



## Rekrutmen Berbasis Kecerdasan Buatan: Analisis Bias Algoritmik dalam Perspektif Prinsip Keadilan Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan Indonesia

Dimas Budi Susilo<sup>1</sup>, Alifa Najwa Kamilah<sup>2</sup>, Ahyakudin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jalan Raya Palka Km 3, Serang, Banten, Indonesia, 42163

<sup>2</sup>Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jalan Raya Palka Km 3, Serang, Banten, Indonesia, 42163

Penulis Korespondensi : [dimasbudisusilo9@gmail.com](mailto:dimasbudisusilo9@gmail.com)

### ABSTRACT

*The use of artificial intelligence (AI) in recruitment has expanded rapidly, yet beneath its promised efficiency lies a form of hidden discrimination known as algorithmic bias. This article examines algorithmic bias in AI-based recruitment through a comparative analysis of Islamic law's principles of justice and Indonesia's labor law framework. Using a normative-comparative method grounded in library research, the study draws on Qur'anic texts, fiqh literature, legislation, and relevant international scholarly journals. The findings reveal that algorithmic bias operates through three primary mechanisms training data bias, proxy discrimination, and feedback loop bias collectively producing structural injustice that is more dangerous than conventional human bias due to its massive scale, consistency, and resistance to legal challenge. From an Islamic legal perspective, algorithmic bias constitutes a clear violation of the principles of 'adl (justice), musawah (equality), la dharara wa la dhirara (no harm), and amanah (trustworthiness), which collectively demand bias auditing, system transparency, and multi-layered accountability. Indonesia's existing legal framework, while grounded in Law No. 13 of 2003 on Manpower and Law No. 27 of 2022 on Personal Data Protection, contains significant normative gaps: it neither recognizes algorithmic discrimination as a legally actionable violation nor mandates pre-deployment bias audits or a right to explanation for automated decisions. This article concludes that synergizing Islamic justice values with positive law reform is an urgent and strategic step toward building equitable AI recruitment governance in Indonesia.*

**Keyword:** *algorithmic bias, AI-based recruitment, Islamic law, justice, Indonesian laborlaw*

## ABSTRAK

Penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam proses rekrutmen tenaga kerja telah berkembang pesat, namun di balik efisiensi yang ditawarkan, sistem ini terbukti menghasilkan bentuk diskriminasi baru yang tersembunyi di balik opasitas algoritma, dikenal sebagai bias algoritmik. Artikel ini bertujuan menganalisis fenomena bias algoritmik dalam rekrutmen berbasis AI melalui perspektif komparatif antara prinsip keadilan hukum Islam dan kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode normatif-komparatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*), bersumber dari teks Al-Qur'an, literatur fikih, peraturan perundang-undangan, dan jurnal ilmiah internasional yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa bias algoritmik beroperasi melalui tiga mekanisme utama, yaitu bias data latihan, diskriminasi proksi, dan umpan balik diskriminatif, yang secara kolektif menciptakan ketidakadilan struktural yang lebih berbahaya dari bias manusia konvensional karena berskala masif, konsisten, dan sulit digugat. Dari perspektif hukum Islam, bias algoritmik merupakan pelanggaran nyata terhadap prinsip *'adl* (keadilan), *musawah* (kesetaraan), kaidah *la dharara wa la dhirara*, dan prinsip *amanah*, yang secara bersama-sama menuntut audit bias, transparansi sistem, dan pertanggungjawaban berlapis. Sementara itu, kerangka hukum positif Indonesia, meskipun telah memiliki UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, mengandung kekosongan normatif yang nyata karena belum mengakui diskriminasi algoritmik sebagai pelanggaran yang dapat dituntut secara hukum dan belum mewajibkan audit bias maupun *right to explanation* atas keputusan otomatis. Artikel ini menyimpulkan bahwa sinergi antara nilai keadilan Islam dan reformasi hukum positif Indonesia merupakan langkah strategis yang mendesak untuk membangun tata kelola AI rekrutmen yang berkeadilan di Indonesia.

**Kata Kunci:** bias algoritmik, rekrutmen berbasis AI, hukum Islam, keadilan, ketenagakerjaan Indonesia.

## LATAR BELAKANG

Perkembangan kecerdasan buatan (*artificial intelligence/AI*) telah membawa transformasi signifikan dalam praktik rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Penggunaan sistem berbasis AI seperti *Applicant Tracking System* (ATS), algoritma penilaian video wawancara, hingga pemodelan prediktif berbasis data historis kini semakin lazim diadopsi perusahaan di seluruh dunia. Sebuah survei pada tahun 2022 mencatat bahwa hingga 86% perusahaan telah menggunakan teknologi berbasis AI dalam proses wawancara kerja, dengan banyak di antaranya mengadopsi sistem wawancara video otomatis sebagai metode utama (Albaroudi et al., 2024). Adopsi ini umumnya didorong oleh janji efisiensi operasional, kecepatan penyaringan kandidat, serta klaim pengurangan bias subjektif manusiawi dalam pengambilan keputusan.

Namun penelitian terkini justru mengungkap paradoks yang serius. Alih-alih mengeliminasi diskriminasi, sistem AI rekrutmen yang dilatih dari data historis yang tidak representatif terbukti menghasilkan bentuk diskriminasi baru yang lebih tersembunyi dan sulit digugat, yang dikenal sebagai *bias algoritmik* (Chen, 2023). Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mendasar tentang keadilan dalam proses seleksi tenaga kerja, baik dari perspektif hukum positif maupun sistem nilai yang berlaku di masyarakat.

Dalam konteks Indonesia, persoalan ini belum mendapat respons regulasi yang memadai. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi memang telah meletakkan dasar perlindungan terhadap diskriminasi dan pemrosesan data yang tidak bertanggung jawab, namun keduanya belum secara eksplisit menjangkau bias algoritmik dalam rekrutmen sebagai bentuk diskriminasi yang bersumber dari sistem otomatis. Di sisi lain, Islam sebagai sistem nilai yang dianut mayoritas penduduk Indonesia sesungguhnya memiliki landasan normatif yang kuat tentang keadilan dalam penilaian terhadap seseorang, sebuah dimensi yang selama ini luput dari kajian tentang AI rekrutmen di Indonesia.

Meskipun literatur internasional tentang bias algoritmik dalam rekrutmen telah berkembang, dan kajian hukum Islam tentang ketenagakerjaan juga telah banyak dilakukan, belum terdapat kajian yang secara spesifik mempertemukan keduanya dalam satu kerangka komparatif. Kajian Zubaidi (2026) yang membahas bias algoritma AI dalam perspektif maqashid syariah misalnya, masih bersifat umum dan belum membandingkannya dengan regulasi hukum positif Indonesia. Artikel ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis bias algoritmik dalam rekrutmen berbasis AI melalui perspektif komparatif antara prinsip keadilan hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode normatif-komparatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*), bersumber dari teks Al-Qur'an, literatur fikih, peraturan perundang-undangan, serta jurnal ilmiah internasional dan nasional yang relevan.

## KAJIAN TEORITIS

Bias algoritmik dalam rekrutmen didefinisikan sebagai kecenderungan sistematis suatu algoritma untuk menghasilkan keputusan yang secara tidak proporsional merugikan kelompok tertentu, bukan karena kompetensi mereka yang kurang, melainkan karena cacat yang melekat pada data atau desain sistem itu sendiri (Chen, 2023). Secara tipologis, bias ini dapat bersumber dari tiga hal: pertama, bias data yang terjadi ketika sistem dilatih dari data historis rekrutmen yang sudah mengandung diskriminasi; kedua, bias desain yang muncul ketika kriteria yang diprogram ke dalam sistem secara tidak langsung mendiskriminasi kelompok tertentu; dan ketiga, bias deployment yang terjadi ketika sistem diterapkan pada konteks demografis yang tidak sesuai dengan data pelatihannya (Albaroudi et al., 2024). Berbeda dengan bias manusia yang bersifat kasuistik dan dapat diatribusikan kepada individu tertentu, bias algoritmik beroperasi secara masif, konsisten, dan tersembunyi di balik kompleksitas teknis sistem yang bersifat *black box* (Hunkenschroer & Kriebitz, 2023).

Dalam perspektif hukum Islam, keadilan merupakan prinsip fundamental yang mengatur setiap bentuk penilaian terhadap manusia. Allah SWT memerintahkan dalam Surah An-Nisa ayat 135 agar manusia senantiasa menegakkan keadilan sebagai saksi yang jujur, bahkan jika keputusan itu memberatkan diri sendiri. Surah Al-Maidah ayat 8 lebih lanjut menegaskan bahwa kebencian terhadap suatu pihak tidak boleh mendorong seseorang untuk berlaku tidak adil, karena berlaku adil adalah yang paling dekat kepada takwa. Konsep '*adl*' dalam Islam mencakup tiga dimensi yaitu kesetaraan perlakuan tanpa diskriminasi, keseimbangan proporsional dalam pemberian hak, serta penegakan keputusan berdasarkan fakta yang benar (Rangkuti, 2017). Selain itu, kaidah fikih *la dharara wa la dhirara* secara tegas melarang segala tindakan yang menimbulkan kerugian bagi orang lain, termasuk keputusan yang bersumber dari sistem yang secara struktural tidak adil. Prinsip *amanah* juga menuntut adanya pertanggungjawaban yang jelas atas setiap keputusan yang menyangkut hak orang lain, sesuatu yang menjadi problematis ketika keputusan diserahkan sepenuhnya kepada sistem otomatis.

Di sisi hukum positif Indonesia, perlindungan terhadap diskriminasi dalam rekrutmen telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengacu pada Konvensi ILO No. 111 yang telah diratifikasi Indonesia. Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 juga secara eksplisit melarang diskriminasi dalam proses rekrutmen berdasarkan jenis kelamin, usia, agama, suku, dan disabilitas dengan menekankan prinsip meritokrasi dan transparansi. Dari sisi perlindungan data, UU No. 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi yang berlaku efektif sejak Oktober 2024 mengatur kewajiban pemrosesan data secara bertanggung jawab dan memberikan hak kepada individu untuk meminta akses serta koreksi atas data mereka. Meskipun demikian, tidak satu pun dari regulasi tersebut secara eksplisit mengatur bias algoritmik sebagai bentuk diskriminasi yang bersumber dari sistem otomatis, sehingga terdapat kekosongan normatif yang nyata dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif-komparatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Sumber data primer meliputi teks Al-Qur'an, literatur fikih, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi, serta regulasi terkait lainnya. Sumber data sekunder berupa jurnal ilmiah internasional dan nasional yang relevan dengan topik bias algoritmik, keadilan dalam hukum Islam, dan ketenagakerjaan di Indonesia. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan membandingkan prinsip keadilan dalam hukum Islam dengan ketentuan hukum positif Indonesia terhadap fenomena bias algoritmik dalam rekrutmen berbasis AI, guna mengidentifikasi titik temu, titik beda, dan kekosongan normatif di antara keduanya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Bentuk-bentuk Bias Algoritmik dalam Rekrutmen AI**

Bias algoritmik didefinisikan sebagai kesalahan sistematis dalam sistem komputer yang menghasilkan perlakuan tidak setara berdasarkan karakteristik yang dilindungi hukum, seperti ras, jenis kelamin, agama, dan usia (Chen, 2023). Berbeda dari bias manusia yang bersifat individual, bias algoritmik beroperasi secara masif dan konsisten, tersembunyi di balik lapisan kode yang kompleks.

Wang et al. (2024) mengidentifikasi lima tipologi bias algoritmik dalam rekrutmen: (1) bias oleh agen algoritmik, (2) diskriminasi berbasis seleksi fitur, (3) diskriminasi proksi, (4) disparate impact, dan (5) iklan bertarget yang diskriminatif. Tiga tipologi pertama merupakan yang paling dominan dan saling terkait.

Terdapat tiga mekanisme utama bias dalam Rekrutmen AI. Pertama, bias data latihan (training data bias) merupakan akar paling fundamental dari persoalan ini. Apabila data historis mencerminkan ketidakadilan struktural masa lalu, algoritma akan mereplikasi dan memperkuat pola diskriminatif tersebut (Seppälä & Małecka, 2024). Kasus paling terkenal adalah sistem rekrutmen Amazon (2018) yang secara konsisten memberikan skor lebih rendah kepada CV perempuan karena dilatih dari data satu dekade yang didominasi pelamar laki-laki (Dastin, 2018).

Kedua, diskriminasi proksi terjadi ketika algoritma menggunakan variabel yang tampak netral namun berkorelasi kuat dengan atribut yang dilindungi misalnya kode pos sebagai proksi kelas sosial, riwayat cuti panjang sebagai proksi jenis kelamin, atau nama pelamar sebagai proksi etnis (Weerts et al., 2024). Sheard (2025) menemukan bahwa diskriminasi algoritmik dapat terjadi bahkan tanpa bias statistik yang terukur, karena algoritma cukup memodelkan dunia yang tidak setara.

Ketiga, umpan balik diskriminatif (feedback loop bias) merupakan mekanisme paling berbahaya karena bersifat self-reinforcing: keputusan rekrutmen yang bias dijadikan data pelatihan baru, menciptakan siklus yang terus memperparah distorsi. Kelly-Lyth (Kelly-Lyth,

2023) menyebutnya *entrenchment of inequality* AI secara aktif memapankan, bukan mengeliminasi, ketimpangan struktural yang ada.

Bias algoritmik berbeda secara kualitatif dari bias manusia konvensional dalam empat dimensi. Pertama, skala dan kecepatan: satu algoritma dapat memproses jutaan aplikasi per detik, menjadikan setiap bias tertanam berdampak eksponensial. Sebuah studi Stanford (Bommasani et al., 2026) menemukan lebih dari 25% pelamar kulit hitam terdampak bias algoritmik, dengan lebih dari 60% perusahaan Fortune 100 menggunakan platform dari vendor yang sama menciptakan risiko sistemik yang belum pernah ada sebelumnya.

Kedua, opasitas: sistem AI rekrutmen beroperasi sebagai black box, menciptakan hambatan pembuktian yang fundamental bagi korban diskriminasi (Kelly-Lyth, 2023). Ketiga, legitimasi semu: Hughes et al. (2026) menggambarkan bagaimana AI menyembunyikan ketidakadilan di balik aura objektivitas ilmiah. Keempat, tanggung jawab yang kabur: Custers et al. (2025) mengidentifikasi kondisi ini sebagai *liability gaps to liability overlaps* yang belum diselesaikan oleh sebagian besar kerangka regulasi.

## **B. Analisis dari Perspektif Hukum Islam**

### **Prinsip 'Adl (Keadilan) sebagai Fondasi Evaluasi**

Dalam hukum Islam, keadilan ('adl) merupakan kewajiban teologis yang bersumber langsung dari perintah Allah SWT: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil" (QS. An-Nisa: 58). Ibn Qayyim al-Jawziyyah mendefinisikan keadilan sebagai *wadh'u al-syai' fi mahallih* menempatkan sesuatu pada tempatnya yang tepat yang dalam konteks rekrutmen berarti penilaian harus didasarkan pada kompetensi aktual, bukan atribut yang tidak relevan.

Bias data latihan yang menolak kandidat berkualitas berdasarkan jenis kelamin atau etnis merupakan pelanggaran nyata terhadap 'adl. Proxy discrimination merupakan bentuk *zhulm* (ketidakadilan) karena menilai seseorang berdasarkan atribut yang tidak ia pilih. Raquib et al.

(2022) menegaskan bahwa sistem AI yang tidak dapat diaudit keadilannya secara prinsip tidak kompatibel dengan nilai-nilai Islam.

### **Prinsip Musawah (Kesetaraan) dan Larangan Diskriminasi**

Al-Qur'an secara eksplisit menyatakan: "Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa" (QS. Al-Hujurat: 13). Satu-satunya kriteria pembeda yang diakui Islam adalah kualitas internal dalam konteks rekrutmen, hal ini dianalogikan dengan kompetensi dan integritas, bukan ras, etnis, atau jenis kelamin. Ketika algoritma secara sistematis memberikan skor lebih rendah kepada pelamar dengan nama bernuansa etnis tertentu, ia melanggar prinsip musawah. Ghaly (2024) menekankan bahwa Islam memandang setiap penghambatan akses kerja berbasis atribut non-kompetensi sebagai pelanggaran terhadap martabat manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi.

### **Prinsip La Dharara dan Kerugian Algoritmik**

Kaidah *la dharara wa la dhirara* tidak boleh ada bahaya dan tidak boleh membahayakan orang lain merupakan fondasi penting hukum Islam. Elmahjub (2023) secara eksplisit mengidentifikasi prinsip ini sebagai batas etis yang berlaku terhadap penerapan teknologi AI. Penggunaan AI rekrutmen yang bias menimbulkan dua dimensi kerugian: dharar individual (pelamar ditolak bukan karena kualifikasinya) dan dharar sosial (kelompok rentan tersisih secara sistemik dari pasar kerja). Konsekuensinya, membiarkan dharar yang dapat dicegah dikategorikan sebagai kelalaian (*taqshir*) yang menghasilkan tanggung jawab moral. Apabila perusahaan mengetahui potensi bias namun mengabaikannya demi efisiensi, tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai dharar yang hukumnya haram dalam Islam.

### **Prinsip Amanah dan Pertanggungjawaban Moral atas Algoritma**

Dari perspektif Islam, tanggung jawab moral atas algoritma yang cacat dijawab melalui prinsip amanah. Ali et al. (2025) memperkenalkan kerangka *I'timani* (*trusteeship ethics*) yang mengintegrasikan tiga perjanjian: ontologis (manusia sebagai khalifah atas ciptaannya), epistemologis (pengetahuan adalah amanah yang menuntut kehati-hatian), dan eksistensial

(setiap tindakan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah). Dalam konteks ini, pengembang algoritma, perusahaan penyedia platform, dan pengguna semuanya menanggung amanah.

Hadis Nabi SAW "kullukum ra'in wa kullukum mas'ulun 'an ra'iyyatihi" (setiap kalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas yang dipimpinnya) memberikan landasan tekstual bahwa pimpinan perusahaan tidak dapat melepaskan tanggung jawab dengan beralih "itu keputusan algoritma." Prinsip amanah juga mengimplikasikan kewajiban transparansi: sistem AI yang beroperasi sebagai black box bermasalah secara prinsip amanah dalam Islam.

### **Sintesis: Masalah Mursalah sebagai Kerangka Evaluasi Komprehensif**

Masalah mursalah kemaslahatan yang tidak secara eksplisit disebutkan dalam nash namun sejalan dengan tujuan syariah memberikan instrumen analitis yang memadai untuk mengevaluasi rekrutmen berbasis AI. Pada sisi maslahat, AI berpotensi meningkatkan efisiensi dan memperluas jangkauan pencarian kandidat. Pada sisi mafsadat, bias algoritmik yang tidak dikoreksi berpotensi menimbulkan kerugian sistemik: penutupan akses kerja bagi kelompok rentan dan pemapanan ketidakadilan struktural yang lebih sulit digugat.

Berdasarkan kaidah dar'u al-mafasid muqaddam 'ala jalb al-mashalih mencegah kerusakan lebih didahulukan dari meraih kemaslahatan maka penggunaan AI rekrutmen tanpa mekanisme audit bias, transparansi, dan akuntabilitas yang memadai tidak dapat dibenarkan secara Islam. Islam tidak menolak teknologi secara prinsip, namun menuntut setiap teknologi digunakan dengan cara yang mencerminkan nilai-nilai 'adl, amanah, dan la dharar.

### **C. Bias Algoritmik dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan Indonesia**

Kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia sesungguhnya telah memiliki fondasi perlindungan terhadap diskriminasi dalam proses rekrutmen. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas melarang diskriminasi dalam hubungan kerja dengan mengacu pada Konvensi ILO No. 111 yang telah diratifikasi Indonesia, mencakup larangan pembedaan perlakuan berdasarkan ras, jenis kelamin, agama, dan afiliasi politik. Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/V/2025 mempertegas larangan tersebut dengan secara

eksplisit menyebut prinsip meritokrasi, objektivitas, dan transparansi sebagai landasan wajib dalam seluruh tahapan rekrutmen. Dari sisi perlindungan data, UU No. 27 Tahun 2022 tentang Perlindungan Data Pribadi yang berlaku efektif sejak Oktober 2024 mewajibkan setiap pihak yang memproses data pribadi untuk melakukannya secara bertanggung jawab dan proporsional, serta memberikan hak kepada individu untuk meminta akses dan koreksi atas data mereka.

Meskipun demikian, seluruh regulasi tersebut memiliki keterbatasan mendasar dalam menghadapi fenomena bias algoritmik. Pertama, larangan diskriminasi yang ada hanya menyoal tindakan manusia yang disengaja, sementara diskriminasi algoritmik beroperasi secara otomatis dan tidak selalu merupakan hasil dari niat diskriminatif yang dapat dibuktikan (Adams-Prassl et al., 2023). Kedua, UU PDP memang mengatur pemrosesan data secara bertanggung jawab, namun tidak secara spesifik mengatur hak pelamar kerja untuk mengetahui logika di balik keputusan otomatis yang menolak mereka, sesuatu yang dalam regulasi Uni Eropa dikenal sebagai *right to explanation* (Wang et al., 2024). Ketiga, Indonesia hingga saat ini belum memiliki regulasi yang secara spesifik mengatur standar, audit, dan tanggung jawab hukum dari sistem AI dalam konteks ketenagakerjaan, berbeda dengan Uni Eropa yang telah memiliki EU AI Act dan Kanada yang telah menerapkan Algorithmic Impact Assessment sebagai instrumen wajib sejak 2020, sementara kerangka hukum yang ada seperti UU ITE masih terlalu umum dan belum mampu menutup kekosongan hukum terkait sistem AI secara spesifik (Respati, 2024). Kondisi ini menciptakan kekosongan normatif yang nyata, di mana korban bias algoritmik dalam rekrutmen tidak memiliki jalur hukum yang jelas untuk menggugat keputusan sistem yang merugikan mereka.

#### **D. Perbandingan Komparatif: Hukum Islam dan Hukum Positif Indonesia**

Perbandingan antara hukum Islam dan hukum positif Indonesia dalam merespons bias algoritmik rekrutmen mengungkap titik temu sekaligus perbedaan yang signifikan di antara keduanya. Titik temu keduanya terletak pada prinsip dasar yang sama, yaitu larangan diskriminasi dan kewajiban untuk berlaku adil dalam setiap proses penilaian terhadap seseorang. Baik hukum Islam melalui konsep *'adl* maupun hukum positif Indonesia melalui UU Ketenagakerjaan dan UU PDP sama-sama mengakui bahwa setiap individu berhak

diperlakukan secara setara tanpa pembedaan yang tidak berdasar dalam proses rekrutmen (Rangkuti, 2017).

Perbedaan mendasar terletak pada dimensi yang ditekankan oleh masing-masing sistem. Hukum Islam lebih menekankan dimensi moral dan akuntabilitas personal melalui konsep *amanah*, yang menuntut adanya pihak yang bertanggung jawab secara etis atas setiap keputusan yang menyangkut hak orang lain. Kajian etika Islam terhadap AI menunjukkan bahwa prinsip *khilafah* atau kepercayaan dalam Islam menuntut manusia untuk tetap bertanggung jawab atas teknologi yang mereka ciptakan dan gunakan, sehingga penggunaan AI tidak dapat melepaskan tanggung jawab moral dari pembuatnya maupun penggunaannya (Ali et al., 2025). Kaidah *la dharara wa la dhirara* juga menuntut bahwa ketika suatu sistem terbukti menimbulkan kerugian struktural bagi kelompok tertentu, sistem tersebut wajib dihentikan atau diperbaiki tanpa menunggu adanya regulasi formal. Senada dengan itu, kajian maqashid syariah dalam konteks etika AI menegaskan bahwa teknologi yang berpotensi melanggar perlindungan jiwa, akal, dan harta manusia harus diatur berdasarkan prinsip kemaslahatan, bukan semata efisiensi (Mohadi & Tarshany, 2023).

Hukum positif Indonesia di sisi lain lebih bersifat prosedural dan reaktif, artinya perlindungan hanya berlaku jika ada regulasi yang secara eksplisit mengatur tindakan tersebut sebagai pelanggaran hukum. Negara-negara Muslim seperti Arab Saudi dan Uni Emirat Arab telah mulai mengintegrasikan nilai-nilai etika Islam ke dalam kebijakan AI nasional mereka, menunjukkan bahwa kedua sistem ini tidak harus berjalan terpisah dan dapat saling melengkapi (Gorian & Osman, 2024). Bagi Indonesia sebagai negara dengan mayoritas penduduk Muslim, pengalaman tersebut menjadi pelajaran penting bahwa nilai keadilan Islam dapat sekaligus menjadi landasan filosofis dan operasional dalam pembentukan regulasi AI yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara keduanya, di mana prinsip-prinsip Islam diterjemahkan ke dalam regulasi yang mengikat agar perlindungan terhadap bias algoritmik tidak hanya bersifat moral tetapi juga dapat dipaksakan secara hukum.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Artikel ini telah menunjukkan bahwa bias algoritmik dalam rekrutmen berbasis AI bukan sekadar masalah teknis, melainkan persoalan keadilan struktural yang menuntut respons normatif yang serius. Melalui tiga mekanisme utamanya bias data latihan, diskriminasi proksi, dan umpan balik diskriminatif sistem AI rekrutmen secara aktif mereproduksi dan memperkuat ketidaksetaraan yang ada di pasar tenaga kerja dalam skala yang jauh melampaui kemampuan diskriminasi manusia konvensional.

Hukum Islam terbukti memiliki kerangka normatif yang tidak hanya relevan tetapi juga operasional dalam mengevaluasi fenomena ini. Prinsip *'adl*, *musawah*, kaidah *la dharara wa la dhirara*, dan prinsip *amanah* secara bersama-sama membangun argumen yang koheren bahwa penggunaan AI rekrutmen tanpa mekanisme audit bias, transparansi, dan akuntabilitas yang memadai tidak dapat dibenarkan secara Islam. Kaidah *dar'u al-mafasid muqaddam 'ala jalb al-mashalih* menegaskan bahwa efisiensi operasional tidak dapat dijadikan justifikasi atas kerugian sistemik yang ditimbulkan bagi kelompok rentan.

Di sisi lain, kerangka hukum positif Indonesia mengandung kekosongan normatif yang nyata. UU Ketenagakerjaan dan UU PDP belum mampu menjangkau diskriminasi yang bersumber dari sistem otomatis, tidak mengatur *right to explanation* atas keputusan algoritmik, dan tidak mewajibkan audit bias sebelum sistem AI digunakan dalam rekrutmen. Bagi Indonesia sebagai negara dengan mayoritas Muslim, sinergi antara nilai keadilan Islam dan reformasi hukum positif bukan hanya memungkinkan tetapi juga strategis prinsip-prinsip Islam dapat sekaligus menjadi landasan filosofis dan operasional dalam pembentukan regulasi AI ketenagakerjaan yang lebih komprehensif, serupa dengan langkah yang telah diambil oleh Uni Eropa melalui EU AI Act maupun negara-negara Muslim seperti Arab Saudi dan Uni Emirat Arab dalam mengintegrasikan nilai Islam ke dalam kebijakan AI nasional mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams-Prassl, J., Binns, R., & Kelly-Lyth, A. (2023). Directly Discriminatory Algorithms. *Modern Law Review*, 86(1), 144–175. <https://doi.org/10.1111/1468-2230.12759>
- Albaroudi, E., Mansouri, T., & Alameer, A. (2024). A Comprehensive Review of AI Techniques for Addressing Algorithmic Bias in Job Hiring. *AI (Switzerland)*, 5(1), 383–404. <https://doi.org/10.3390/ai5010019>
- Ali, F., Bouzoubaa, K., Gelli, F., Hamzi, B., & Khan, S. (2025). Islamic Ethics and AI: An Evaluation of Existing Approaches to AI using Trusteeship Ethics. In *Philosophy and Technology* (Vol. 38, Number 3). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s13347-025-00922-4>
- Bommasani, R., Bana, S. H., Creel, K. A., Jurafsky, D., & Liang, P. (2026). Algorithmic Monocultures in Hiring. *Fairness, Accountability, and Transparency (FAccT '26)*. <https://doi.org/10.1145/3805689.3812400>
- Chen, Z. (2023). Ethics and Discrimination in Artificial Intelligence-enabled Recruitment Practices. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>
- Custers, B., Lahmann, H., & Scott, B. I. (2025). From Liability Gaps to Liability Overlaps: Shared Responsibilities and Fiduciary Duties in AI and Other Complex Technologies. *AI and Society*, 40(5), 4035–4050. <https://doi.org/10.1007/s00146-024-02137-1>
- Dastin, J. (2018). *Insight - Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women*. Reuters. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G/>
- Elmahjub, E. (2023). Artificial Intelligence (AI) in Islamic Ethics: Towards Pluralist Ethical Benchmarking for AI. *Philosophy and Technology*, 36(4), 1–24. <https://doi.org/10.1007/s13347-023-00668-x>

- Ghaly, M. (2024). What Makes Work “Good” in the Age of Artificial Intelligence (AI)? Islamic Perspectives on AI-Mediated Work Ethics. *Journal of Ethics*, 28(3), 429–453. <https://doi.org/10.1007/s10892-023-09456-3>
- Gorian, E., & Osman, N. D. (2024). Digital Ethics of Artificial Intelligence (Ai) in Saudi Arabia and United Arab Emirates. *Malaysian Journal of Syariah and Law*, 12(3), 583–597. <https://doi.org/10.33102/mjssl.vol12no3.798>
- Hughes, K. D., Konnikov, A., Denier, N., & Hu, Y. (2026). Problematizing The Role of Artificial Intelligence in Hiring and Organizational Inequalities: A Multidisciplinary Review. *Human Relations*, 79(2), 246–278. <https://doi.org/10.1177/00187267251403902>
- Hunkenschroer, A. L., & Kriebitz, A. (2023). Is AI Recruiting (un)ethical? A Human Rights Perspective on The Use of AI for Hiring. *AI and Ethics*, 3(1), 199–213. <https://doi.org/10.1007/s43681-022-00166-4>
- Kelly-Lyth, A. (2023). Algorithmic Discrimination at Work. *European Labour Law Journal*, 14(2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/20319525231167300>
- Mohadi, M., & Tarshany, Y. M. A. (2023). Maqasid Al-Shari’ah and the Ethics of Artificial Intelligence. *Journal of Contemporary Maqasid Studies*, 2(2), 79–102. <https://doi.org/10.52100/jcms.v2i2.107>
- Rangkuti, A. (2017). Konsep Keadilan dalam Perspektif Islam. *TAKZIYA : Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1–21.
- Raquib, A., Channa, B., Zubair, T., & Qadir, J. (2022). Islamic Virtue-based Ethics for Artificial Intelligence. *Discover Artificial Intelligence*, 2(1). <https://doi.org/10.1007/s44163-022-00028-2>
- Respati, A. A. (2024). Reformulasi Undang-Undang ITE terhadap Artificial Intelligence Dibandingkan dengan Uni Eropa dan China AI Act Regulation. *Jurnal USM Law Review*, 7(3), 1737–1758.

- Seppälä, P., & Małecka, M. (2024). AI and Discriminative Decisions in Recruitment: Challenging The Core Assumptions. *Big Data and Society*, 11(1).  
<https://doi.org/10.1177/20539517241235872>
- Sheard, N. (2025). Algorithm-facilitated Discrimination: A Socio-legal Study of The Use by Employers of Artificial Intelligence Hiring Systems. *Journal of Law and Society*, 52(2), 269–291. <https://doi.org/10.1111/jols.12535>
- Wang, X., Wu, Y. C., Ji, X., & Fu, H. (2024). Algorithmic Discrimination: Examining Its Types and Regulatory Measures with Emphasis on US Legal Practices. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 7, 1–12. <https://doi.org/10.3389/frai.2024.1320277>
- Weerts, H., Kelly-Lyth, A., Binns, R., & Adams-Prassl, J. (2024). Unlawful Proxy Discrimination: A Framework for Challenging Inherently Discriminatory Algorithms. In *Fairness, Accountability, and Transparency, FAccT 2024*. Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3630106.3659010>
- Zubaidi. (2026). Bias Algoritma Artificial Intellegence ( AI ) Dalam Perspektif Maqāṣid Al-Syariah. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(3), 743–752.