

Peran Artificial Intelligence dalam Modernisasi Proses Seleksi Karyawan: Studi Literatur Review

Widiya Anggraeni ^{*1}

Laila Nur Aisah ²

Tasya Febrina ³

Eka Amaria Wijayanti ⁴

Recky Recky ⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

*e-mail: widiyaanggraeni@student.inaba.ac.id¹, lailanuraisah@student.inaba.ac.id², tasyafebrina@student.inaba.ac.id³, ekaamariawijayanti@student.inaba.ac.id⁴, recky@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Artificial Intelligence (AI) dalam modernisasi proses seleksi karyawan serta mengidentifikasi manfaat, tantangan, dan strategi optimalisasinya. Di tengah transformasi Industri 4.0, metode rekrutmen konvensional seringkali terkendala oleh biaya tinggi dan subjektivitas. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review dengan menganalisis publikasi ilmiah nasional rentang tahun 2020-2025 melalui basis data Google Scholar dan Portal Garuda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi AI melalui teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS) dan analisis prediktif mampu meningkatkan efisiensi waktu rekrutmen hingga 75-90% dan mengurangi biaya operasional hingga 30%. Namun, tantangan utama yang ditemukan meliputi risiko bias algoritma, isu privasi data, dan rendahnya literasi digital praktisi SDM. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan integrasi AI bergantung pada sinergi antara otomatisasi teknologi dengan pengawasan etis manusia (human-in-the-loop). Strategi seperti pelatihan digital berkelanjutan dan manajemen perubahan yang terencana menjadi kunci dalam mengoptimalkan pemanfaatan AI untuk meningkatkan daya saing organisasi di era digital.

Kata kunci: Artificial Intelligence, Seleksi Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital

Abstract

This study aims to analyze the role of Artificial Intelligence (AI) in modernizing the employee selection process and to identify its benefits, challenges, and optimization strategies. Amidst the transformation of Industry 4.0, conventional recruitment methods are often constrained by high costs and subjectivity. The research method used is a literature review by analyzing national scientific publications from 2020 to 2025 through the Google Scholar and Garuda Portal databases. The results show that the implementation of AI through technologies such as Applicant Tracking System (ATS) and predictive analysis can increase recruitment time efficiency by 75-90% and reduce operational costs by up to 30%. However, the main challenges found include the risk of algorithm bias, data privacy issues, and low digital literacy among HR practitioners. This study concludes that the success of AI integration depends on the synergy between technological automation and human ethical oversight (human-in-the-loop). Strategies such as continuous digital training and planned change management are key to optimizing the use of AI to improve organizational competitiveness in the digital era.

Keywords: Artificial Intelligence, Employee Selection, Human Resource Management, Digital Transformation

PENDAHULUAN

Transformasi digital dan industri 4.0 telah membawa perubahan signifikan dalam dunia bisnis, termasuk praktik dalam manajemen sumber daya manusia. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu bidang yang mengalami perubahan signifikan, yang kini mulai memanfaatkan Artificial Intelligence (AI) sebagai solusi inovatif untuk meningkatkan efisiensi dalam menemukan kandidat terbaik (Rizal & Rony, 2024).

Tahapan penting dalam proses seleksi karyawan menentukan kualitas orang yang akan bekerja untuk perusahaan. Halisa (2020) menyatakan bahwa organisasi dapat membangun keunggulan kompetitif melalui proses perekrutan dan seleksi yang efektif. Namun, metode seleksi konvensional sering mengalami masalah seperti biaya operasional yang tinggi, penilaian yang subjektif, dan keterbatasan waktu untuk memilih kandidat yang tepat (Simaora et al., 2024).

perkembangan Artificial Intelligence (AI) telah memberikan solusi yang inovatif untuk mengatasi masalah dan keterbatasan tersebut. AI dapat otomatisasi berbagai bagian proses rekrutmen, seperti menyaring CV, menganalisis keterampilan calon karyawan, dan memprediksi seberapa cocok kandidat dengan budaya perusahaan (Norman & Pahlawati, 2024). AI dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan akurasi evaluasi kandidat (Wahidin et al., 2024). Namun, implementasi teknologi AI dalam proses seleksi karyawan di Indonesia masih menghadapi beberapa tantangan yang memerlukan penelitian lebih lanjut, sehingga penelitian komprehensif tentang topik ini sangat relevan dan signifikan (Sewang et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan. yaitu **Pertama**, bagaimana peran AI dalam modernisasi proses seleksi karyawan. **Kedua**, apa keuntungan yang diperoleh organisasi dari penggunaan AI dalam proses seleksi karyawan. **Ketiga**, tantangan apa yang dihadapi dalam penerapan AI untuk seleksi karyawan. **terakhir**, bagaimana strategi efektif untuk memaksimalkan penggunaan AI dalam proses seleksi karyawan.

Berdasarkan tinjauan literatur yang relevan, penelitian ini meneliti peran AI dalam modernisasi proses seleksi karyawan. Penelitian ini juga mengkaji penggunaan AI dalam proses seleksi karyawan, khususnya dalam proses penyaringan, evaluasi, dan pengambilan keputusan. Tujuan lain dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi berbagai bentuk penerapan AI dalam proses seleksi, serta untuk memberikan rekomendasi strategis bagi praktisi HR untuk mengoptimalkan pemanfaatan AI (Firdaus, 2024; Zurnali & Wahjono, 2022).

Dengan menggunakan tinjauan literatur, penelitian ini menganalisis publikasi nasional Indonesia dari tahun 2020 hingga 2025. Penelitian ini menemukan bahwa dalam lima tahun terakhir, ada peningkatan signifikan dalam pengembangan dan penerapan AI dalam praktik sumber daya manusia (SDM) di Indonesia (Purwaamijaya & Prasetyo, 2022; Sundari et al., 2024).

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperluas pengetahuan tentang peran teknologi dalam mengubah praktik SDM di era digital. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Studi ini juga membantu HR membuat keputusan dan memahami kesulitan menerapkan AI. Ini juga membantu membuat rencana adopsi AI yang lebih baik (Norman & Pahlawati, 2024; Nugroho et al., 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode literatur review untuk menganalisis peran artificial intelligence dalam modernisasi proses seleksi karyawan. Literatur review dipilih karena memudahkan evaluasi mendalam terhadap berbagai studi sebelumnya untuk mengidentifikasi pola, tren, dan celah pengetahuan di bidang yang diteliti (Nour Halisa, 2020).

Sumber data untuk penelitian ini meliputi jurnal ilmiah nasional dan buku referensi yang diterbitkan antara tahun 2020-2025. Pemilihan literatur dilakukan berdasarkan kriteria yang relevan dengan topik artificial intelligence, proses seleksi karyawan, perekrutan, dan transformasi digital dalam praktik sumber daya manusia (Assyava et al., 2024). Pencarian literatur menggunakan basis data akademik seperti Google Scholar, portal Garuda Kementerian Pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi, serta repositori perguruan tinggi di Indonesia.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari literatur. Proses analisis dimulai dengan membaca menyeluruh seluruh literatur terpilih, kemudian dilakukan coding untuk mengidentifikasi konsep-konsep kunci yang berkaitan dengan peran AI dalam seleksi karyawan, manfaat implementasi, tantangan yang dihadapi, serta strategi optimalisasi (Norman & Pahlawati, 2024; Zurnali & Wahjono, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Artificial Intelligence dalam Modernisasi Proses Seleksi Karyawan

Teknologi AI telah mengubah cara perusahaan melakukan seleksi karyawan. Wahidin et al. (2024) menjelaskan bahwa AI memungkinkan perusahaan memproses ribuan data kandidat dalam waktu singkat, mulai dari penyaringan CV hingga analisis kesesuaian dengan posisi yang ditawarkan. Bentuk implementasi yang paling umum adalah

Applicant Tracking System (ATS) yang dilengkapi algoritma machine learning, yang memungkinkan sistem untuk melakukan berdasarkan kriteria yang ditentukan. Menurut Apriliana et al. (2024) penerapan AI dalam rekrutmen memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan di Indonesia.

Efrita dan Pahlawati (2024) berpendapat bahwa AI dapat menggunakan analisis prediktif untuk menemukan pola kandidat yang sesuai dengan organisasi. Jika dibandingkan dengan proses manusia, Sistem berbasis Natural Language Processing dapat menganalisis resume dengan lebih akurat. Sewang et al. (2024) menambahkan bahwa AI berperan dalam tahap wawancara melalui platform video interview yang dilengkapi analisis sentimen. Anshori dan Safrizal (2024) menyatakan bahwa penggunaan AI dalam rekrutmen telah menjadi tren global yang tidak dapat dihindari oleh organisasi modern.

Penggunaan chatbot berbasis AI juga dapat meningkatkan keterlibatan kandidat dengan memberikan informasi tentang status aplikasi secara real time (Sundari et al., 2024). Teknologi ini mengurangi beban kerja tim SDM, memungkinkan mereka untuk fokus pada assessment mendalam (Zurnali & Wahjono, 2022). Selain itu, Lesmana et al. (2023) menyatakan bahwa perusahaan dapat meningkatkan daya saingnya dengan menerapkan pendekatan baru untuk memilih karyawan.

AI juga memungkinkan menganalisis banyak data untuk mengidentifikasi tren dalam rekrutmen. Menurut Pratama et al. (2023) perusahaan dapat memanfaatkan data lama untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja dan mengoptimalkan strategi rekrutmen. Nikmah et al. (2023) menyatakan bahwa AI dapat menganalisis kompetensi berbasis data tidak hanya dari kualifikasi teknis, tetapi juga soft skills melalui pengolahan data dari berbagai sumber. Sakinah et al. (2024) menegaskan bahwa digitalisasi dalam seleksi memberikan dampak positif terhadap kinerja SDM secara keseluruhan. Selain itu, pengembangan strategi MSDM dalam transformasi digital sangat penting dalam peningkatan kinerja perusahaan (Susanto et al., 2024).

B. Manfaat Implementasi AI dalam Proses Seleksi Karyawan

Implementasi AI dalam proses seleksi karyawan telah memberikan sejumlah manfaat yang cukup signifikan, dengan peningkatan efisiensi sebagai manfaat yang paling mencolok. Manfaat paling objektif dari implementasi AI dalam seleksi karyawan adalah peningkatan efisiensi. AI mampu memproses dan menyaring ribuan CV dalam hitungan detik, mengurangi waktu rekrutmen hingga 75-90% dibandingkan dengan metode konvensional (Wahidin et al., 2024).

Efisiensi ini tidak hanya menghemat waktu tetapi juga mengurangi biaya operasional rekrutmen hingga 30% dari biaya rekrutmen tradisional, termasuk biaya posting lowongan, biaya screening kandidat, dan biaya koordinasi jadwal wawancara. Menurut Firdaus (2024), otomatisasi yang dihadirkan AI memungkinkan tim SDM untuk mengaklokasikan sumber daya mereka pada kegiatan yang lebih strategis dan bernilai tinggi. Selain itu, Royan et al. (2024) menjelaskan bahwa pengembangan SDM di era digital dengan bantuan teknologi seperti AI dapat memberikan keunggulan kompetitif pada organisasi.

Manfaat selanjutnya adalah peningkatan akurasi dan objektivitas dalam penilaian kandidat. AI dapat mengurangi bias manusia seperti bias usia atau gender yang sering terjadi dalam proses seleksi konvensional (Simaora et al., 2024). Efrita dan Pahlawati (2024) menyatakan bahwa penggunaan AI dalam seleksi membantu menciptakan proses yang lebih adil dan transparan, dimana setiap kandidat dinilai berdasarkan keunggulan dan kompetensi aktual mereka. sistem AI dapat menilai kandidat berdasarkan data objektif, hal ini menciptakan proses yang lebih adil. Selain itu,, AI juga memiliki kemampuan untuk melakukan analisis prediktif untuk memperkirakan potensi kinerja kandidat. Selain itu, penggunaan AI dalam MSDM dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan (Saimin et al., 2023).

Purwaamijaya dan Prasetyo (2022) mengemukakan bahwa AI dapat menganalisis data dalam volume besar untuk mengidentifikasi kandidat yang memenuhi kualifikasi teknis sekaligus kesesuaian budaya organisasi. Nugroho et al. (2025) menemukan bahwa implementasi AI berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi jangka panjang karena kualitas SDM yang lebih baik. Dengan demikian, peran SDM dalam era digital sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Iqbal et al., 2024)

Selain itu, menurut Solechan et al. (2024), AI memungkinkan screening kandidat dalam skala besar tanpa mengurangi kualitas penilaian, memungkinkan organisasi untuk dengan cepat dan akurat mengidentifikasi calon karyawan berpotensi dari ribuan lamaran. Kristianto et al. (2024) berpendapat bahwa data yang dikumpulkan melalui sistem AI dapat digunakan untuk perencanaan tenaga kerja jangka panjang. Oleh karena itu, rekrutmen yang efektif merupakan strategi penting untuk membangun tim yang berkualitas (Ariyanti et al., 2024). Pendapat Septiani et al. (2024), bahwa penggunaan rekrutmen online memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas manajemen SDM.

C. Tantangan dan Hambatan dalam Penerapan AI untuk Seleksi Karyawan

Meskipun AI memberikan berbagai manfaat, penerapan AI dalam proses seleksi karyawan tetap masih menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Tantangan pertama dan yang sangat beresiko adalah bias algoritma yang dapat muncul jika data pelatihan yang digunakan terdapat bias historis atau tidak representatif (Firdaus, 2024). Suwandita et al. (2023) menjelaskan bahwa analisis data SDM menggunakan AI memerlukan kehati-hatian ekstra untuk menghindari kesalahan prediksi yang dapat berdampak pada keputusan strategis perusahaan. AI akan bekerja dengan benar jika data yang digunakan untuk melatihnya benar, sehingga jika data yang digunakan sebelumnya mengandung diskriminatif, maka AI dapat mereproduksi atau bahkan memperkuat bias algoritma tersebut dalam proses seleksi. Sewang et al. (2024) menekankan bahwa perusahaan perlu melakukan audit berkala untuk memastikan tidak ada bias yang dapat merugikan kelompok atau kandidat tertentu.

Tantangan kedua berkaitan dengan Keterbatasan kompetensi digital dan kesiapan SDM dalam penerapan AI. Masih banyak praktisi SDM di Indonesia yang memiliki literasi teknologi yang terbatas dan belum benar-benar memahami cara kerja serta potensi AI dalam proses seleksi karyawan (Ayyasy & Maelani, 2024). Kurangnya pemahaman pada bidang ini dapat menimbulkan resistensi terhadap perubahan dan menghambat penerapan teknologi yang optimal. Selain itu, Alwy (2022) menyatakan bahwa implementasi AI memerlukan investasi besar dalam infrastruktur teknologi, perangkat lunak, dan pelatihan SDM, yang menjadi kendala bagi perusahaan kecil dan menengah. Faidz dan Kuswinarno (2024), menegaskan bahwa transformasi digital dalam pengembangan SDM memerlukan dukungan kompetensi yang memadai.

Tantangan ketiga yaitu Isu privasi data dan keamanan informasi juga menjadi perhatian utama. Rizal dan Rony (2024) mengemukakan bahwa proses seleksi berbasis AI melibatkan pengumpulan dan analisis data personal kandidat dalam jumlah besar, yang menimbulkan risiko kebocoran data dan penyalahgunaan informasi. Halisa (2020) menjelaskan bahwa organisasi perlu memastikan kepatuhan terhadap regulasi perlindungan data dan menerapkan protokol keamanan yang ketat untuk menjaga privasi kandidat. Selain itu, keterbatasan regulasi yang ada di Indonesia terkait penggunaan AI dalam praktik SDM juga menjadi tantangan yang perlu diatasi melalui pengembangan kerangka hukum yang lebih komprehensif (Mardiyah et al., 2024).

Tantangan lain yang signifikan adalah kesenjangan antara ekspektasi terhadap kemampuan AI dengan realitas penerapannya. Banyak organisasi yang memiliki harapan tinggi terhadap AI, seperti mengharapkan solusi instan untuk semua permasalahan rekrutmen tanpa memahami bahwa AI memerlukan data yang berkualitas, tepat, dan pemeliharaan berkelanjutan untuk dapat bekerja secara optimal (Devianto & Dwiasnati,

2020). kesalahan dalam implementasi dapat menyebabkan hasil yang tidak akurat, yang justru akan merugikan proses seleksi.

Wahyudi et al. (2023) berpendapat bahwa dampak transformasi era digital terhadap manajemen SDM memerlukan adaptasi yang tidak mudah bagi banyak organisasi. Kirana et al. (2023) menegaskan bahwa transformasi digital terhadap SDM sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan memerlukan strategi yang matang dan terencana. Selain itu, tantangan integrasi sistem AI dengan sistem MSDM yang sudah ada juga sering menjadi hambatan teknis yang memerlukan upaya dan sumber daya tambahan untuk diselesaikan (Zaky, 2021).

D. Strategi Optimalisasi Penggunaan AI dalam Proses Seleksi Karyawan

Untuk kelancaran implementasi kecerdasan buatan (AI), diperlukan pendekatan bertahap dan sistematis. Efrita dan Pahlawati (2024) menyarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap proses rekrutmen guna mengidentifikasi area yang dapat ditingkatkan melalui teknologi AI. Disarankan untuk memulai dengan proyek skala kecil, seperti penyaringan resume percontohan, guna memungkinkan organisasi menilai efektivitas sistem. Lesnussa et al. (2023) lebih lanjut menekankan bahwa dalam mengembangkan kapabilitas organisasi di era digital, fokus utama haruslah pada adaptasi dan inovasi yang berkelanjutan.

Salah satu faktor utama dalam mencapai kesuksesan adalah peningkatan kompetensi digital pengguna. Nugroho et al. (2025), menyatakan bahwa hasil kerja sangat dipengaruhi oleh keahlian tenaga kerja dalam memanfaatkan teknologi secara efektif. Shofi dan Kuswinarno (2024) menggarisbawahi pentingnya program pelatihan yang komprehensif, mencakup aspek teknis penggunaan AI dan pemahaman algoritma yang mendasarinya. Kolaborasi dengan vendor teknologi untuk sesi pengenalan juga sangat krusial guna memastikan tim sumber daya manusia dapat mengoperasikan sistem tanpa kendala. Amarullah et al. (2023) menjelaskan bahwa di era digital saat ini, pengembangan tenaga kerja melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi menjadi esensial untuk beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang.

Pertimbangan kunci lainnya adalah pengelolaan teknologi AI secara etis dan transparan. Firdaus (2024) mengusulkan pengembangan pedoman etika eksplisit untuk aplikasi AI dalam rekrutmen, mencakup mitigasi bias algoritmik dan perlindungan privasi data kandidat. Purwaamijaya dan Prasetyo (2022) menekankan keharusan mengintegrasikan otomatisasi mesin dengan evaluasi manusia, memastikan keputusan akhir mencakup penilaian manusia. Sudiantini et al. (2023) menyatakan bahwa ketika menggunakan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia di era digital, faktor etika dan keberlanjutan harus senantiasa diprioritaskan.

Pentingnya membangun budaya organisasi yang mampu beradaptasi dengan inovasi teknologi juga sama krusialnya. Rahmadi (2025) berpendapat bahwa resistensi terhadap perubahan sering kali menjadi hambatan besar dalam adopsi AI. Oleh karena itu, organisasi perlu menumbuhkan lingkungan yang mendorong eksperimentasi baru. Tahar et al. (2022) menambahkan bahwa manajemen perubahan yang efektif mencakup komunikasi yang jelas mengenai tujuan dan manfaat penerapan AI, serta pelibatan dini semua pemangku kepentingan yang relevan. Firdaus dan Kuswinarno (2024) mengusulkan penetapan tolok ukur kinerja yang tepat untuk menilai keberhasilan kecerdasan buatan, seperti percepatan durasi perekrutan dan peningkatan mutu kandidat. Rizal dan Rony (2024) menegaskan bahwa agar dapat mengintegrasikan kemajuan teknologi secara optimal, organisasi perlu mengadopsi pola pikir baru serta memupuk budaya kerja yang lebih terbuka terhadap inovasi. Pradana et al. (2023) menguraikan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis digital menuntut pengembangan kompetensi yang relevan dan penyesuaian peran untuk era digital demi memastikan implementasi yang berhasil.

KESIMPULAN

Berdasarkan studi literatur dan analisis yang telah dilakukan,, penggunaan artificial intelligence (AI) dalam proses seleksi karyawan menunjukkan peningkatan signifikan dalam efisiensi dan akurasi, membantu mengatasi keterbatasan metode konvensional seperti biaya tinggi dan subjektivitas penilaian. AI mampu otomatisasi penyaringan CV, analisis keterampilan, dan prediksi kecocokan kandidat dengan budaya perusahaan, sehingga mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan mutu rekrutmen. Meski demikian, implementasi AI menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, risiko bias algoritma, dan kebutuhan pengembangan kompetensi SDM agar adaptif terhadap teknologi baru. Strategi yang efektif meliputi manajemen perubahan yang komunikatif, pelatihan digital, serta penetapan tolok ukur keberhasilan yang tepat, sehingga integrasi AI dapat berjalan secara berkelanjutan dan optimal dalam transformasi sumber daya manusia di era digital.

Berdasarkan tantangan dan hambatan yang telah diteliti, disarankan agar organisasi melakukan audit berkala terhadap algoritma AI untuk memastikan tidak terjadi bias yang dapat merugikan kelompok atau kandidat tertentu. Selain itu juga, penting untuk meningkatkan kompetensi digital tenaga kerja melalui pelatihan dan kolaborasi dengan vendor teknologi agar pengguna dapat mengoperasikan sistem AI secara efektif dan etis. Organisasi juga perlu mengembangkan kerangka regulasi dan protokol keamanan data yang ketat guna melindungi privasi kandidat dan mencegah kebocoran data. Dengan langkah-langkah ini, penerapan AI dalam proses seleksi dapat berjalan secara optimal, adil, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwy, M. A. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSE MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/SIBATIK.V1I10.334>
- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI ERA DIGITAL MELALUI PELATIHAN SERTIFIKASI KOMPETENSI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4, 479. <https://doi.org/10.31000/SINAMU.V4I1.7956>
- Apriliana, H. K., Kornarius, Y. P., Caroline, A., Gusti, T. E. P., & Gunawan, A. (2024). Perkembangan Penerapan Teknologi Artificial Intelligence di Indonesia. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(10), 3864–3874. <https://doi.org/10.46799/JSA.V5I10.1486>
- Ariyanti, R., Dwi, D. A., Agustine, P., Safitri, K. F., Musti, L. P., & Anshori, I. (2024). The Influence of Effective Job Analysis Methods for Determining Recruitment and Selection Criteria for Employees. *Journal of Management Specialists*, 2(2), 106–115. <https://journal.institiercom-edu.org/index.php/JMS/article/view/373>
- Assyava, M., Firdaus, A., & Kuswinarno, M. (2024). STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281/V2I11.1033>
- Ayyasy, A. N., & Maelani, S. (2024). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital: Sebuah Literatur Review. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 53–59. <https://doi.org/10.70508/2EGXEQ43>
- Devianto, Y., & Dwiasnati, S. (2020). *Kerangka Kerja Sistem Kecerdasan Buatan dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia*. <https://doi.org/10.22441/incomtech.v10i1.7460>
- Faidz, N., & Kuswinarno, M. (2024). PENGEMBANGAN SDM DI ERA DIGITAL: TRANSFORMASI DAN ADAPTASI KOMPETENSI. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281/V2I11.904>
- Fauziyah, S. N., & Kuswinarno, M. (2024). Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Rimba Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 56–63. <https://doi.org/10.61132/RIMBA.V2I4.1326>
- Firdaus, A. (2024). Implementasi Artificial Intelligence dalam Rekrutmen: Manfaat dan Tantangan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 1615. <https://doi.org/10.33087/JMAS.V9I2.2083>

- Iqbal, Z. N., Sari, U. H., & Siregar, F. H. (2024). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Peran Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah Di Era Digital Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 01(03), 68–73.
- Juhari, Anshori, M. I., & Safrizal, H. B. A. (2024). Artificial Intelligence Dalam Proses Recruitment Dan Seleksi Karyawan : Systematic Literature Review. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1). <https://doi.org/10.30651/JMS.V9I1.21072>
- Kristanto, Saragih, M., & Triyanti Purba, D. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55–66. <https://doi.org/10.36985/QN79B341>
- Lesmana, I. S., Tabroni, T., Harsono, P., & Bahits, A. (2023). Inovasi dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Branch Serang. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 364–376. <https://doi.org/10.35906/JURMAN.V9I2.1904>
- Lesnussa, R., Pramarta, V., Carlof, C., Putri, R. D., & Desara, M. M. (2023). Strategi Pengembangan Kapabilitas Organisasional Dalam Era Digital Fokus Pada Adaptasi Dan Inovasi. *Journal of Management and Creative Business*, 1(3), 101–114. <https://doi.org/10.30640/JMCBUS.V1I3.1161>
- Mardiyah, Rohmatika, N. A., Fayruziah, N. S., & Syahrani, Z. (2024). TRANSFORMASI DIGITAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: KONSEP, FUNGSI, TANTANGAN DAN SOLUSI. *Jurnal Inovasi Keuangan dan Manajemen*, 5(4). <https://ijurnal.com/1/index.php/jikm/article/view/342>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, I. (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/10.59059/MUTIARA.V1I5.511>
- Norman, E., & Pahlawati, E. (2024). Peran Artificial Intelligence dalam Rekrutmen dan Seleksi: Meningkatkan Efisiensi dan Akurasi dalam MSDM. *Sci-tech Journal*, 3(1), 45–59. <https://doi.org/10.56709/STJ.V3I1.320>
- Nour Halisa, N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/ABDI.V1I2.168>
- Nugroho, F. S., Purwaamijaya, B. M., & Prehanto, A. (2025). The Impact of Artificial Intelligence and Work Training on Human Resource Performance: A Case Study of PT Satria Bahana Sarana. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(3), 3227–3244. <https://doi.org/10.59188/EDUVEST.V5I3.50942>
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *COMSERVA : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09), 1806–1817. <https://doi.org/10.59141/COMSERVA.V2I09.583>
- Pratama, A. S., Satya Pratama, A., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/JUPIMAN.V2I4.2739>
- Purwaamijaya, B. M., & Prasetyo, Y. (2022). *The Effect of Artificial Intelligence (AI) on Human Capital Management in Indonesia*.
- Rahmadi, M. H., & Rusmiati, E. T. (2025). Transformasi Digital Manajemen SDM di Instansi Pemerintah: Adaptasi, Tantangan, dan Peluang. *Petanda: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Humaniora*, 7(2), 113–121. <https://doi.org/10.32509/PETANDA.V7I2.5174>
- Rizal, F., & Rony, Z. T. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 403–408. <https://doi.org/10.31933/JEMSI.V5I3.1851>
- Royan, F. A., Nazwa, M., Nurfadiah, S. A., Aprilia, S., Fazira, W., & Riofita, H. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 2(5), 801–808. <https://doi.org/10.54443/SINOMIKA.V2I5.1771>
- Saimin, S., Salim, N., Ariyanto, E., & Imaningsih, E. S. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260–268. <https://doi.org/10.52644/JOEB.V12I1.126>
- Sakinah, R., & Kuswinarno, M. (2024). DAMPAK KECERDASAN BUATAN TERHADAP DIGITALISASI DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA: PELUANG DAN TANTANGANNYA. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(9), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281/V2I9.777>

- Septiani, A. D., Novianti, D., & Julianty, S. N. (2024). Penggunaan Rekrutmen Dan Seleksi Online Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 Memiliki Dampak Yang Signifikan Terhadap Efektivitas Manajemen SDM. *Paraduta: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 64–74. <https://doi.org/10.56630/PARADUTA.V2I2.685>
- Sewang, S., Ainun, A. N. A., & Misrah, M. (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>
- Simaora, A., Simanjuntak, M., & Triana, I. (2024). STRATEGI INOVATIF DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) UNTUK MENINGKATKAN KINERJA BISNIS PADA UMKM KAIROS. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 6(5), 11–20. <https://doi.org/10.8734/MUSYTARI.V6I5.4336>
- Solechan, A., Kusumo, H., Magriyanti, A. A., & Veliyanti, R. (2024). Optimalisasi Proses Rekrutmen: Pendekatan Simple Additive Weighting untuk Seleksi Karyawan Baru. *Journal of Manufacturing and Enterprise Information System*, 2(1), 82–89. <https://doi.org/10.52330/JMEIS.V2I1.273>
- Sudiantini, D., Naiwasha, A., Izzati, A., W, A. A., A, B. P., & Rindiani, C. (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 262–269. <https://doi.org/10.30640/DIGITAL.V2I2.1082>
- Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., Wardani, F. P., Siahaan, R. S., Sacha, S., Krismayanti, Y., & Anjarsari, N. (2024). Artificial Intelligence (AI) and Automation in Human Resources : Shifting the Focus from Routine Tasks to Strategic Initiatives for Improved Employee Engagement. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(10), 4983–4996. <https://doi.org/10.55927/EAJMR.V3I10.11758>
- Susanto, E., Yudanta, I. B. K. D., Suparsana, I. M., Ugiantara, M. B., Herawan, I. G. A. M. A., & Widana, I. G. (2024). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Digital Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Syntax Idea*, 6(2), 673–680. <https://doi.org/10.46799/SYNTAX-IDEA.V6I2.2971>
- Suwandita, A. D., Pijasari, V., Eka Diani Prasetyowati, A., & Anshori, M. I. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111. <https://doi.org/10.55606/MAKREJU.V1I4.2161>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394. <https://doi.org/10.31004/JPTAM.V6I2.4428>
- Wahidin, D., Rosmaladewi, O., & Janaenah. (2024). Implementasi Artificial Intelligence dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi: Studi Kasus pada PT Saripetejo Sukabumi. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 4(3), 84–88. <https://doi.org/10.58707/JIPM.V4I3.1074>
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal bintang manajemen*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/JUBIMA.V1I4.2222>
- Yanuar Kirana, A., Saifudin, M., Miftachul Mukhlisin, M., Fatmawati, N., & Isa Ansori, M. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/DIGITAL.V2I4.1707>
- Zaky, M. (2021). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Proses RekrutZaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (2021). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 112–123. [https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/25250](https://journal.uinsg.komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(2), 112–123. https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/25250)
- Zurnali, C., & Wahjono, W. (2022). ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM REKRUTMEN. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 18(2), 119–124. <https://doi.org/10.53845/INFOKAM.V18I2.327>