

AI dalam Rekrutmen: Analisis terhadap Kecepatan, Efisiensi Waktu, Objektivitas Penilaian dan Risiko Kualitas

**Zahera Mega Utama¹, Lutfi Nur Rizki², Reza Pratiknyo Suprakto³,
Lusie Prasetyawati Puspitarini⁴**

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Indonesia
zahera@dsn.moestopo.ac.id^{1*}, lutfinurizki66@gmail.com², pratiknyo.reza@gmail.com³,
lusie.puspitarini@gmail.com⁴

Submitted: 30th July 2025 | **Edited:** 14th September 2025 | **Issued:** 01st October 2025

Cited on: Utama, Z. M., Rizki, L. N., Suprakto, R. P., & Puspitarini, L. P. (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), 1454-1463.

ABSTRACT

The advancement of artificial intelligence (AI) has significantly transformed recruitment and employee selection processes. This study explores the use of AI in recruitment, focusing on speed, time efficiency, assessment objectivity, and the potential risks to candidate quality. Using a qualitative descriptive approach and literature review, this paper analyzes how AI is integrated into various stages of recruitment, including CV screening, chatbot-based interviews, and algorithm-driven candidate analysis. The findings indicate that AI can enhance recruitment efficiency and reduce the administrative burden on HR departments. However, it also presents challenges such as algorithmic bias, limitations in evaluating soft skills, and the risk of losing the human touch. Therefore, the most effective approach lies in combining AI systems with human HR professionals to ensure a recruitment process that is not only fast and objective but also accurate and focused on long-term quality.

Keywords: Artificial Intelligence, Recruitment, Assessment Objectivity, Soft Skills, Efficiency

PENDAHULUAN

Salah satu perkembangan teknologi terbaru yang secara signifikan mempengaruhi aktivitas kerja manusia adalah kecerdasan buatan (AI). Adopsi AI di tempat kerja bukan sekadar tren sesaat; melainkan penting untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, kualitas kerja dan pada akhirnya meningkatkan daya saing bisnis. Dengan kata lain, penggunaan AI menciptakan perubahan signifikan pada cara kerja individu dan cara organisasi berfungsi. Penggunaan AI berpotensi meningkatkan produktivitas secara signifikan karena kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas rutin dengan akurasi dan kecepatan yang sulit dicapai manusia. (Hanna & Yoke, 2024).

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah bisnis merupakan hal yang fundamental. Fungsi tim HR (Human Resources), sebagai pilar utama manajemen sumber daya manusia, bertanggung jawab untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan karyawan yang kompeten (Dessler, 2020). Namun, cara kerja tim HR pun berubah sejalan pesatnya perkembangan teknologi di bidang AI, di antaranya adalah proses merekrut dan mengelola karyawan yang mengedepankan aspek kecepatan, efisiensi waktu, objektivitas penilaian, dan risiko kualitas kandidat (Stone, et al., 2015).

Berbagai elemen AI telah tersedia untuk digunakan dalam perekrutan dan seleksi karyawan. Saat ini, AI dalam fitur sistem seleksi pelamar mampu meninjau resume/CV secara otomatis, menganalisis kata kunci, dan bahkan menilai pelamar berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Beberapa platform sudah menyertakan analisis bahasa tubuh, pengujian keterampilan teknis berbasis algoritma, dan wawancara virtual berbasis chatbot. Efisiensi waktu, biaya perekrutan yang lebih rendah, dan akurasi pencocokan kandidat yang lebih baik merupakan nilai yang ditawarkan oleh sistem aplikasi tersebut. Bisnis mengantisipasi bahwa dengan mengurangi kesalahan subjektif yang sering terjadi dalam seleksi manual, proses perekrutan akan lebih cepat, lebih objektif, dan lebih terukur (Chamorro-Premuzic et al., 2017). Selain itu, penerapan AI diharapkan akan memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data, memastikan bahwa kualitas sumber daya manusia yang dipilih sejalan dengan tujuan jangka panjang perusahaan (Upadhyay & Khandelwal, 2018).

Seiring dengan upaya bisnis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi prosedur seleksi karyawan melalui penggunaan sistem berbasis AI dalam proses rekrutmen (yang mampu menyaring ribuan resume/CV dalam hitungan menit disertai fitur-fitur lainnya), tetap ada risiko dan konsekuensinya yang harus dipahami oleh organisasi penggunaannya (Bogen & Rieke, 2018; Upadhyay & Khandelwal, 2018). Salah satu risiko yang muncul adalah terjadinya penyisihan kandidat potensial akibat algoritma penyaringan yang terlalu ketat atau bias. Ketidakberpihakan evaluasi merupakan masalah lain. Meskipun AI merupakan teknologi berbasis data, namun masih tergantung pada konteks yang dipelajarinya; prasangka masih dapat memengaruhi apabila data yang digunakan sebelumnya tidak netral (Raghavan, et al., 2020). Di sisi lain, kandidat sebagai manusia memiliki intuisi, tetapi mereka juga rentan terhadap prasangka seperti prakonsepsi. Menilai keterampilan seperti empati dan komunikasi masih sulit diukur hanya dengan teknologi. Selain itu, AI mengevaluasi pengalaman kerja secara statistik, sementara tim HR sering melakukan penilaian berdasarkan kualitas alasan perubahan atau pencapaian luar biasa (Dastin, 2018). Risiko-risiko ini menekankan perlunya pemeriksaan yang ketat untuk menjamin AI tidak hanya cepat dan efektif tetapi juga menjaga kualitas prosedur seleksi.

AI dapat membantu mengidentifikasi pelamar dengan keterampilan teknis yang tepat, mempercepat proses penyaringan data pelamar, dan mengurangi beban kerja administratif. Meski demikian, AI memiliki keterbatasan, terutama karena sistem pembelajaran mesin sangat bergantung pada data, sementara aspek-aspek manusia seperti karakter, motivasi, kepribadian, dan aspirasi tidak sepenuhnya dapat diwakili dalam bentuk data digital (Meijerink, Bondarouk, & Lepak, 2020). Oleh karena itu, pengetahuan dan keterampilan tim HR menjadi sangat penting untuk menggali informasi yang lebih mendalam melalui analisis pengalaman kerja unik, tes keterampilan, dan wawancara tatap muka. Selain itu, tim HR berperan krusial dalam menyampaikan proses seleksi berbasis AI secara manusiawi kepada pelamar, membangun hubungan yang baik, serta memastikan keselarasan nilai budaya perusahaan dengan calon karyawan. Sinergi antara AI dan tim HR sangat diperlukan untuk menjamin bahwa tujuan perekrutan tidak hanya berfokus pada kecepatan dan efisiensi, tetapi juga mengutamakan kualitas serta kesesuaian jangka panjang antara karyawan dan organisasi (Davenport, Guha, Grewal, & Bressgott, 2020; Upadhyay & Khandelwal, 2018). Dengan demikian, kolaborasi ini mampu menciptakan proses seleksi yang lebih objektif, efektif, dan berorientasi pada keberlanjutan sumber daya manusia perusahaan.

LANDASAN TEORI

Perkembangan Teknologi AI di Berbagai Bidang

Era AI telah membawa perubahan signifikan dalam lanskap teknologi informasi (TI). Dari sistem basis data dasar hingga kemajuan pembelajaran mesin dan pemrosesan bahasa alami (NLP), transformasi TI berkembang pesat. Salah satu tonggak penting adalah desain arsitektur transformator seperti GPT-4 yang merevolusi kemampuan AI dalam memahami bahasa dan gambar. Perkembangan ini menunjukkan karakter interdisipliner AI yang kini digunakan luas di berbagai bidang, termasuk manajemen SDM. Dalam konteks organisasi, AI tidak lagi berfungsi sekadar sebagai alat bantu otomatisasi administratif, tetapi telah menjadi pendorong perubahan struktural dalam pengambilan keputusan strategis. Menurut Juhari et al. (2024), AI memungkinkan analisis data kompleks dan pengambilan keputusan prediktif dalam skala besar. Bahkan secara global, Indonesia tercatat sebagai negara dengan lonjakan penggunaan AI tertinggi ketiga di dunia, dengan lebih dari 1,4 miliar kunjungan ke platform berbasis AI pada 2023 (Sewang et al., 2024). Hal ini menegaskan bahwa implementasi AI, termasuk dalam fungsi HR, telah bergeser dari dukungan teknis menjadi bagian integral dari strategi organisasi.

Pemanfaatan AI di Bidang SDM.

Pemanfaatan AI dalam manajemen SDM telah berkembang pesat dan mencakup berbagai fungsi strategis, seperti perekrutan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta retensi staf. Sejak tahun 2010, penelitian mengenai integrasi AI-SDM didominasi oleh tema akuisisi talenta dan pengembangan kompetensi karyawan (Putra et al., 2024). Teknologi AI dimanfaatkan untuk menyaring ribuan lamaran kerja secara otomatis, menganalisis kesesuaian kandidat melalui algoritma pencocokan kata kunci, hingga melaksanakan wawancara awal berbasis chatbot. Menurut Sewang et al. (2024), efisiensi waktu proses seleksi meningkat hingga 60% dengan penggunaan sistem seleksi berbasis AI, dibandingkan metode konvensional. Dengan mengurangi beban administratif ini, HR dapat lebih fokus pada tahapan evaluatif dan strategis dalam proses rekrutmen.

Di luar proses rekrutmen, AI juga memainkan peran signifikan dalam pengembangan dan retensi karyawan. Analitik prediktif berbasis AI digunakan untuk mengidentifikasi potensi pergantian staf, mengukur kepuasan kerja melalui analisis sentimen, serta merancang program pelatihan adaptif sesuai kebutuhan individual karyawan (Benabou, 2025). Evaluasi kinerja karyawan juga mulai dikombinasikan dengan sistem berbasis data yang menilai produktivitas secara kuantitatif dan real-time. Namun demikian, teknologi ini memiliki keterbatasan dalam menangkap dimensi manusiawi seperti motivasi, nilai budaya, dan kepemimpinan yang sering kali tidak tercermin dalam data digital. Oleh karena itu, kolaborasi antara sistem AI dan intuisi profesional HR menjadi penting agar pengambilan keputusan tetap mempertimbangkan konteks sosial dan nilai-nilai organisasi secara holistik. Pendekatan hibrida ini memungkinkan proses manajemen SDM menjadi lebih efisien tanpa kehilangan sensitivitas terhadap dinamika manusia.

Kerangka Konseptual Penelitian

Sistem AI dalam rekrutmen mampu mempercepat proses seleksi dengan menyaring dan mengelompokkan ribuan lamaran kerja dalam waktu singkat menggunakan algoritma pembelajaran mesin. Automasi ini meminimalkan intervensi manusia pada tahap awal seleksi, sehingga mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi kandidat potensial (Huang & Rust, 2021). Dengan demikian, perusahaan dapat melakukan proses

perekrutan lebih cepat tanpa mengorbankan jumlah pelamar yang dievaluasi, sekaligus menekan biaya operasional yang terkait dengan proses seleksi tradisional.

AI menjanjikan peningkatan objektivitas dalam penilaian kandidat dengan menerapkan standar evaluasi yang konsisten berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif yang relevan. Algoritma mengurangi pengaruh bias manusia, seperti stereotip gender atau rasial, yang kerap terjadi dalam wawancara konvensional (Rosenblat & Stark, 2016). Hal ini dapat membantu perusahaan membuat keputusan perekrutan yang lebih adil dan transparan. Namun, objektivitas tersebut sangat bergantung pada desain algoritma dan kualitas data yang digunakan dalam proses pelatihan AI.

Meskipun AI dapat mengotomatisasi proses seleksi, risiko kualitas tetap muncul, terutama karena sistem ini belajar dari data masa lalu yang mungkin mengandung bias atau ketidakseimbangan representasi. Hal ini dapat menyebabkan diskriminasi tersembunyi yang mengurangi keberagaman dan menyingkirkan kandidat potensial (Barocas, Hardt, & Narayanan, 2019). Selain itu, AI sulit menilai aspek kualitatif seperti motivasi, kepribadian, dan kemampuan interpersonal, yang krusial dalam menentukan kesuksesan jangka panjang seorang karyawan.

Peran tim HR tetap vital untuk melengkapi fungsi AI dalam rekrutmen. HR dapat menggunakan wawasan dari AI sebagai alat bantu, kemudian menerapkan penilaian manusia yang mempertimbangkan faktor-faktor emosional, nilai budaya, dan konteks individual kandidat (Cascio & Montealegre, 2016). Pendekatan ini memastikan bahwa proses perekrutan tidak hanya cepat dan objektif, tetapi juga mempertimbangkan kecocokan holistik antara kandidat dan organisasi. Kolaborasi AI dan HR menjadi kunci untuk mengoptimalkan kualitas perekrutan dalam dunia kerja yang semakin digital.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif deskriptif dan riset kepustakaan. Dengan menelaah teori, konsep, dan temuan penelitian sebelumnya, metode ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran kecerdasan buatan (AI) dalam perekrutan. Penelitian ini mengkaji bagaimana teknologi AI meningkatkan kualitas seleksi, kecepatan proses, dan efisiensi waktu, dan aspek apa saja yang memerlukan peran tim HR untuk mengantisipasi keterbatasan output proses yang memanfaatkan AI.

Sumber Data

Informasi yang digunakan berasal dari berbagai sumber, termasuk:

1. Buku ilmiah tentang teknologi, manajemen SDM, dan rekrutmen.
2. Jurnal dan artikel ilmiah internasional dan nasional yang relevan.
3. Makalah penelitian, dan sumber publikasi online.
4. Data sekunder tentang penerapan AI dalam rekrutmen, seperti studi kasus.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur berikut digunakan dalam tinjauan pustaka untuk memperoleh data:

1. Mencari dari sumber-sumber relevan, seperti publikasi online, basis data ilmiah, dan literatur kepustakaan.
2. Memilih literatur yang relevan dengan topik penelitian untuk mengklasifikasikan dan mencatat data.
3. Menelaah isi literatur untuk menemukan konsep-konsep kunci, temuan-temuan penting, dan hubungan antar gagasan.

Metode Analisis

Metode analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk mengkaji data analitis. Untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam, analisis dilakukan dengan meninjau, membandingkan, dan menginterpretasikan temuan-temuan penelitian sebelumnya. Untuk menjawab fokus penelitian mengenai kekurangan/resiko, manfaat, dan kesulitan mengintegrasikan AI dalam proses perekrutan, data kemudian disajikan secara sistematis.

HASIL PENELITIAN

Fitur AI untuk Seleksi dan Rekrutmen Karyawan dan Nilai yang Diharapkan oleh Perusahaan

AI digunakan dalam proses rekrutmen melalui penyaringan CV otomatis, chatbot untuk pra-seleksi, dan analisis wawancara berbasis video yang mengevaluasi pola bicara dan ekspresi wajah kandidat. Alat penyaringan ini memungkinkan sistem untuk memetakan kesesuaian kandidat berdasarkan kata kunci dan kredensial yang dipilih perusahaan.

Chatbot untuk rekrutmen mengambil alih tugas penjadwalan wawancara, menanggapi pertanyaan dari kandidat, dan memberikan umpan balik awal. Selain menawarkan rekomendasi pelatihan yang disesuaikan untuk pengembangan kompetensi internal, analitik AI juga menawarkan wawasan tentang kepuasan kerja, retensi, dan potensi pergantian karyawan.

Perusahaan mengantisipasi bahwa AI akan mempercepat proses perekrutan, memangkas biaya, mengurangi prasangka manusia, dan meningkatkan ketepatan pencocokan pelamar dengan persyaratan perusahaan. Menurut studi, AI membantu perusahaan besar seperti Unilever memangkas proses perekrutan mereka dari empat bulan menjadi empat minggu, menghemat lebih dari 50.000 jam kerja administratif.

AI Dapat Meningkatkan Efisiensi dan Kecepatan Penyaringan Kandidat Menggunakan Kriteria yang Relevan

Prosedur penyaringan kandidat merupakan salah satu dari sekian banyak aspek manajemen SDM yang telah ditransformasi oleh AI. Berdasarkan kriteria yang relevan, AI dapat meningkatkan efektivitas dan kecepatan penyaringan kandidat dengan cara-cara berikut:

1. **Otomatisasi Proses Penyaringan**

AI mampu menyaring lamaran dan resume secara otomatis dengan cepat dan efektif. algoritma AI dapat dikonfigurasi untuk mencari kata kunci tertentu dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dalam resume, termasuk pengalaman kerja, kemampuan teknis, pendidikan, dan sertifikasi. CV ATS AI dapat menyaring ribuan lamaran pekerjaan menggunakan kata kunci dan kredensial.

2. **Analisis Big Data**

AI mampu menganalisis data dalam jumlah besar secara efektif. Untuk memberikan gambaran lengkap tentang keterampilan dan potensi kandidat, sistem AI dapat mengumpulkan dan memeriksa data dari berbagai sumber, termasuk portofolio pekerjaan, profil LinkedIn, dan riwayat pekerjaan sebelumnya.

3. **Mengidentifikasi Pola dan Memprediksi Kinerja**

AI mampu mengidentifikasi pola dalam data kandidat yang mungkin terlewatkan oleh manusia. AI, misalnya, dapat menentukan pengalaman atau kemampuan apa yang berkaitan dengan kinerja tinggi dalam suatu peran, yang membantu dalam memilih pelamar yang memiliki peluang terbaik untuk berhasil.

4. **Menggunakan Sistem Pemrosesan Bahasa Alami (NLP) dan Chatbot.**

Chatbot dengan kemampuan AI dapat berkomunikasi dengan pelamar secara otomatis, mengumpulkan lebih banyak data, dan menawarkan pengalaman yang lebih personal. AI dapat memahami dan bereaksi terhadap bahasa alami manusia berkat sistem NLP, yang mempercepat dan meningkatkan akurasi proses penyaringan.

5. Meningkatkan Objektivitas dan Mengurangi Bias.

Dengan menekankan fakta dan kriteria faktual daripada elemen subjektif yang dapat mempengaruhi keputusan manusia, AI dapat membantu mengurangi prasangka dalam proses perekrutan. Hal ini memungkinkan proses penyaringan menjadi lebih adil dan setara.

6. Penghematan Waktu dan Uang.

AI dapat secara drastis mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyaring pelamar melalui otomatisasi dan analisis cepat, yang menurunkan biaya terkait proses perekrutan. Tugas penyaringan yang biasanya membutuhkan waktu berjam-jam atau bahkan berhari-hari untuk dilakukan secara manual dapat diselesaikan oleh AI dalam hitungan detik atau menit. Wawancara video dengan analisis AI dapat menilai ekspresi wajah, nada suara, dan bahasa tubuh kandidat. tentu hal ini dapat efisien dalam perekrutan.

7. Personalisasi dan Adaptasi Standar Penyaringan.

AI memungkinkan penyesuaian kriteria penyaringan yang lebih mudah untuk memenuhi persyaratan untuk setiap peran pekerjaan. Sistem AI dapat diprogram untuk mencari kredensial dan kemampuan tertentu yang dibutuhkan perusahaan untuk berbagai peran.

Objektivitas Penilaian Kandidat melalui AI dalam Proses Rekrutmen

Dalam praktik rekrutmen modern di Indonesia, penggunaan AI semakin berkembang untuk meningkatkan objektivitas dalam proses evaluasi kandidat. Teknologi ini mampu mengotomatisasi tahap awal seleksi, seperti penyaringan curriculum vitae (CV) dan wawancara awal, yang sering kali rentan terhadap bias serta penilaian subjektif dari manusia. Meskipun masih terdapat tantangan berupa keterbatasan transparansi sistem dan resistensi dari pengguna. (Sewang et al., 2024).

Penilaian kandidat yang adil, konsisten, dan tanpa prasangka, atau pengaruh subjektif, dikenal sebagai objektivitas dalam proses perekrutan. Integrasi AI ke dalam prosedur perekrutan modern menghadirkan peluang untuk meningkatkan objektivitas ini melalui penilaian kuantitatif yang terukur, analisis berbasis algoritma, dan pemrosesan data terstruktur.

Dengan menggunakan kriteria seleksi yang sama seperti pengalaman karier, pencapaian pendidikan, riwayat pekerjaan, dan kesesuaian dengan deskripsi pekerjaan, sistem AI dapat dengan cepat memproses ribuan lamaran pekerjaan. Sistem ini mengurangi kemungkinan bias manusia, yang seringkali dipengaruhi oleh faktor emosional, prasangka, dan preferensi pribadi. Menerapkan prinsip fairness pada sistem AI secara drastis menurunkan bias dalam evaluasi kandidat, yang mengarah pada proses seleksi yang lebih terbuka dan bertanggung jawab, menurut studi terbaru dari FAIRE Benchmark (2024).

Namun demikian, penggunaan AI dalam rekrutmen juga memiliki resiko. Sistem AI berpotensi meniru perilaku diskriminatif jika data historis yang digunakan untuk melatih algoritmanya mengandung bias. Oleh karena itu, agar keputusan yang dihasilkan tetap akurat dan adil, pengembangan algoritma harus mengikuti prinsip fairness, transparansi, serta dilakukan evaluasi secara berkala. Selain itu, AI kurang baik dalam

mengevaluasi faktor-faktor kualitatif seperti kreativitas, komunikasi, dan kesesuaian budaya organisasi. Oleh karena itu, untuk mengatasi keterbatasan analisis otomatis, sentuhan manusia masih diperlukan dalam tahap peninjauan selanjutnya dalam proses rekrutmen.

Penilaian Hard Skill dan Soft Skill Menurut Sudut Pandang AI

AI digunakan dalam prosedur rekrutmen modern untuk menilai berbagai bakat kandidat, termasuk hard skill dan soft skill. Namun, terdapat perbedaan kesulitan dalam cara AI mengevaluasi kedua keahlian ini.

Menilai hard skill menggunakan AI

Hard skill adalah kemampuan teknis yang dapat diukur, seperti penguasaan perangkat lunak, bahasa komputer, atau sertifikat profesional. Karena data terkait biasanya terstruktur dan mudah diverifikasi, AI cukup mahir dalam mengevaluasi keterampilan keras.

1. Teknik Evaluasi. AI dapat menilai tingkat keterampilan melalui simulasi berbasis pembelajaran mesin, tes daring berbasis algoritma, dan penguraian resume.
2. Manfaat. Tingkat objektivitas yang tinggi karena indikatornya yang kuantitatif dan tidak ambigu. AI dapat, misalnya, mengevaluasi portofolio digital, menghitung hasil tes, dan memvalidasi sertifikasi.

Menilai soft skill menggunakan AI

Keterampilan interpersonal, komunikasi, empati, kepemimpinan, kreativitas, dan kerja sama tim merupakan contoh soft skill. Karena subjektivitas dan konteksnya, faktor-faktor ini lebih sulit diukur dengan AI.

1. Teknik Penilaian. AI sering menggunakan Pemrosesan Linguistik Alami (NLP) untuk menganalisis ekspresi wajah, intonasi bicara, dan pola linguistik dalam wawancara video. Untuk mengukur kepercayaan diri kandidat, beberapa sistem perekrutan berbasis AI bahkan menggunakan analisis gestur atau sentimen.
2. Resiko. Karena penilaian keterampilan lunak oleh AI berisiko disalahpahami, validitasnya sering dipertanyakan. Variasi budaya dalam teknik komunikasi atau ekspresi wajah, misalnya, dapat menyebabkan bias dalam algoritma.

Hard skill relatif lebih mudah dievaluasi secara akurat dari sudut pandang AI dibandingkan soft skill. Meskipun demikian, elemen-elemen ini sama pentingnya dalam proses perekrutan. Meskipun penilaian soft skill masih memerlukan verifikasi wawancara manusia, AI biasanya memainkan peran awal dalam menyaring hard skill.

Meskipun integrasi manusia masih diperlukan, AI diperkirakan akan menjadi lebih akurat dalam menilai bakat lunak seiring dengan peningkatan deep learning dan affective computing. Oleh karena itu, strategi terbaik adalah mempertahankan kolaborasi antara analisis otomatis AI dan intuisi manusia.

Pengalaman Kerja dalam Perspektif AI

Pengalaman kerja seringkali menjadi indikator penting dalam proses perekrutan modern untuk menentukan kesesuaian kandidat untuk suatu posisi. Dari sudut pandang AI, pengalaman kerja dipandang sebagai data terstruktur yang dapat diperiksa secara imparial menggunakan berbagai algoritma untuk mengukur panjang, kualitas, dan relevansi kontribusi kandidat sebelumnya.

Penilaian Pengalaman Kerja AI

AI biasanya menganalisis resume untuk menemukan detail penting seperti jabatan, nama perusahaan, prestasi, tanggung jawab, dan masa kerja. Kebutuhan pekerjaan yang dituju data ini kemudian dibandingkan. Natural Language Processing (NLP) adalah alat lain yang dapat digunakan sistem AI untuk memeriksa kata kunci yang relevan, sehingga

memberikan bobot lebih tinggi pada pengalaman kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi.

Manfaat Metode AI

1. Objektivitas tinggi. AI mengevaluasi pengalaman kerja secara objektif, bebas dari pengaruh subjektif seperti preferensi perekrut, dan berdasarkan data faktual.
2. Efisiensi. penyaringan awal menjadi lebih mudah dengan kemampuan menganalisis ribuan resume dalam hitungan menit.
3. Pengenalan pola. dengan membandingkan profil pekerja dengan karyawan sukses di posisi serupa, AI dapat mengidentifikasi pola dalam riwayat pekerjaan kandidat.

Meskipun efektif, AI tidak mampu mengevaluasi kualitas pengalaman kerja secara menyeluruh. Sistem mungkin hanya memperhatikan kata kunci tanpa memahami konteks pencapaiannya. Misalnya, AI mungkin tidak dapat membedakan pekerjaan di berbagai organisasi yang serupa tetapi memiliki tingkat tanggung jawab yang berbeda.

Selain itu, AI dapat mengabaikan informasi penting jika pelamar menggunakan format CV yang tidak konvensional atau secara teknis kurang memadai. Akibatnya, akurasi penilaian AI sangat bergantung pada kualitas data yang diberikan.

Risiko Kualitas Kandidat Akibat Ketergantungan Penuh pada AI

AI dalam rekrutmen memberikan efisiensi dan kemudahan yang luar biasa, terutama dalam penyaringan awal kandidat. Namun, ketergantungan penuh pada AI dapat membahayakan kualitas pelamar yang terpilih. Hal ini disebabkan AI bergantung pada data, algoritma, dan pola masa lalu yang mungkin tidak secara akurat mencerminkan keseluruhan keahlian kandidat.

Bias Data dan Algoritma

AI mengevaluasi kandidat menggunakan data pelatihan, atau data yang telah dilatih sebelumnya. AI berpotensi memperbesar bias atau tren diskriminatif yang terdapat dalam data dari prosedur perekrutan sebelumnya. Karena tidak sesuai dengan pola yang diantisipasi, pelamar yang memenuhi syarat dengan latar belakang non-tradisional dapat didiskualifikasi. Bias algoritmik merupakan bahaya yang signifikan dalam seleksi berbasis AI, terutama jika perusahaan tidak melakukan audit kewajaran secara berkala

Hanya Fokus pada Hard Skill

Penilaian kandidat terkait hard skill yang terukur seperti kredensial, pengalaman teknis, atau hasil ujian, AI biasanya lebih akurat. Soft skill, seperti kreativitas, kepemimpinan, dan komunikasi, lebih sulit diukur secara tepat. Karena AI tidak dapat sepenuhnya memahami situasi interpersonal dan emosional, kandidat dengan potensi keterampilan fisik yang kuat mungkin terlewatkan.

Risiko False Negative

Penggunaan AI yang menggunakan filter kata kunci (pencocokan kata kunci) terlalu ketat dapat menolak pelamar yang sebenarnya layak. Misalnya, jika resume kandidat tidak mengandung istilah teknis yang dapat dipahami oleh algoritma pencarian, sistem AI mungkin tidak menganggapnya relevan. AI dapat mempercepat penyaringan resume hingga 14 kali lipat, meskipun kesalahan klasifikasi masih mungkin terjadi jika verifikasi manusia tidak digunakan sebagai tambahan.

Over-Automation dan Minimnya Human Touch

Proses perekrutan mengevaluasi kapasitas kandidat untuk berkembang dan beradaptasi, selain kemahiran teknis. Peran wawasan manusia, seperti intuisi HR dalam menentukan tujuan dan kepribadian kandidat, hal ini dapat berkurang karena terlalu bergantung pada AI. Dalam perekrutan hanya mengandalkan AI tanpa menggabungkan penilaian manusia di dalamnya merupakan ancaman tersendiri bagi suatu perekrut.

Menggunakan AI secara penuh dalam rekrutmen dapat menurunkan kualitas kandidat karena keterbatasan dalam menilai soft skill, risiko bias data, serta hilangnya sentuhan manusia. Pendekatan optimal adalah mengkombinasikan kecepatan dan objektivitas AI dengan penilaian manusia untuk menghasilkan proses seleksi yang adil, akurat, dan menyeluruh.

KESIMPULAN

Teknologi IT dan integrasi proses AI-SDM khususnya dalam proses seleksi dan rekrutmen karyawan menawarkan nilai pada bisnis berupa proses yang cepat, efisien, dan hasil seleksi yang objektif.

Dalam perkembangannya, AI dalam platform seleksi karyawan telah dilengkapi fitur-fitur penyaringan CV dengan berbagai metode pengenalan pola yang mampu melakukan seleksi terhadap ribuan CV berdasarkan kriteria pelamar yang ditentukan oleh operator berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan; menilai jawaban dalam pertanyaan tertulis; dan menilai gestur dan ekspresi wajah dalam wawancara video dengan NLP.

Semakin canggih fitur yang disediakan platform seleksi karyawan berbasis AI, semakin mahal biaya investasi yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk memilikinya. Beberapa perusahaan di bidang HR membeli sistem semacam ini atau membangun sendiri, kemudian menawarkannya ke perusahaan-perusahaan berupa jasa seleksi karyawan yang memanfaatkan platform seleksi karyawan berbasis AI yang dimilikinya.

Terlepas dari adanya platform canggih berbasis AI sebagai milik perusahaan sendiri atau disewa dalam bentuk sistem berbayar dari perusahaan HR atau jasa outsourcing seleksi karyawan yang dilengkapi dengan platform aplikasi berbasis AI, perusahaan harus memahami keterbatasan-keterbatasan dari hasil proses AI pada platform yang dipilih karena tidak semua platform seleksi karyawan memiliki fitur AI yang lengkap.

Sekalipun yang terancang, masih ada celah keterbatasan AI dalam penilaian pengalaman kerja, penilaian softskill, dan seleksi lainnya yang memerlukan human-touch. Untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar sesuai kualifikasi yang diharapkan, tetap memerlukan proses verifikasi oleh intuisi HR yang memiliki kompetensi memadai dalam seleksi soft skill, attitude, motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi. Tidak semua level karyawan dapat terpenuhi proses seleksinya dengan hanya mengandalkan platform berbasis AI, khususnya untuk karyawan dengan spesialisasi khusus dan level manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Bano, M., et.al (2024). Diversity and Inclusion in AI for Recruitment: Lesson from Industry Workshop. SEEK.
- Banu, G., et al. (2024). AI-Enhanced Job Application Portal with Real-Time Evaluation and Skill Improvement. International Research Journal on Advanced Engineering Hub (IRJAEH).
- Barocas, S., Hardt, M., & Narayanan, A. (2019). *Fairness and Machine Learning*. fairmlbook.org.
- Benabou, A. (2025). Artificial Intelligence and Human-Centered Strategic Management. Journal of Digital Transformation and Ethics, 12(1), 45–59.
- Bogen, M., & Rieke, A. (2018). Help Wanted: An Examination of Hiring Algorithms, Equity, and Bias. *Technology Science*.

- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Chamorro-Premuzic, T., Winsborough, D., Sherman, R. A., & Hogan, R. (2017). New Talent Signals: Shiny New Objects or a Brave New World? *Industrial and Organizational Psychology*, 10(3), 373-396.
- Dastin, J. (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*.
- Davenport, T. H., Guha, A., Grewal, D., & Bressgott, T. (2020). How artificial intelligence will change the future of marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(1), 24-42.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.
- Huang, M.-H., & Rust, R. T. (2021). Engaged to a Robot? The Role of AI in Service. *Journal of Service Research*, 24(1), 1–20.
- Juhari, A. R., Suryadi, T., & Manulang, S. (2024). Artificial Intelligence in Human Resource Management: Opportunities and Challenges. *Journal of Strategic Technology*, 3(2), 69–77. <https://doi.org/10.31227/osf.io/y7nx5>
- Meijerink, J., Bondarouk, T., & Lepak, D. P. (2020). HRM and AI: Creating value with intelligent technology. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100746.
- Putra, R. K., Wicaksana, D., & Amin, M. (2024). Risiko Bias Algoritma dalam Sistem Seleksi AI di Perusahaan Multinasional. *Jurnal Manajemen Digital*, 4(1), 14–23.
- Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating Bias in Algorithmic Hiring: Evaluating Claims and Practices. *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 469–481.
- Rosadi, E., Ali, H. (2024). Mengukur Efektifitas Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence*) dalam Rekrutmen Pegawai: Sebuah Kajian Literatur Sistematis. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.
- Sewang, D., Kurniawan, H., & Sari, R. (2024). Implementasi Artificial Intelligence dalam Rekrutmen dan Seleksi SDM di Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 20–30. <https://doi.org/10.24198/jtsdm.v3i1.13956>
- Suherman, D., & Nurfaidah, F. (2023). Evaluasi Etika dan Akurasi dalam Penggunaan AI untuk Proses Rekrutmen. *Jurnal Etika Teknologi*, 2(3), 101–115.
- Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: implications for recruitment. *Strategic HR Review*, 17(5), 255-258.
- Venkatta Aditya, B., et al. (2024). Integrating AI in Recruitment: Pathways to Inclusive and Diverse Talent Management. *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*.