

Etika Rekrutmen Pekerja Berbasis AI dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Taufik Supriatna* ^{1, a}, Nikeu Aslih Maulani^{2 b}, Riska Leliyani^{3 c}, Nisa Ramadhani Sholihah^{4 d}, Linda Novianti^{5 e}

^{1,2,3,4} STIE Gema Widya Bangsa, Bandung, Indonesia

^a taufiksupriatna0@gmail.com *; ^b nikeuaslihmaulani0802@gmail.com; ^c riskaleliyani46@gmail.com;

^d nisaaramadhani23@gmail.com; ^e lindanovianti979@gmail.com

* Corresponding Author : nikeuaslihmaulani0802@gmail.com

Nomor Handphone : 089656424632

Abstrak: Proses rekrutmen pegawai di Indonesia telah menghadapi perubahan besar akibat dari kemajuan teknologi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*). Teknologi tersebut digunakan dalam sistem seleksi otomatis untuk meningkatkan efisiensi dan kecepatan pemilihan calon pegawai. Meskipun demikian, permasalahan tentang keadilan, transparansi dan kemungkinan bias algoritmik dalam rekrutmen timbul ketika AI telah diterapkan pada beberapa bisnis di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penggunaan AI dalam proses rekrutmen di perusahaan Indonesia dan dampaknya terhadap keadilan dan transparansi pemilihan ketenagakerjaan di Indonesia, mengidentifikasi potensi bias berbasis algoritma dalam sistem rekrutmen berbasis AI dan dampaknya terhadap hak pelamar serta untuk menyusun rekomendasi agar praktik rekrutmen berbasis AI dapat selaras dengan prinsip etika, keadilan dan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga memberikan perlindungan yang efektif bagi pelamar kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dan pendekatan kepustakaan (*library research*) yang digunakan untuk menganalisis jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, regulasi pemerintah serta artikel akademik yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun AI dapat membuat proses pelaksanaan penerimaan calon karyawan lebih efisien, pelaksanaan seleksi yang tidak transparan dan bertumpu pada standar administratif dapat mengabaikan keahlian mendasar yang dimiliki oleh calon pegawai. Oleh karena itu, penerapan rekrutmen berbasis AI harus disesuaikan agar sesuai dengan keadilan, etika bisnis dan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Kecerdasan Buatan; Hukum Ketenagakerjaan; Etika Bisnis; Rekrutmen

Pendahuluan

Kemajuan teknologi kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) semakin meningkat khususnya dalam proses penerimaan tenaga kerja di Indonesia. Banyak perusahaan ternama, khususnya di bidang digital dan perusahaan internasional, mulai menggunakan beberapa sistem otomatis seperti *Applicant Tracking System (ATS)*, *face analysis AI* dan *automated decision tools* untuk memilih calon karyawan. Dengan adanya teknologi tersebut diharapkan bisa mempercepat proses perekrutan dan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun, dalam penerapannya beberapa penelitian di Indonesia mengungkapkan bahwa penggunaan AI dalam pelaksanaan perekrutan tidak selalu berjalan dengan adil dan terbuka. Sistem yang bekerja untuk memproses berbagai data seringkali menghasilkan keputusan yang bersifat bias, sehingga memunculkan berbagai pertanyaan terhadap etika serta tanggung jawab dalam proses perekrutan calon karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti rekrutmen digital tersebut dan menunjukkan bahwa algoritma yang digunakan untuk memilih kandidat calon karyawan sering melakukan penyaringan secara otomatis tanpa memberikan penjelasan yang jelas kepada kandidat, termasuk memberikan penolakan tanpa alasan yang dapat diperiksa. Salah satu penelitian tersebut mengungkapkan bahwa dengan adanya AI bisa memperlakukan calon karyawan secara berbeda berdasarkan berbagai pola data lama yang tidak adil, sehingga mengakibatkan proses seleksi yang

tidak adil¹. Hal ini, selaras dengan hasil temuan yang serupa yang menguraikan tentang kegunaan dan kelemahan penggunaan AI dalam proses penerimaan calon karyawan². Penelitian tersebut menemukan bahwa meskipun AI dapat membuat proses HR (*Human Resource*) lebih efisien, sistem tersebut tetap rawan terhadap bias karena algoritma bergantung pada data masa lalu yang tidak selalu netral. Ketika data pelatihan tidak seimbang, keputusan AI dapat merugikan kandidat tertentu, misalnya dengan secara otomatis menolak kandidat tanpa mempertimbangkan kemampuan sebenarnya mereka. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa ketika calon karyawan meminta penjelasan atas alasan penolakan yang dihasilkan oleh AI, tidak terdapat tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian lainnya juga membahas hal yang serupa, penelitian tersebut dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang menemukan bahwa sistem digital dalam proses penerimaan calon karyawan dapat meningkatkan efisiensi proses, tetapi belum sepenuhnya memastikan bahwa kandidat dilayani dengan adil dan bertanggung jawab³.

Di sisi lain, dalam kondisi saat ini kenyataannya banyak calon karyawan di Indonesia menghadapi ketidakjelasan dalam proses pemilihan calon karyawan berbasis digital, terfokus bagi perusahaan yang menggunakan sistem penyaringan berbasis teknologi seperti *platform* lamaran *online* atau sistem penyaringan otomatis. Setelah melamar pekerjaan, pelamar sering memberitahukan bahwa mereka tidak menerima umpan balik atau penjelasan apa pun dari perusahaan tersebut. Hal ini, menimbulkan ketidakpastian mengenai alasan calon karyawan tersebut ditolak dari standar seleksi yang sebenarnya diterapkan perusahaan. Kondisi tersebut membuat pelamar merasa tidak diuntungkan karena proses rekrutmen tidak sepenuhnya transparan. Terutama berlaku untuk pelamar yang baru masuk ke dunia kerja atau kurangnya pemahaman terhadap sistem rekrutmen berbasis digital. Fakta ini menunjukkan bahwa teknologi seleksi kerja belum sepenuhnya memberikan kepastian informasi dan kejelasan proses yang dibutuhkan oleh pencari kerja.

Secara ideal, proses penerimaan tenaga kerja seharusnya dilakukan secara adil, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Prinsip tersebut juga telah ditegaskan dalam kerangka hukum nasional yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 5 menegaskan bahwa “Seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Selanjutnya, Pasal 6 menyatakan “Seluruh pegawai mempunyai hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”⁴. Undang-Undang ini juga menegaskan bahwa pemilihan pekerjaan harus mengutamakan kelayakan dan keadilan, sehingga pihak yang menggunakan teknologi dalam proses penerimaan calon karyawan tidak boleh mengurangi nilai keadilan, kebersamaan, serta hak calon karyawan untuk mendapatkan informasi yang sesuai.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan, penelitian ini disusun untuk menjawab beberapa pertanyaan utama. Pertanyaan tersebut muncul karena timbulnya sebuah masalah saat sistem algoritma pemilihan secara otomatis membuat keputusan yang tidak terbuka, menjadikan calon karyawan tidak tahu dasar evaluasi sistem. *Pertama*, bagaimana penggunaan teknologi AI dalam tahapan perekrutan di perusahaan-perusahaan di Indonesia mempengaruhi keadilan dan keterbukaan dalam pemilihan calon karyawan. *Kedua*, apa saja jenis bias yang mungkin muncul dalam sistem perekrutan berbasis AI dan bagaimana dampaknya terhadap hak-hak para pelamar kerja. *Ketiga*, bagaimana perusahaan dapat menyesuaikan cara mereka menggunakan AI dalam

¹ Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, “Dampak Kecerdasan Buatan (AI) Pada Pengambilan Keputusan HR: Studi Kualitatif Tentang Bias Algoritmik Dalam Seleksi Karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)* 3, no. 1 (2025): 115–22, <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v3i1.590>.

² Sewang, A. Nur Asri Ainun, and Misrah, “Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan : Manfaat Dan Tantangannya,” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 3, no. 3 (2025): 69–77, <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i3.3685>.

³ R Romansyah and I Yuniarti, “Studi Pengaruh Artificial Intelligence Dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Dengan Rekrutmen Digital Sebagai Mediator,” *Management Economics Trade and Accounting Journal (Meta Journal)* 1, no. 5 (2024): 195–208.

⁴ Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (2003), <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.

rekrutmen agar sesuai dengan prinsip keadilan dan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penggunaan AI dalam proses rekrutmen di perusahaan Indonesia dan dampaknya terhadap keadilan dan transparansi pemilihan tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi potensi bias berbasis algoritma dalam sistem rekrutmen berbasis AI dan dampaknya terhadap hak pelamar. Tujuan lainnya adalah untuk menyusun rekomendasi agar praktik rekrutmen berbasis AI dapat selaras dengan prinsip etika, keadilan dan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga memberikan perlindungan yang efektif bagi pelamar kerja.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan beberapa manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat membantu memperkaya sumber bacaan tentang etika rekrutmen berbasis teknologi di Indonesia, khususnya terkait risiko bias algoritmik dan dampaknya terhadap keadilan di tempat kerja. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi akademisi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang transformasi digital di bidang ketenagakerjaan.

Secara praktis, penelitian ini membantu perusahaan menggunakannya sebagai sumber evaluasi untuk memperbaiki prosedur pemilihan karyawan berbasis kecerdasan buatan agar lebih transparan dan akuntabel. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁶, penelitian ini dapat membantu pembuat kebijakan membuat peraturan yang mengawasi penggunaan teknologi seleksi kerja yang tidak diskriminatif. Penelitian ini juga membantu pelamar kerja dengan mengajarkan mereka tentang kemungkinan ketidakadilan dalam proses penyaringan otomatis, sehingga mereka lebih siap dan cermat untuk sistem rekrutmen digital.

Perbedaan antara keadaan sebenarnya dengan keadaan yang ideal memperlihatkan betapa pentingnya penelitian ini. Ketika bisnis mengandalkan pada AI terdapat kemungkinan yang lebih besar bahwa ada ketidakadilan dalam rekrutmen, terutama jika tidak terdapat pengawasan, standar moral, dan peraturan yang jelas. Dengan mempertimbangkan fenomena ini, penelitian ini sangat berperan untuk mempelajari bagaimana penerapan AI dalam pemilihan calon karyawan dapat berdampak pada prinsip keadilan kerja di Indonesia dan bagaimana peraturan yang berlaku dapat mendorong perusahaan menuju proses penerimaan calon karyawan yang lebih adil, terbuka dan bertanggung jawab.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis serta pendekatan yuridis normatif untuk mengkaji secara mendalam fenomena penggunaan teknologi kecerdasan buatan (AI) dalam proses rekrutmen tenaga kerja di Indonesia (Novianti, 2024). Sumber data diperoleh melalui penelitian kepustakaan (library research) dengan menelaah secara sistematis literatur yang relevan dan otoritatif, meliputi buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dokumen hukum, serta artikel akademik yang terkait dengan rekrutmen, etika bisnis, teknologi AI, dan ketenagakerjaan (Novianti, 2023). Seluruh data yang digunakan merupakan data sekunder yang dikumpulkan melalui basis data akademik seperti Google Scholar. Data tersebut kemudian dianalisis secara induktif untuk menghasilkan temuan yang sistematis, faktual, dan mendalam sesuai dengan tujuan penelitian (Novianti, 2020).

Analisis data mencakup jurnal nasional terdahulu yang membahas implementasi AI dalam proses seleksi karyawan, termasuk manfaat dan tantangan penggunaannya dalam konteks perusahaan di Indonesia, serta literatur yang mengkaji etika digital, bias algoritmik, dan isu ketenagakerjaan sebagai penguatan analisis. Selain itu, regulasi formal seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijadikan rujukan utama untuk menilai kesesuaian praktik rekrutmen berbasis teknologi dengan prinsip keadilan dan non-diskriminasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis isi (content analysis), yang dilakukan dengan

⁵ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2003), <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.

⁶ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (2003), <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.

menelaah, mengidentifikasi, membandingkan, dan menghubungkan berbagai temuan penelitian sebelumnya dengan fenomena yang menjadi fokus kajian guna menarik kesimpulan mengenai potensi bias, implikasi etis, dan relevansi hukum dalam rekrutmen berbasis AI. Metode kepustakaan ini direkomendasikan karena efisien, mudah diakses, serta memungkinkan peneliti memperoleh perspektif yang beragam, sehingga membantu pendalaman analisis dan pengembangan rekomendasi yang berbasis bukti akademik.

Hasil dan Pembahasan

Perkembangan teknologi digital saat ini telah menyebabkan perubahan yang sangat signifikan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, terutama dalam hal proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence/AI*) adalah salah satu teknologi yang paling banyak digunakan dalam proses rekrutmen di beberapa perusahaan di Indonesia. Dalam rekrutmen, AI dapat diartikan sebagai sistem berbasis algoritma yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data seperti CV (*Curriculum Vitae*), pengelompokan calon karyawan, dan rekomendasi awal untuk pemilihan calon pegawai⁷.

Rekrutmen digital sendiri adalah proses mencari dan memilih karyawan yang menggunakan teknologi informasi untuk mempercepat dan efisiensi proses penerimaan karyawan. Namun demikian, penggunaan sistem otomatis dalam proses rekrutmen menimbulkan masalah etis, terutama yang berkaitan dengan transparansi dan keadilan dalam proses seleksi pada penerimaan calon karyawan. Keadilan dalam rekrutmen berarti perlakuan yang sama bagi semua kandidat tanpa adanya diskriminasi, sedangkan transparansi berarti informasi tentang standar dan proses penilaian yang digunakan dalam proses seleksi⁸.

Berdasarkan implementasinya, ketika sistem memfokuskan aspek administratif atau pola data historis daripada keahlian mendasar yang dimiliki calon karyawan, ketergantungan pada algoritma dapat menimbulkan bias. Fenomena ini perlu diteliti dengan lebih lanjut karena tahapan penerimaan calon karyawan menentukan produktifitas perusahaan dan hak pelamar kerja untuk kesempatan yang adil, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁹. Penggunaan AI dalam rekrutmen dan dampaknya terhadap keadilan dan transparansi seleksi pekerja di Indonesia didasarkan pada rangkaian konsep ini.

Penggunaan Teknologi Artificial Intelligence dalam Rekrutmen beserta Dampaknya

Digitalisasi proses seleksi calon karyawan menjadi *trend* utama di perusahaan Indonesia terutama sejak penerapan sistem otomatis pemilihan melalui ATS (*Applicant Tracking System*), *machine screening* dan penilaian dokumen berbasis sistem algoritma. Teknologi ini secara teoritis ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, mempercepat penyeleksian peserta dan mengurangi tingkat ketidakpastian dalam penilaian pegawai. Namun, teknologi tidak otomatis memastikan tahapan pemilihan karyawan yang adil dan prinsip keadilan sistematis menuntut proses pemilihan yang terbuka, standar yang jelas dan pertanggungjawaban keputusan.

Sebuah penelitian menguraikan bahwa meskipun pemanfaatan AI dalam proses penerimaan calon karyawan baru meningkatkan efisiensi administrasi, calon pegawai masih kesulitan mendapatkan informasi tentang alasan mengapa mereka tidak diterima¹⁰. Penelitian tersebut menemukan bahwa sistem cenderung berfungsi sebagai “*black box*” atau “kotak hitam”, dimana calon karyawan tidak tahu petunjuk jelas yang mempengaruhi hasil pemilihan tersebut, yang

⁷ Romansyah, R, dan I Yuniarti. “Studi Pengaruh Artificial Intelligence dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa dengan Rekrutmen Digital Sebagai Mediator.” *Management Economics Trade and Accounting Journal (Meta Journal)* 1, no. 5 (2024): 195–208.”

⁸ Dipoatmodjo, Tenri Sayu Puspitaningsih. “Dampak Kecerdasan Buatan (AI) pada Pengambilan Keputusan HR: Studi Kualitatif tentang Bias Algoritmik dalam Seleksi Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)* 3, no. 1 (2025): 115–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v3i1.590>.

⁹ Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” (2003), <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.

¹⁰ Efrita Norman and Enah Pahlawati, “Peran Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen Dan Seleksi: Meningkatkan Efisiensi Dan Akurasi Dalam MSDM,” *Sci-Tech Journal* 3, no. 1 (2024): 45–59, <https://doi.org/https://doi.org/10.56709/stj.v3i1.320>.

menyebabkan penilaian ketidakadilan. Hal ini, selaras dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa perusahaan lebih suka memfokuskan pada efisiensi teknis, tetapi belum mengubah cara mereka memberi tahu calon karyawan tentang hasil penilaian dalam seleksi pelamar¹¹.

Kedua hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi yang digunakan untuk memilih karyawan memiliki manfaat, tetapi juga memiliki masalah terkait kejujuran dan pertanggungjawaban. Hal ini bertentangan dengan prinsip keadilan yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹², khususnya Pasal 5 dan 6 yang menyebutkan bahwa setiap karyawan berhak atas kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil.

Fakta ini dipertegas oleh data Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka mencapai 4,85 persen pada Agustus 2025¹³. Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁴ dari pandangan hukum menjamin hak pelamar untuk memperoleh kesempatan kerja tanpa adanya prinsip ketidakadilan. Prinsip ini tidak terpenuhi sepenuhnya dalam situasi dimana proses seleksi tidak adil dan terbuka. Dengan perihal tersebut, meskipun penggunaan AI dalam seleksi di Indonesia menawarkan manfaat kinerja yg efektif hal ini juga menyebabkan masalah keadilan dan keterbukaan informasi karena pelamar tidak memiliki akses ke dalam informasi tentang proses pengambilan keputusan.

Bias yang Berpotensi Muncul Dalam Sistem Perekrutan Berbasis *Artificial Intelligence* Beserta Dampaknya

Bias yang terjadi pada saat digunakannya sistem rekrutmen AI sering dijumpai ketika prosedur yang digunakannya mengandung unsur pola tidak netral. Dalam praktik rekrutmen kesenjangan peluang bagi pihak-pihak calon karyawan, sekalipun perusahaan tidak berniat melakukan diskriminasi dalam sistem perekrutan calon karyawan. Untuk melakukan rekrutmen yang sesuai etika yang adil dan terbuka diperlukannya sistem pemilihan karyawan yang sama berdasarkan kualifikasi dari latar belakang yang tidak saling berhubungan.

Dievaluasi secara mendalam pada tahap pemrosesan algoritma perekrutan biasanya cenderung mengutamakan aspek dari teknis penyusunan CV, misalnya dari penggunaan bahasa yang digunakan dan disusun secara tepat dan efisien dalam penyusunan setiap prosedurnya. Sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa sistem seleksi berbasis digital sering menggunakan metrik administratif yang dapat diubah secara teknis untuk menilai pelamar, sehingga kandidat yang benar-benar berbakat dapat tersisih hanya karena tidak memenuhi persyaratan penyusunan dokumen yang tepat¹⁵. Hal ini, selaras dengan hasil temuan yang menemukan bahwa jika evaluasi dokumen diotomatisasi, hal itu dapat mengabaikan kompetensi yang sebenarnya dibutuhkan perusahaan karena sistem lebih berkonsentrasi pada pola data daripada potensi individu¹⁶.

Sebuah penelitian yang memperoleh bahwa ketika mekanisme pemrosesan mengarah pada kandidat calon pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan, tempat tinggal atau bahkan gaya

¹¹ Mailatun Linda Sari et al., "Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Pemanfaatan Teknologi," *Journal of Education and Management Studies* 8, no. 2 (2025), <https://doi.org/https://doi.org/10.32764/joems.v8i2.1471>.

¹² Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" (2003), <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.

¹³ Badan Pusat Statistik, "Unemployment Rate Was 4.85 Percent; the Average Wage of Employees Was 3.33 Million Rupiah" (Badan Pusat Statistik, 2025), <https://www.bps.go.id/en/pressrelease/2025/11/05/2479/unemployment-rate-was-4-85-percent--the-average-wage-of-employees-was-3-33-million-rupiah-.html>.

¹⁴ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" (2003), <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.

¹⁵ Dipoatmodjo, Tenri Sayu Puspitaningsih. "Dampak Kecerdasan Buatan (AI) pada Pengambilan Keputusan HR: Studi Kualitatif tentang Bias Algoritmik dalam Seleksi Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)* 3, no. 1 (2025): 115–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v3i1.590>.

¹⁶ Andi Maghfirah Junior and Andi Batary Citta, "Analisis Literatur Tentang Integrasi Kecerdasan Buatan Dalam Perekrutan: Implikasi Bagi Manajemen SDM," *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 3 (2024): 291–302, <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v2i3.397>.

penulisan CV yang tentu dianggap lebih sesuai berdasarkan pola berulang yang sering timbul¹⁷. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem yang mengandalkan standar yang tidak sesuai dengan standar yang dibutuhkan sebagai kandidat calon karyawan, kandidat yang memiliki potensi akan hilang kesempatan.

Dalam pemilihan calon karyawan secara digital, bias algoritmik dapat muncul ketika sistem secara tidak sebanding menilai kesesuaian dokumen atau elemen teknis tertentu dibandingkan dengan kompetensi dasar yang dimiliki oleh calon pegawai. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa proses pemilihan digital sering mengakibatkan ketidakseimbangan evaluasi karena parameter administratif yang cenderung tidak selalu relevan dengan kebutuhan pegawai¹⁸. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang menemukan hal serupa, dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa ketika sistem penyaringan berbasis otomatis digunakan, mereka dapat mengabaikan kandidat yang potensial karena algoritma meniru pola seleksi lama dan membatasi jumlah kandidat yang sebenarnya memenuhi syarat¹⁹. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa bias berasal dari data masa lalu dan penekanan sistem pada variabel teknis yang tidak mencerminkan kualitas kompetensi calon karyawan.

Kondisi inilah yang banyak menimbulkan pelanggaran prinsip keadilan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Seluruh pegawai memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan” khususnya keharusan perusahaan untuk terus menetapkan pemilihan yang tidak memihak²⁰. Oleh sebab itu, bias algoritma dapat menimbulkan dampak negatif terhadap hak-hak kandidat calon pegawai kerja terutama dalam hal dimana perusahaan tidak menjalankan metode kerja dengan sistem evaluasi yang sangat penting digunakan perusahaan sebagai landasan. Dengan demikian, keseluruhan algoritma dapat berdampak buruk bagi pihak-pihak tertentu dan menghambat prinsip etika dalam penerimaan calon karyawan yang tidak menimbulkan ketidakadilan.

Praktik Rekrutmen Berbasis *Artificial Intelligence* agar Selaras Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perusahaan harus membuat beberapa peraturan tata kelola yang lengkap agar penggunaan AI selaras dengan keadilan, etika bisnis, dan hukum. Metode pemilihan berbasis teknologi membutuhkan efisiensi dan bertanggungjawab terhadap pelamar, diantaranya sebagai berikut:

Pertama, perusahaan tersebut harus menjalankan prinsip transparansi standar pemilihan calon karyawan. Tujuannya adalah untuk memahami dasar penilaian, calon karyawan harus memahami petunjuk umum yang dievaluasi sistem. Menurut penelitian terdahulu memaparkan bahwa kurangnya informasi tentang syarat ketentuan pemilihan menyebabkan kesan ketidakadilan karena calon karyawan tidak dapat mengetahui petunjuk apa pun yang dinilai oleh sistem digital²¹. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang menunjukkan bahwa proses pemilihan *online* seringkali tidak memberi calon pegawai kesempatan untuk memberikan kejelasan, yang membuat sulit bagi

¹⁷ Dipoatmodjo, Tenri Sayu Puspitaningsih. “Dampak Kecerdasan Buatan (AI) pada Pengambilan Keputusan HR: Studi Kualitatif tentang Bias Algoritmik dalam Seleksi Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)* 3, no. 1 (2025): 115–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v3i1.590>.

¹⁸ Romansyah, R, dan I Yuniarti. “Studi Pengaruh Artificial Intelligence dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa dengan Rekrutmen Digital Sebagai Mediator.” *Management Economics Trade and Accounting Journal (Meta Journal)* 1, no. 5 (2024): 195–208.

¹⁹ Juniar, Andi Maghfirah, dan Andi Batary Citta. “Analisis Literatur tentang Integrasi Kecerdasan Buatan dalam Perekrutan : Implikasi bagi Manajemen SDM.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 3 (2024): 291–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v2i3.397>.

²⁰ Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” (2003), <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.

²¹ Norman, Efrita, dan Enah Pahlawati. “Peran Artificial Intelligence dalam Rekrutmen dan Seleksi: Meningkatkan Efisiensi dan Akurasi dalam MSDM.” *Sci-Tech Journal* 3, no. 1 (2024): 45–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.56709/stj.v3i1.320>.

mereka untuk mengetahui penyebab kegagalan pada tahap awal proses²². Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan²³ menetapkan bahwa proses penerimaan tenaga kerja harus dilakukan secara nondiskriminatif dan dapat dipertanggungjawabkan, kondisi ini bertentangan dengan amanat tersebut.

Kedua, perusahaan harus melakukan audit *fairness* secara konsisten. Hal ini, selaras dengan penelitian yang menemukan bahwa ketika algoritma menggunakan indikator yang tidak dipahami sepenuhnya oleh pelamar dan pihak HR, sistem penerimaan calon karyawan digital dapat menyebabkan ketidakseimbangan peluang dan membuat proses pemilihan tidak terbuka dan tidak mudah untuk dievaluasi²⁴. Penelitian lainnya yang memperkuat temuan tersebut menunjukkan bahwa penanganan pola yang tidak diawasi dan ketidakakuratan data dapat menyebabkan bias tidak disengaja dalam penilaian calon pegawai²⁵. Penelitian ini menunjukkan bahwa audit terjadwal terhadap algoritma pemilihan sangat penting untuk perusahaan untuk mengetahui, mengukur, dan memperbaiki bias yang mungkin terjadi selama proses rekrutmen berbasis kecerdasan buatan. Dengan demikian, audit *fairness* diperlukan agar perusahaan dapat mendeteksi dan mengoreksi potensi bias tersebut.

Ketiga, perusahaan harus memastikan bahwa pegawai tetap membuat keputusan akhir atau juga disebut dengan istilah mekanisme *human-in-the-loop* (HITL). Meskipun sistem otomatis dapat memproses sejumlah besar data calon karyawan, penelitian menyatakan bahwa teknologi tersebut belum mampu memahami situasi dan kemungkinan kandidat secara lengkap. Penelitian sebelumnya yang menguraikan bahwa semua pilihan kepada sistem digital berpeluang mengabaikan kualitas non-teknis yang penting bagi kebutuhan bisnis²⁶. Oleh karena itu, untuk menilai unsur yang tidak dapat diukur secara tepat oleh algoritma, diperlukan pengawasan manusia. Temuan ini didukung dengan ditemukannya bahwa pemeriksaan manual dapat memperbaiki kesalahan dalam hasil seleksi digital, khususnya ketika algoritma menandakan bias administratif²⁷. Pada tahap evaluasi akhir, keterlibatan manusia berfungsi sebagai pengawasan dan penyesuaian untuk menetapkan bahwa keputusan tentang penerimaan calon karyawan sesuai dengan prinsip keadilan dan peraturan hukum ketenagakerjaan yang terjadi. Mekanisme *human-in-the-loop* tersebut memungkinkan pemeriksaan dalam kasus dimana pola ketidakwajaran muncul dalam hasil pemilihan digital.

Keempat, perusahaan harus memberikan hak klarifikasi kepada calon karyawan. Meskipun secara spesifik dalam teknis tidak perlu dipaparkan, calon karyawan punya hak untuk mendapatkan pemahaman umum tentang alasan kegagalan mereka. Menurut penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa ketidakpastian tentang alasan penolakan sering menyebabkan calon karyawan merasa tidak adil karena mereka tidak mencermati dasar penilaian yang digunakan oleh sistem pemilihan digital²⁸. Keadaan ini, searah dengan salah satu penelitian yang

²² Sewang, A. Nur Asri Ainun, dan Misrah. "Artificial intelligence dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan : Manfaat dan Tantangannya." *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 3, no. 3 (2025): 69–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i3.3685>.

²³ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" (2003), <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.

²⁴ Romansyah, R, dan I Yuniarti. "Studi Pengaruh Artificial Intelligence dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa dengan Rekrutmen Digital Sebagai Mediator." *Management Economics Trade and Accounting Journal (Meta Journal)* 1, no. 5 (2024): 195–208.

²⁵ Mukhtar and Masradin, "Bagaimana Teknologi Era 4 . 0 Menerapkan Rekrutmen? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. 2 (2023): 77–89, <https://doi.org/https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i2.479>.

²⁶ Adelia A'fa Nafasha et al., "Strategi Rekrutmen Digital Dan Dampaknya Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Di Era 5.0," *Jurnal Kajian Strategi Dan Manajemen* 6, no. 2 (2025): 56–63, <https://ejournals.com/ojs/index.php/jksm/article/view/2336>.

²⁷ Abdul Fatah et al., "Integrasi Teknologi Informasi Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja : Literatur Review," *NAAFI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2, no. 3 (2025): 549–58, <https://doi.org/10.62387/naafijurnalilmiahmahasiswa.v2i3.207>.

²⁸ Nafasha, Adelia A'fa, Arista Saulina Tampubolon, Jaswan Eko Frasatya, dan Diah Lusi Afriani. "Strategi Rekrutmen Digital dan Dampaknya terhadap Kualitas Tenaga Kerja di Era 5.0." *Jurnal Kajian Strategi dan Manajemen* 6, no. 2 (2025): 56–63. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jksm/article/view/2336>.

mengungkapkan bahwa kandidat memiliki hak moral untuk mendapatkan informasi umum tentang tahapan proses pemilihan dan alasan mengapa mereka tidak lolos, meskipun secara spesifik teknis algoritma tidak perlu diungkapkan secara keseluruhan²⁹. Oleh karena itu, mekanisme klarifikasi meningkatkan pertanggungjawaban perusahaan dan kepercayaan publik terhadap kepercayaan proses calon karyawan baru.

Kelima, perusahaan diharuskan memperhatikan bahwa mereka mengelola data secara etis sesuai dengan prinsip perlindungan data pribadi, khususnya ketika sistem kecerdasan buatan menggunakan data sensitif untuk melakukan *scoring*. Seperti yang dijelaskan dalam suatu penelitian yang menguraikan bahwa pengolahan data harus dilakukan dengan teliti karena jika perusahaan tidak memiliki prosedur pengawasan dan pertanggungjawaban yang jelas, terdapat kemungkinan penyimpangan³⁰. Selain itu, penelitian tersebut menekankan bahwa setiap organisasi harus memiliki aturan internal terkait pengamanan data untuk memastikan bahwa setiap proses yang melibatkan data pribadi dapat dilakukan secara hukum dan etis. Oleh karena itu, audit data dan pengawasan manusia sangat penting untuk meyakinkan bahwa keputusan yang dibuat oleh perusahaan tidak mengandung ketidakadilan dan selaras dengan prinsip perlakuan adil yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan³¹. Dengan menjalankan beberapa aturan ini, perusahaan dapat memanfaatkan sebaik-baiknya operasi AI secara etis, adil, dan sesuai hukum. Dengan demikian, penerapan aturan internal dan pengawasan sistem sangat penting untuk mengoptimalkan operasi AI tanpa mengorbankan hak calon karyawan untuk pekerjaan.

Simpulan

Penelitian ini menjelaskan bahwa penggunaan AI dalam tahap proses penerimaan calon karyawan di Indonesia pada dasarnya bertujuan untuk memaksimalkan pada tahap pemilihan dan pengolahan informasi calon karyawan. Penerapan pengguna AI dalam proses rekrutmen berpengaruh terhadap keadilan serta transparansi untuk meningkatkan efisiensi serta mempercepat pemilihan calon karyawan dan mengurangi tingkat ketidakpastian seleksi penilaian pegawai. Walaupun demikian, AI tidak secara otomatis memastikan tahap pemilihan secara adil dan terbuka. Pada tahap pemrosesan algoritma perekrutan biasanya cenderung mengutamakan kepentingan dari aspek penyusunan CV sebab data yang digunakan lebih sesuai berdasarkan pola yang berulang karena sistem hanya mengandalkan standar yang tidak sesuai dengan kebutuhan sebagai kandidat calon karyawan yang memiliki potensi akan hilang kesempatan. Adapun landasan dan larangan diskriminasi bisa berpotensi melanggar jika metode yang menggunakan AI terlalu mengutamakan pada unsur administratif dan pola data yang telah ada.

Perusahaan harus menetapkan beberapa peraturan untuk menyelaraskan dengan undang-undang yang berlaku diantaranya perusahaan tersebut harus mematuhi prinsip transparansi standar saat memilih calon karyawan, perusahaan harus melakukan audit yang adil secara teratur, menerapkan mekanisme *human-in-the-loop*, memberikan hak klarifikasi kepada calon karyawan dan memastikan bahwa data calon karyawan dikelola secara etis dan mengikuti prinsip perlindungan data pribadi. Hal ini, menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam penerimaan calon karyawan menghadapi tantangan dalam penerapan dan moral. Kurangnya transparansi, audit *fairness*, dan pengawasan manusia dalam sistem perekrutan AI dapat mengurangi perlindungan hak calon pegawai dan menurunkan kepercayaan publik terhadap proses seleksi.

²⁹ Fatah, Abdul, Mohammad Faricho, Alvi Hidayat, Moh Fauzil Adhim, dan Titik Inayati. "Integrasi Teknologi Informasi Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja : Literatur Review." NAAFI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa 2, no. 3 (2025): 549–58.

³⁰ Nanda Alviyah and Ratna Setiawati, "Implikasi Hukum Perlindungan Data Pribadi Dalam Era Digital," *Jurnal Begawan Hukum (JBH)* 2, no. 2 (2024): 23–36, <https://doi.org/https://doi.org/10.62951/jbh.v2i2.41>.

³¹ Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengungkapkan rasa syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan juga mengucapkan terimakasih kepada STIE Gema Widya Bangsa untuk semua dukungan fasilitas yang diberikan, sehingga penelitian ini berlangsung dengan sukses. Selain itu, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Linda Novianti S. H., M. H., CFAS., CPM, yang telah memberikan bimbingan dan masukan berharga dalam penulisan artikel ini. Peneliti mengapresiasi kepada *reviewer* yang telah meluangkan waktu untuk mengevaluasi artikel ini, serta memberikan kritik dan saran yang membangun, sehingga kualitas penelitian dan tulisan dapat ditingkatkan, serta kami juga mengucapkan terimakasih kepada *publisher* atas dukungan dan fasilitasi selama proses publikasi artikel ini. Semua bentuk dukungan dari pihak-pihak tersebut sangat berperan penting dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Referensi

- Alviyah, Nanda, and Ratna Setiawati. "Implikasi Hukum Perlindungan Data Pribadi Dalam Era Digital." *Jurnal Begawan Hukum (JBH)* 2, no. 2 (2024): 23–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.62951/jbh.v2i2.41>.
- Badan Pusat Statistik. "Unemployment Rate Was 4.85 Percent; the Average Wage of Employees Was 3.33 Million Rupiah." Badan Pusat Statistik, 2025. <https://www.bps.go.id/en/pressrelease/2025/11/05/2479/unemployment-rate-was-4-85-percent--the-average-wage-of-employees-was-3-33-million-rupiah-.html>.
- Dipoatmodjo, Tenri Sayu Puspitaningsih. "Dampak Kecerdasan Buatan (AI) Pada Pengambilan Keputusan HR: Studi Kualitatif Tentang Bias Algoritmik Dalam Seleksi Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)* 3, no. 1 (2025): 115–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v3i1.590>.
- Fatah, Abdul, Mohammad Faricho, Alvi Hidayat, Moh Fauzil Adhim, and Titik Inayati. "Integrasi Teknologi Informasi Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja : Literatur Review." *NAAFI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2, no. 3 (2025): 549–58. <https://doi.org/10.62387/naafijurnalilmiahmahasiswa.v2i3.207>.
- Juniar, Andi Magfirah, and Andi Batary Citta. "Analisis Literatur Tentang Integrasi Kecerdasan Buatan Dalam Perekrutan : Implikasi Bagi Manajemen SDM." *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no. 3 (2024): 291–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v2i3.397>.
- Novianti, L. (2020). Prinsip Islam dalam Melindungi Hak Minoritas. *Adliya: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, 14(2), 228–241.
- Novianti, L. (2023). Pidana Mati Terhadap Tindak Pidana Terorisme di Indonesia Dihubungkan dengan Tujuan Pidana dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Pidana Islam. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(1), 50–70.
- Novianti, L. (2024). Green Constitution dalam Mendorong Green Economy sebagai Pembangunan Inklusif Berkelanjutan. *Gunung Djati Conference Series*, 42, 1–10.
- Mukhtar, and Masradin. "Bagaimana Teknologi Era 4 . 0 Menerapkan Rekrutmen? (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. 2 (2023): 77–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i2.479>.
- Nafasha, Adelia A'fa, Arista Saulina Tampubolon, Jaswan Eko Frasatya, and Diah Lusi Afriani. "Strategi Rekrutmen Digital Dan Dampaknya Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Di Era 5.0." *Jurnal Kajian Strategi Dan Manajemen* 6, no. 2 (2025): 56–63. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jksm/article/view/2336>.
- Norman, Efrita, and Enah Pahlawati. "Peran Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen Dan Seleksi: Meningkatkan Efisiensi Dan Akurasi Dalam MSDM." *Sci-Tech Journal* 3, no. 1 (2024): 45–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.56709/stj.v3i1.320>.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39286/uu-no-13-tahun-2003>.
- Romansyah, R, and I Yuniarti. "Studi Pengaruh Artificial Intelligence Dan Teknologi Informasi Terhadap Minat Kerja Mahasiswa Dengan Rekrutmen Digital Sebagai Mediator."

Management Economics Trade and Accounting Journal (Meta Journal) 1, no. 5 (2024): 195–208.

Sari, Mailatun Linda, Mahiratul Laili, Safira Adibatul Faruq, and Rudy Haryanto. "Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Pemanfaatan Teknologi." *Journal of Education and Management Studies* 8, no. 2 (2025). <https://doi.org/https://doi.org/10.32764/joems.v8i2.1471>.

Sewang, A. Nur Asri Ainun, and Misrah. "Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan : Manfaat Dan Tantangannya." *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 3, no. 3 (2025): 69–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i3.3685>.