



EFEKTIVITAS TEKNOLOGI ARTIFICIAL INTELLIGENCE SEBAGAI INOVASI DALAM EFISIENSI PROSES REKRUTMEN KARYAWAN: STUDI LITERATUR

Muhammad Gading Setiawan¹, Diandra Putra Sujiatmiko², Ega Yudha
Khoirussalam³, Rafika Meilia Sari⁴

^{1,2,3,4}Fakultas ekonomi dan Bisnis Syariah, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali
Rahmatullah Tulungagung, Jawa Timur, Indonesia

gading54.df@gmail.com, diandraputra0404@gmail.com, ega722390@gmail.com,
rafikameilia@uinsatu.ac.id

Abstract. *This research examines the effectiveness of Artificial Intelligence (AI) technology as an innovative tool for enhancing the efficiency of employee recruitment through a literature review approach. A descriptive qualitative method was applied by analyzing a range of scientific journals, books, articles, and research reports published from 2020 to 2025 related to AI, recruitment, and digital transformation. The results reveal that AI adoption in recruitment delivers considerable advantages, including automated Curriculum Vitae (CV) filtering, applicant information management through Applicant Tracking Systems (ATS), and competency evaluation using Natural Language Processing (NLP) and Machine Learning (ML). These technologies contribute to greater time efficiency, lower administrative burdens for Human Resources (HR) departments, improved accuracy in candidate selection, and more objective decision-making based on data analysis. Despite these benefits, the implementation of AI also presents challenges, such as potential algorithmic bias, insufficient digital skills among human resources, substantial technology investment costs, and concerns over applicant data privacy and security. Consequently, maximizing the use of AI requires phased implementation, stronger digital literacy, adherence to ethical and transparent practices, and continued human involvement in final hiring decisions. When applied effectively, AI can function as a strategic innovation to strengthen recruitment performance and enhance organizational competitiveness in the digital age.*

Keywords: *Artificial Intelligence, employee recruitment, recruitment efficiency, digital transformation, Human Resources.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas teknologi Artificial Intelligence sebagai inovasi dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen para pelamar melalui metode studi literatur. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menelaah berbagai jurnal ilmiah, buku, artikel, dan laporan penelitian periode 2020–2025 yang relevan dengan topik AI, rekrutmen, dan transformasi digital. Hasil kajian memperlihatkan penerapan AI dalam proses rekrutmen mempunyai manfaat signifikan, seperti otomatisasi penyaringan Curriculum Vitae (CV), pengelolaan data pelamar menggunakan Applicant Tracking System (ATS), serta analisis kompetensi kandidat berbasis Natural Language Processing (NLP) dan Machine Learning (ML). Teknologi tersebut mampu meningkatkan efisiensi waktu, mengurangi beban administratif tim Human Resources (HR), meningkatkan akurasi seleksi kandidat, serta mendukung pemilihan keputusan berbasis data yang lebih objektif. tetapi, implementasi AI juga menghadapi berbagai tantangan, antara lain risiko bias algoritma, keterbatasan kompetensi digital sumber daya manusia, biaya investasi teknologi yang tinggi, dan isu keamanan serta privasi data pelamar. Oleh sebab itu, optimalisasi penggunaan AI memerlukan strategi implementasi bertahap, peningkatan literasi digital, penerapan prinsip etika dan transparansi, serta pengawasan manusia dalam pengambilan keputusan akhir. Dengan penerapan yang tepat, AI dapat menjadi inovasi strategis untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dan daya saing organisasi di era digital.

Kata kunci: Artificial Intelligence, rekrutmen karyawan, efisiensi rekrutmen, transformasi digital, Human Resources.

1. LATAR BELAKANG

Pada era modern, perkembangan teknologi berlangsung sangat pesat dan semakin beragam. Berbagai inovasi terus dikembangkan untuk memberikan kemudahan dalam kehidupan, contoh satunya adalah AI (Artificial Intelligence) atau kecerdasan buatan. AI merupakan teknologi yang dirancang untuk meniru kemampuan berpikir dan proses kerja manusia. Kecerdasan buatan (AI) telah berkembang menjadi komponen penting dalam transformasi digital di berbagai sektor industri. Penerapan AI mencakup berbagai teknologi canggih yang mendukung otomatisasi proses kerja, meningkatkan kualitas hasil produksi, serta mempercepat penentuan keputusan yang lebih akurat dan berdasarkan data

Rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu aspek yang mengalami transformasi cukup besar dengan hadirnya pemanfaatan Artificial Intelligence (AI). Teknologi ini mulai digunakan sebagai solusi inovatif untuk membantu meningkatkan efisiensi perusahaan dalam mengidentifikasi dan memilih calon yang paling pas dengan kebutuhan perusahaan (Rizal & Rony, 2024). Teknologi ini mampu menaikkan efisiensi sekaligus objektivitas dalam proses seleksi kandidat secara signifikan. Penggunaannya dapat memangkas durasi proses seleksi hingga 60% serta menghasilkan tingkat akurasi penetapan kompetensi sebesar 75%. Sistem ini yang diterapkan umumnya mencakup 4 komponen utama, yaitu penyaringan kandidat, analisis kompetensi, evaluasi psikometrik, dan pelaksanaan wawancara virtual berbasis cerdas (Wahidin & Rosmaladewi, 2024).

Namun, penerapan AI dalam manajemen sumber daya manusia juga menghadapi berbagai tantangan yang tidak dapat diabaikan. Beberapa isu penting yang sering muncul meliputi perlindungan data pribadi, kemungkinan munculnya bias pada algoritma, keamanan informasi, hingga penolakan atau resistensi karyawan terhadap adopsi teknologi baru. Faktor-faktor tersebut menjadi perhatian utama karena dapat memengaruhi efektivitas penggunaan AI di dalam organisasi. Selain itu, keberhasilan implementasi AI turut ditentukan oleh kesiapan organisasi, dukungan kepemimpinan dalam mendorong transformasi digital, budaya kerja yang fleksibel dan adaptif, serta ketersediaan regulasi yang jelas. Dengan demikian, penerapan AI perlu didasarkan pada pendekatan yang berpusat pada manusia dan menjunjung prinsip etika, sehingga tidak

semata-mata mengejar efisiensi operasional, tetapi juga tetap melindungi kesejahteraan, kepercayaan, serta hak-hak karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis efektivitas peran Artificial Intelligence (AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, khususnya dalam meningkatkan efisiensi serta akurasi proses seleksi. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada pengkajian tantangan serta keterbatasan teknis maupun etis yang dialami perusahaan dalam mengimplementasikan sistem berbasis ini. Dan juga memberikan Strategi untuk Optimalisasi Penggunaan AI dalam Proses Seleksi Karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Artificial Intelligence

Kecerdasan buatan atau AI merupakan sebuah teknologi terbaru yang berkembang seiring dengan hadirnya machine learning, sehingga mesin mampu meniru kecerdasan manusia. AI memanfaatkan kumpulan algoritma khusus untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang diberikan. Perkembangan kecerdasan mesin yang semakin pesat menjadikan AI sebagai teknologi yang dapat menjalankan berbagai aktivitas layaknya manusia, seperti membaca data, menuliskan kembali informasi, menghasilkan gambar, berbicara, bahkan bermain gim seperti catur dan poker.

b. Proses Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen, personalia terlebih dahulu perlu memahami teori-teori rekrutmen yang telah dikembangkan sebelumnya. Selain itu, terdapat berbagai model rekrutmen yang dapat diterapkan oleh bagian personalia dalam memilih calon karyawan, seperti model funnel, tes keterampilan, wawancara, dan metode lainnya. Teknologi mempunyai peran yang sangat penting dalam proses seleksi karyawan karena dapat membantu personalia memperoleh informasi yang akurat mengenai para pelamar yang mendaftar ke perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat menilai latar belakang setiap calon karyawan dan menentukan apakah mereka sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan atau tidak (iwan, c. 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (literature review) untuk menganalisis efektivitas penggunaan Artificial Intelligence (AI) sebagai inovasi dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen karyawan. Metode studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti mengumpulkan, menelaah berbagai temuan penelitian yang sebelumnya secara sistematis guna memperoleh pemahaman komprehensif terkait fenomena yang diteliti. Sari (2020) menyatakan bahwa penelitian kepustakaan dibuat dengan mengumpulkan data dari sumberi sumber tertulis seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, serta laporan penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian.

Sumber data di penelitian ini terdiri dari data sekunder seperti jurnal ilmiah nasional, buku referensi, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik Artificial Intelligence, rekrutmen karyawan, dan transformasi digital. Literatur yang digunakan dibatasi pada publikasi tahun 2020–2025 agar informasi yang diperoleh tetap aktual dan sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis menggunakan database akademik. Literatur yang ditemukan kemudian diseleksi melalui tahap screening berdasarkan judul, abstrak, kata kunci, relevansi topik, serta kredibilitas sumber.

Analisis data dengan cara pendekatan analisis tematik dengan bertahap, yaitu membaca seluruh literatur terpilih secara menyeluruh, melakukan pengkodean terhadap konsep-konsep utama, mengelompokkan data berdasarkan tema, kemudian menginterpretasikan hasil temuan. Tema-tema utama yang dianalisis meliputi efektivitas AI dalam mempercepat proses rekrutmen, peningkatan akurasi seleksi, efisiensi biaya dan waktu rekrutmen, serta tantangan dan hambatan implementasi AI. Menurut Nour Halisa (2020), analisis tematik dalam studi literatur membantu peneliti mengidentifikasi seperti pola, tren, dan kesenjangan penelitian secara lebih mendalam

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Artificial Intelligence dalam Proses rekrutmen Karyawan.

Dalam proses rekrutmen, pemanfaatan AI tidak hanya memberikan manfaat bagi organisasi sebagai perekrut, tetapi juga bagi para pencari kerja. Contohnya, teknologi AI mampu menyederhanakan tahapan pendaftaran dengan menghadirkan formulir yang

lebih mudah dipahami dan ramah pengguna, sehingga meningkatkan kemungkinan pelamar menyelesaikan aplikasi serta menekan angka pengunduran diri selama proses pengisian. Implementasi ini membantu divisi sumber daya manusia menjalankan proses perekrutan secara lebih efisien, sekaligus memberikan pengalaman aplikasi yang lebih praktis dan relevan bagi kandidat, yang terbukti dapat meningkatkan tingkat penyelesaian pendaftaran.

Selain itu, AI berperan penting dalam proses rediscovery kandidat. Dengan menyimpan dan mengelola basis data pelamar sebelumnya, sistem AI dapat menganalisis profil kandidat yang sudah ada untuk menemukan individu yang sesuai ketika posisi baru dibuka. Pendekatan ini memungkinkan profesional SDM menghemat waktu dan sumber daya karena tidak selalu perlu mencari kandidat baru dari awal, melainkan dapat lebih cepat mengidentifikasi calon karyawan yang telah memenuhi kualifikasi (wahjono, c, 2026).

Penggunaan Applicant Tracking System (ATS) juga menjadi salah satu bentuk implementasi AI dalam rekrutmen. ATS mempermudah tugas perekrut melalui otomatisasi aktivitas administratif seperti pengelolaan resume dan pemantauan perkembangan pelamar selama tahapan seleksi. ATS juga memberikan dampak positif terhadap efisiensi waktu rekrutmen, peningkatan akurasi dalam seleksi kandidat, serta pengambilan keputusan manajerial yang berbasis data (kirani, r, 2025). Dengan demikian, perekrut dapat bekerja lebih efektif dalam menangani volume aplikasi yang besar.

Setelah kandidat terpilih, AI turut mendukung proses orientasi karyawan baru. Berbeda dengan metode konvensional yang terbatas pada jam kerja tertentu, teknologi AI memungkinkan orientasi dilakukan secara lebih fleksibel melalui chatbot dan aplikasi dukungan daring yang dapat diakses kapan saja dan dari lokasi mana pun. Sistem ini memberi keleluasaan bagi karyawan baru untuk mengikuti proses onboarding sesuai ritme masing-masing, sekaligus mengurangi beban administratif perusahaan dan mempercepat integrasi mereka ke dalam lingkungan kerja (wahjono, c, 2026)

B. Efisiensi penggunaan ai dalam proses rekrutmen karyawan

AI telah mendorong transformasi besar dalam kegiatan perekrutabm dan seleksi tenaga kerja. Penggunaannya kini semakin berkembang di berbagai sektor, khususnya

pada tahapan awal, pelaksanaan wawancara, hingga evaluasi calon. AI dapat memproses dan menyaring ribuan CV dalam waktu jauh lebih singkat jika dibandingkan metode konvensional/manual. Melalui algoritma berbasis Natural Language Processing (NLP) dan Machine Learning (ML), sistem ini dapat mengevaluasi tingkat kesesuaian calon berdasarkan kata kunci, pengalaman profesional, kompetensi, serta kualifikasi pendidikan yang cocok.

Dalam segi efisiensi waktu AI memiliki kapabilitas dalam mengolah dan menyaring data dalam jumlah besar secara cepat. Sistem berbasis AI mampu menghimpun serta mengevaluasi informasi dari beragam sumber, seperti profil serta portofolio calon, dan riwayat pengalaman kerja, sehingga dapat memberikan sekema yang lebih komprehensif mengenai kompetensi dan potensi kandidat. AI dapat menganalisis data pelamar secara lebih komprehensif berdasarkan pola keberhasilan historis pada posisi serupa, sehingga meningkatkan akurasi pemilihan kandidat. Implementasi AI membantu meminimalkan subjektivitas dalam pengambilan keputusan seleksi dengan mengedepankan analisis berbasis data objektif dibanding intuisi manusia. Khususnya terkait gender dan latar belakang pendidikan, terutama pada tahap penyaringan awal kandidat. Melalui teknologi AI perusahaan dapat memetakan keterampilan para pekerja. Hal ini meningkatkan tingkat kecocokan antara kandidat dan posisi pekerjaan. Kondisi ini berdampak positif terhadap kualitas penempatan kerja sekaligus meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Teknologi ini memungkinkan tim (HR) memanfaatkan waktu yang ada secara lebih optimal dengan lebih fokus pada tahapan penyaringan yang bersifat strategis. Selain itu, AI berperan dalam menekan beban administratif yang dihadapi tim HR, sebab proses penyaringan awal kandidat mampu dijalankan secara otomatis.

C. Tantangan dan Hambatan dalam Penerapan AI untuk rekrutmen Karyawan

Bukan hanya kemudahan yang di berikan, teknologi AI juga mempunyai tantangan dan hambatan bagi perusahaan yang menggunakannya. Tantangan pertama yang memiliki tingkat risiko tinggi adalah munculnya bias algoritma, terutama ketika data pelatihan yang digunakan mengandung bias historis atau tidak mewakili kondisi secara menyeluruh (Firdaus, 2024). Contohnya, bias dapat muncul dalam bentuk diskriminasi

sepertui gender, ras, atau usia ketika data historis terdahulu yang diimplementasikan untuk melatih algoritma sebelumnya telah merepresentasikan pola tersebut. Akibatnya, sistem AI berpotensi memperkuat bias yang sudah ada dalam proses seleksi. Sebagai ilustrasi, apabila data menunjukkan bahwa sebagian besar kandidat yang diterima adalah laki-laki, maka tanpa adanya perbaikan, AI dapat menafsirkan kondisi tersebut sebagai indikator kandidat ideal bagi perusahaan

Tantangan selanjutnya dalam penerapan AI terletak pada keterbatasan kompetensi digital serta kesiapan sumber daya manusia. Banyak para praktisi bidang sdm di Indonesia masih memiliki tingkat literasi terhadap teknologi yang rendah dan belum sepenuhnya mengerti mekanisme maupun manfaat AI sebagai proses seleksi (Ayyasy & Maelani, 2024). Alwy (2022) menjelaskan implementasi AI membutuhkan biaya investasi yang besar, mencakup pengembangan infrastruktur teknologi, penyediaan perangkat lunak, dan pelatihan tenaga kerja, sehingga menjadi hambatan bagi perusahaan kecil dan menengah.

Menurut Linda Sari dkk. (2025), aspek keamanan dan privasi menjadi hal penting yang harus diperhatikan perusahaan agar teknologi yang digunakan mampu menjaga kerahasiaan data pribadi pelamar. Menurut Rizal dan Rony (2024), proses seleksi yang menggunakan AI mencakup pengumpulan serta analisis data pribadi kandidat dalam skala besar. Hal ini berpotensi meningkatkan risiko kebocoran data maupun penyalahgunaan informasi, sehingga memunculkan kekhawatiran terkait keamanan dan kerahasiaan informasi para calon. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memiliki sistem perlindungan data yang memadai agar tidak melanggar regulasi terkait keamanan dan perlindungan data pribadi.

Mega Zahera. (2025) menyatakan AI berfokus pada Hard Skill Saja, AI umumnya lebih efektif dalam menilai kemampuan yang bersifat terukur, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman teknis, sertifikasi, maupun hasil tes. Namun, kemampuan nonteknis seperti kreativitas, kepemimpinan, komunikasi, dan kecerdasan emosional cenderung lebih sulit dianalisis secara akurat oleh AI. Keterbatasan AI dalam memahami dinamika sosial dan konteks emosional dapat menyebabkan kandidat yang memiliki potensi soft skill tinggi justru tidak teridentifikasi dengan baik dalam proses seleksi.

Over-Automation dan Berkurangnya Sentuhan Manusia, Proses rekrutmen tidak hanya menilai kompetensi teknis kandidat, tetapi juga kemampuan mereka untuk berkembang, beradaptasi, serta menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Ketergantungan berlebihan pada AI dapat mengurangi peran penting manusia, seperti intuisi dan pengalaman HR dalam menilai motivasi, karakter, serta kecocokan kandidat dengan perusahaan. Oleh karena itu, penggunaan AI tanpa diimbangi evaluasi manusia berpotensi menjadi risiko dalam pengambilan keputusan rekrutmen

D. Strategi pengoptimalisasi ai dalam proses rekrutmen karyawan

Implementasi (AI) dalam proses rekrutmen perlu dilakukan secara bertahap dan terencana agar berjalan efektif. Organisasi disarankan untuk terlebih dahulu mengevaluasi proses rekrutmen yang ada guna menemukan area yang dapat ditingkatkan dengan AI, lalu memulai penerapan melalui proyek skala kecil seperti penyaringan resume untuk menguji efektivitas sistem.

Keberhasilan penerapan AI juga sangat terpengaruh dengan kesiapan kemampuan para manusia, terutama melalui peningkatan kompetensi digital. Hal ini dapat dilakukan dengan pelatihan teknis penggunaan AI, pemahaman dasar algoritma, serta kerja sama dengan vendor teknologi agar tim HR mampu mengoperasikan sistem secara optimal.

Selain aspek teknis, penerapan AI harus memperhatikan prinsip etika dan transparansi. Organisasi perlu memiliki pedoman yang jelas terkait penggunaan AI, termasuk pencegahan bias algoritma, perlindungan data kandidat, dan tetap mengombinasikan hasil otomatisasi dengan penilaian manusia dalam pengambilan keputusan akhir.

Di samping itu, kebiasaan organisasi yang adaptif terhadap inovasi menjadi faktor penting dalam mendukung adopsi AI. Perusahaan perlu mengelola perubahan dengan komunikasi yang jelas mengenai manfaat AI, melibatkan pemangku kepentingan sejak awal, serta menetapkan indikator keberhasilan seperti efisiensi waktu rekrutmen dan peningkatan kualitas kandidat. Dengan demikian, implementasi AI tidak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan organisasi, etika, dan pengembangan kompetensi untuk menghadapi era digital.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil studi literatur, penerapan teknologi AI terbukti memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen karyawan. AI mampu mengotomatisasi berbagai tahapan rekrutmen, mulai dari penyaringan CV, pengelolaan data pelamar melalui Applicant Tracking System (ATS), rediscovery kandidat, hingga onboarding karyawan baru. Pemanfaatan teknologi ini membantu perusahaan menghemat waktu, mengurangi beban administratif tim Human Resources (HR), serta meningkatkan akurasi dalam proses seleksi melalui analisis data dengan (NLP) dan (ML). Selain itu, AI juga mendukung pengalaman kandidat yang lebih baik melalui proses aplikasi yang lebih sederhana, fleksibel, dan responsif.

Meskipun demikian, implementasi AI dalam rekrutmen masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti risiko bias algoritma, keterbatasan kompetensi digital SDM, besarnya biaya investasi pada teknologi, serta keamanan dan privasi data pelamar. Oleh sebab itu, perusahaan harus membuat strategi optimalisasi AI secara bertahap melalui evaluasi kebutuhan, pelatihan SDM, penguatan sistem perlindungan data, serta penerapan prinsip etika dan transparansi dalam penggunaan AI. Dengan pendekatan yang tepat, AI bukan hanya bermanfaat sebagai alat otomatisasi, tetapi juga menjadi inovasi strategis yang mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan rekrutmen dan daya saing organisasi di era digital.

DAFTAR REFERENSI

- Jumarto, andriansyah, dkk. 2024. ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM REKRUTMEN SDM MODERN (STRATEGI, SISTEM, DAN TRANSFORMASI ORGANISASI). Bandung: WIDINA MEDIA UTAMA
- 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>
- Wahidin, D., & Rosmaladewi, O. (2024). Implementasi Artificial Intelligence dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi : Studi Kasus pada PT Saripetejo Sukabumi. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 4(3).
- Ali Fahmi, rodiaminollah. 2025. “MANFAAT DAN TANTANGAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN”. *IQTISODINA: jurnal ekonomi syariah dan hukum islam*, (online), 8(1): 36-44, (<https://ejournal.kopertais4.or.id>), diakses 3 Mei 2026
- Sari, m. 2020. “Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA”. *NATURAL SCIENCE : Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, (online), 6(1): 41-45, (<https://ejournal.uinib.ac.id>) di akses 4 Mei 2026

- 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*,(online), 1(2), 14–22. (<https://doi.org/10.34306/ABDI.V1I2.168>) diakses 4 mei 2026
- Kirani, rafika, dkk. (2025). Peran Applicant Tracking System Dalam Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia. *Menulis: jurnal penelitian nusantara*,(online), 1(5) 561-563. (<https://padangjurnal.web.id>) . diakses 4 mei 2026
- Wahjono, cut zumali,. (2022). “Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen”. *Jurnal ilmiah infokam: informasi komputer akuntansi dan manajemen*, (online), 18(2) 119-124. (<https://amikjtc.com>) di akses pada 4 mei 2026
- Ainun, sewang, dkk. (2024), “Artificial intelligence dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan : Manfaat dan Tantangannya”. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, (online), 3(3) 69-77. (<https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id>) di akses tanggal 4 mei 2026
- Anwar khearul, dkk.(2023). “ transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia : dampak dan tantangannya”. *purbalingga: CV EUREKA MEDIA AKSARA*.
- Norman, efrifah, anah P.(2024). “Peran Artificial Intelligence dalam Rekrutmen dan Seleksi: Meningkatkan Efisiensi dan Akurasi dalam MSDM” *sei-tech jurnal*, (online), 3(1) 45-59. (<https://www.mes-bogor.com>) di akses tanggal 4 mei 2026.
- irdaus, A. (2024). Implementasi Artificial Intelligence dalam Rekrutmen: Manfaat dan Tantangan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 16-15. <https://doi.org/10.33087/JMAS.V9I2.2083>
- esatria, elga yolanda, anindya A. (2025), “Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Unilever”. *BOOKCHAPER MANAJEMEN SDM*, (Online). 1(1) 509-529, (<https://bookchapter.unnes.ac.id>) di akses tanggal 5 mei 2026
- 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>
- 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>
- Linda Sari, M., Laili, M., Adibatul Faruq, S., & Haryanto, R. (2025). Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Berbasis Pemanfaatan Teknologi. *Journal of Education and Management Studies*, 8 (2), 65–70
- 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>
- Mega zahera,dkk. (2025). “AI dalam Rekrutmen: Analisis terhadap Kecepatan, Efisiensi Waktu, Objektivitas Penilaian dan Risiko Kualitas”, *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*. 8(4) 1454-1453,(<https://ojspustek.org>)

- Anggraeni, widiia, dkk. “Peran Artificial Intelligence dalam Modernisasi Proses Seleksi Karyawan: Studi Literatur Review”. *Jurnal ilmu Manajemen ekonomi Dan Akuntansi*, (online). 3(2) 58-65, (<https://jurnalisticomah.org>). Di akses tgl 5 mei 2026
- Iwan, C., Putra, C. K., Zabdi, D. Y., Boy, E. I., Chandra, M. A., & Febrianti, L. Y. (2023). Analisis pemanfaatan artificial intelligence dalam membantu proses perekrutan karyawan perusahaan. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 2(2), 161–168. <https://doi.org/10.51869/saintek.v2i2.248>