggaran terhadap hak privasi individu. Selain itu, penggunaan data pelamar di luar konteks rekrutmen, seperti untuk tujuan komersial atau analisis lain yang tidak relevan, juga menimbulkan persoalan etika dan hukum.

Dari perspektif hak asasi manusia, perlindungan data pribadi merupakan bagian penting dari penghormatan terhadap martabat individu. Oleh karena itu, penggunaan AI

dalam rekrutmen harus disertai dengan kebijakan perlindungan data yang kuat, termasuk pembatasan akses data, pengamanan sistem informasi, serta kepatuhan terhadap regulasi perlindungan data yang berlaku. Tanpa pengelolaan yang bertanggung jawab, penggunaan AI justru dapat menciptakan ketidakpercayaan pelamar terhadap proses rekrutmen

### c) Kurangnya Transparansi Algoritma (Black Box)

Tantangan etika selanjutnya adalah kurangnya transparansi dalam sistem AI, yang sering disebut sebagai fenomena *black box*. Istilah ini merujuk pada kondisi di mana proses pengambilan keputusan AI sulit dipahami, baik oleh pelamar maupun oleh pihak HR itu sendiri. Ketika sistem AI menolak atau menerima kandidat tanpa penjelasan yang jelas, pelamar tidak memiliki kesempatan untuk memahami alasan di balik keputusan tersebut atau memperbaiki kekurangan mereka di masa mendatang.

Kurangnya transparansi ini menimbulkan beberapa implikasi etis. Pertama, pelamar dapat merasa diperlakukan secara tidak adil karena tidak mengetahui dasar penilaian yang digunakan. Kedua, organisasi menjadi sulit untuk mempertanggungjawabkan keputusan rekrutmen yang dihasilkan oleh AI, terutama jika keputusan tersebut dipertanyakan atau menimbulkan sengketa. Ketiga, minimnya transparansi juga menyulitkan proses evaluasi dan perbaikan sistem AI itu sendiri.

Literatur etika bisnis menekankan bahwa transparansi merupakan prinsip fundamental dalam penggunaan teknologi cerdas, khususnya dalam konteks pengambilan keputusan yang berdampak langsung pada kehidupan individu. Oleh karena itu, sistem AI dalam rekrutmen perlu dirancang agar dapat memberikan penjelasan yang memadai (*explainable AI*), sehingga keputusan yang dihasilkan dapat dipahami, diaudit, dan dipertanggungjawabkan

## 4. Mitigasi Risiko Etika dalam Rekrutmen Berbasis AI

Untuk mengatasi berbagai tantangan etika yang muncul, diperlukan strategi mitigasi yang komprehensif dan berkelanjutan. Berbagai studi menekankan bahwa penggunaan AI dalam rekrutmen harus didasarkan pada prinsip *responsible AI*, yaitu pemanfaatan teknologi secara etis, transparan, dan berorientasi pada keadilan.

Salah satu langkah utama yang disarankan adalah melakukan audit algoritma secara berkala. Audit ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi bias, mengevaluasi akurasi

prediksi, serta memastikan bahwa sistem AI tidak menghasilkan keputusan diskriminatif. Audit algoritma juga memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan model AI dengan perubahan kebutuhan dan nilai-nilai organisasi.

Selain itu, keterlibatan manusia dalam proses pengambilan keputusan akhir (*human-in-the-loop*) merupakan aspek penting dalam mitigasi risiko etika. Meskipun AI dapat memberikan rekomendasi berbasis data, keputusan akhir tetap harus melibatkan pertimbangan manusia agar aspek kontekstual, empati, dan nilai-nilai kemanusiaan tidak diabaikan. Pendekatan ini membantu menyeimbangkan efisiensi teknologi dengan kebijaksanaan manusia.

Selanjutnya, organisasi perlu menerapkan kebijakan transparansi dan perlindungan data yang jelas bagi pelamar. Pelamar harus diberi informasi mengenai penggunaan AI dalam proses rekrutmen, jenis data yang dikumpulkan, serta hak mereka terkait data pribadi. Dengan demikian, kepercayaan pelamar terhadap sistem rekrutmen berbasis AI dapat ditingkatkan.

Secara keseluruhan, mitigasi risiko etika dalam penggunaan AI pada rekrutmen bukan hanya tanggung jawab teknis, tetapi juga tanggung jawab moral dan manajerial. Implementasi AI yang bertanggung jawab akan membantu organisasi memanfaatkan potensi teknologi secara optimal tanpa mengorbankan prinsip keadilan, akuntabilitas, dan penghormatan terhadap hak individu.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Pemanfaatan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan telah menjadi inovasi penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia di era digital. Penerapan AI mampu meningkatkan efisiensi dan kecepatan proses perekrutan, memperbaiki kualitas penilaian kandidat, serta membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih objektif dan berbasis data. Teknologi ini memberikan peluang besar bagi organisasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang diharapkan.

Namun demikian, penggunaan AI dalam rekrutmen dan seleksi karyawan juga menghadirkan berbagai tantangan etika yang tidak dapat diabaikan. Tantangan tersebut meliputi potensi bias algoritma, risiko pelanggaran privasi dan perlindungan data pribadi

pelamar, serta kurangnya transparansi dalam sistem pengambilan keputusan berbasis AI. Apabila tidak dikelola dengan baik, tantangan ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan, menurunkan kepercayaan pelamar, serta berdampak negatif terhadap reputasi organisasi.

Oleh karena itu, implementasi AI dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan harus dilakukan secara bertanggung jawab dengan mengedepankan prinsip etika, transparansi, dan akuntabilitas. Keterlibatan manusia dalam pengambilan keputusan akhir, pengawasan algoritma secara berkala, serta penerapan kebijakan perlindungan data yang jelas menjadi langkah penting untuk meminimalkan risiko etika. Dengan pendekatan tersebut, organisasi dapat memaksimalkan manfaat teknologi AI tanpa mengabaikan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan dalam dunia kerja.

## Saran

Penerapan kecerdasan buatan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan sebaiknya dilakukan secara bijaksana dengan tetap mengedepankan prinsip etika, transparansi, dan akuntabilitas. Organisasi perlu memastikan adanya keterlibatan manusia dalam pengambilan keputusan akhir, melakukan evaluasi serta audit algoritma secara berkala untuk meminimalkan potensi bias, serta menerapkan kebijakan perlindungan data pribadi pelamar secara ketat. Selain itu, peningkatan literasi teknologi bagi praktisi sumber daya manusia dan penyusunan regulasi yang jelas dari pihak terkait diharapkan dapat mendukung pemanfaatan AI yang adil, efektif, dan berkelanjutan di era digital

## DAFTAR PUSTAKA

- Fitaroni, L. B., Faria, B. A. S. de, Silva, F. A. C., Armani, A. G. O., Nunes, H. N., Krummennauer, K. de O., Montezuma, L. B., Moura, W. R. C., Marques, A. P. C. da C., & Silva, P. R. da. (2025). Uso da Inteligência Artificial no processo de recrutamento e seleção: Percepções de profissionais em instituição sem fins lucrativos. *Research, Society and Development*, 14(11), e239141150171. <https://doi.org/10.33448/rsd-v14i11.50171>
- Furqon, M., Putro, N., & Siswanto, J. (2025). *Penerimaan Teknologi Artificial Intelligence (AI) pada Proses Rekrutmen dan Seleksi Oleh Pelamar Kerja* (Vol. 3, Issue 1). <https://jriem.ti.fti.itb.ac.id/>

Rosadi Erik, & Ali Hapzi. (2024). Mengukur Efektivitas Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) Dalam Rekrutmen Pegawai: Sebuah Kajian Literatur Sistematis. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*.

Sewang Sewang, A. Nur Asri Ainun, & Misrah Misrah. (2024). Artificial intelligence dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan: Manfaat dan Tantangannya. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(3), 69–77. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i3.3685>