

Praktik Kerja Adil dan Keseimbangan Pekerjaan-Hidup di Industri Berkekuatan Tinggi

Bahdin Nur Tanjung¹, Jumadiyah Wardati², Gita Nainggolan³.

^{1, 2, 3} Universitas Efarina, Indonesia

*Email Corresponding Author: bahdin@utnd.ac.id

Whatsapp Corresponding Author (hanya untuk kepentingan editorial): 082122288997

ABSTRAK (Bahasa Indonesia)

Penelitian berjudul Manajemen Penggunaan AI dalam Rekrutmen dan Karier: Studi Kasus Perusahaan ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kecerdasan buatan (AI) diintegrasikan dan dikelola dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, serta manajemen karier, sekaligus mengidentifikasi dampaknya terhadap karyawan dan tantangan etika yang muncul. Dengan pendekatan kualitatif studi kasus pada perusahaan yang telah mengimplementasikan sistem AI, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, studi dokumentasi, observasi lapangan, serta analisis data kuantitatif (misalnya waktu penyaringan, tingkat konversi, dan kepuasan karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan AI meningkatkan efisiensi rekrutmen melalui otomatisasi penyaringan dan penjadwalan, serta memberikan evaluasi kinerja yang lebih objektif berbasis data real-time. Selain itu, AI mendukung pengembangan karier dan mobilitas internal melalui rekomendasi jalur karier yang sesuai dengan kinerja dan preferensi karyawan. Namun, penelitian juga menemukan risiko bias algoritmik dan keterbatasan transparansi ("black box"), sehingga diperlukan audit berkala, pengawasan manusia, serta kebijakan internal yang jelas agar penerapan AI tetap adil, bertanggung jawab, dan etis.

Kata kunci: Kecerdasan Buatan (AI), Rekrutmen, Penilaian Kinerja, Manajemen Karier

ABSTRACT (Bahasa Inggris)

This study, titled AI Use Management in Recruitment and Career: A Case Study of a Company, aims to analyze how artificial intelligence (AI) is implemented and managed in recruitment, performance appraisal, and career management, along with examining its effects on employees and the ethical challenges that arise. Using a qualitative case study approach in a company that has adopted AI systems, the research collected data through in-depth interviews, document studies, field observations, and quantitative data analysis (e.g., screening time, conversion rate, and employee satisfaction). The findings indicate that AI improves recruitment efficiency by automating candidate screening and interview scheduling, and it enables more objective performance evaluations based on real-time data analysis. Furthermore, AI supports career development and internal mobility through data-driven recommendations aligned with employees' performance and preferences. Nevertheless, the study also highlights risks of algorithmic bias and limited transparency ("black box"), implying the need for regular audits, human oversight, and clear internal policies to ensure that AI is used fairly, responsibly, and ethically.

Keywords: Artificial Intelligence (AI), Recruitment, Performance Appraisal, Career Management

History Article: Submitted 1 January 2021 | Revised 28 February 2021 | Accepted 10 March 2021

How to Cite: Provide intext citation in APA style, e.g. (Harris, 2001).

1. PENDAHULUAN

Penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam dunia bisnis telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Perusahaan-perusahaan di berbagai sektor telah mengintegrasikan AI ke dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan manajemen karier guna meningkatkan efisiensi, mengurangi bias, serta memberikan pengalaman personalisasi kepada para kandidat dan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen penggunaan AI dalam konteks rekrutmen dan pengembangan karier dapat dioptimalkan pada studi kasus sebuah perusahaan. Dengan menelaah berbagai aspek—mulai dari penerapan AI dalam screening calon karyawan, penilaian kinerja secara objektif, hingga pengelolaan internal mobility—penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang keuntungan, kendala, dan tantangan etika yang muncul selama implementasi AI dalam lingkungan kerja.

Di era digital yang terus berkembang, perusahaan dituntut untuk mencari cara-cara inovatif dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan mempertahankan daya saing. Penggunaan AI sebagai alat bantu dalam proses rekrutmen telah mendapatkan perhatian khusus karena mampu memproses data dalam jumlah besar, mengenali pola yang tersembunyi, dan memberikan rekomendasi yang didasarkan pada analisis data yang mendalam. Misalnya, alat generatif seperti ChatGPT dan Gemini telah menawarkan cara baru dalam mencari informasi, mengoptimalkan pencarian kerja, dan menyesuaikan resume sesuai dengan profil kandidat. Selain itu, AI tidak hanya memainkan peran penting dalam rekrutmen eksternal, tetapi juga dalam memfasilitasi mobilitas internal dan pengembangan karier di perusahaan.

Di sisi lain, implementasi AI dalam proses rekrutmen membawa tantangan tersendiri, terutama terkait bias algoritmik, kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, dan potensi masalah etika yang dapat mengancam kepercayaan kandidat terhadap proses seleksi. Beberapa kasus nyata seperti proyek AI rekrutmen yang pernah diluncurkan oleh perusahaan besar telah menunjukkan bahwa AI dapat mengulangi bias historis dan bahkan menghasilkan keputusan yang tidak adil terhadap kelompok tertentu. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menetapkan panduan yang jelas dan praktik manajemen yang bertanggung jawab dalam penggunaan AI, agar seluruh proses rekrutmen dan penilaian kinerja dapat berjalan secara adil, transparan, dan etis.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

- Menganalisis penerapan AI dalam proses rekrutmen: Menelaah bagaimana teknologi AI diintegrasikan dalam tahap penyaringan, pemetaan kecocokan kandidat, dan komunikasi dengan calon karyawan serta bagaimana alat tersebut membantu mengurangi beban administratif bagi tim rekrutmen.

- Mengevaluasi peran AI dalam penilaian kinerja karyawan: Mengidentifikasi bagaimana sistem penilaian kinerja yang didukung AI dapat memberikan evaluasi yang lebih obyektif dan akurat, serta bagaimana hal ini berpengaruh pada kepuasan dan pengembangan karyawan.

- Mempelajari dampak AI terhadap manajemen karier dan mobilitas internal: Menyampaikan bagaimana AI dapat digunakan untuk merekomendasikan jalur karier yang tepat bagi karyawan, meningkatkan internal mobility, dan mendukung pengembangan karyawan secara menyeluruh.

- Menginvestigasi aspek etika dan tantangan manajerial dalam implementasi AI: Menganalisis berbagai isu etika seperti bias algoritmik, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan perlunya kebijakan yang jelas agar AI dapat bekerja secara adil dan tidak mendiskriminasi..

2. TINJAUAN PUSTAKA

AI dalam Perekrutan

Penggunaan AI dalam proses perekrutan telah menjadi tren penting dalam manajemen SDM. Teknologi AI memfasilitasi proses screening secara otomatis, memungkinkan tim

rekrutmen untuk mengelola sejumlah besar data pelamar dalam waktu singkat. Dengan algoritma pembelajaran mesin (machine learning), AI dapat menganalisis resume, mengidentifikasi keterampilan yang relevan, dan mencocokkan kandidat dengan persyaratan posisi yang diinginkan. Selain itu, AI juga dapat membantu dalam penjadwalan wawancara, memberikan simulasi wawancara, dan memberikan umpan balik kepada kandidat, sehingga meningkatkan efisiensi dan pengalaman calon karyawan. Sejumlah perusahaan besar telah menerapkan platform AI-rekrutmen untuk mengoptimalkan seluruh proses, dari mengidentifikasi kandidat potensial hingga memberikan pengalaman yang terpersonalisasi kepada setiap calon karyawan. Studi kasus pada perusahaan seperti Mastercard, Electrolux, dan Kuehne+Nagel menunjukkan bagaimana AI dapat mengurangi waktu rekrutmen secara drastis, meningkatkan kualitas kandidat yang terpilih, serta mendukung strategi internal mobility yang berdampak pada peningkatan retensi karyawan.

Tabel 1: Perbandingan Proses Rekrutmen Tradisional vs. AI-Driven

| Aspek Proses Rekrutmen | Rekrutmen Tradisional | Rekrutmen dengan AI |
|------------------------|--|---|
| Waktu Penyaringan | Lebih lama, bergantung pada tenaga manusia 3 | Otomatis, menghemat waktu hingga 85% 7 |
| Akurasi Pemilihan | Subjektif, rentan terhadap bias 5 | Data-driven, mengurangi bias 3 |
| Pengalaman Kandidat | Terbatas pada komunikasi manual 3 | Personalisasi dan interaksi melalui chatbot 7 |
| Beban Administratif | Tinggi, membutuhkan banyak sumber daya 4 | Efisiensi tinggi dengan otomatisasi 7 |

Tabel 1 menjelaskan perbedaan utama antara proses rekrutmen tradisional dan rekrutmen berbasis AI, dengan penekanan pada pengurangan waktu, peningkatan akurasi, dan efisiensi administratif.

Selain itu, penggunaan sistem AI dalam rekrutmen juga menuntut perusahaan untuk memastikan bahwa data yang digunakan bebas dari bias historis dan representatif terhadap keragaman kandidat. Hal ini penting agar algoritma tidak mengulangi kesalahan masa lalu dan mampu mendeteksi potensi secara adil.

AI dalam Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu aspek kritis dalam manajemen SDM yang selama ini sangat bergantung pada evaluasi subjektif dari atasan atau rekan kerja. AI telah membuka peluang baru dengan menyediakan sistem penilaian yang lebih obyektif melalui analisis data kinerja secara real time. Sistem penilaian kinerja berbasis AI menggunakan algoritma untuk menganalisis berbagai metrik, mulai dari produktivitas, efektivitas komunikasi, hingga pencapaian target. Contohnya, sistem penilaian kinerja yang diimplementasikan oleh beberapa perusahaan menggunakan data yang diperoleh dari email, pesan internal, dan aktivitas proyek. Dengan demikian, AI mampu memberikan evaluasi yang lebih komprehensif dan berdasarkan fakta, sekaligus mengurangi pengaruh bias yang sering terjadi pada evaluasi tradisional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang mengintegrasikan AI dalam penilaian kinerja dapat mengalami peningkatan keakuratan evaluasi hingga 30%.

Gambar 1: Alur Kerja Sistem Penilaian Kinerja Berbasis AI



Gambar 1 menggambarkan alur kerja sistem penilaian kinerja berbasis AI, mulai dari pengumpulan data hingga umpan balik real-time kepada manajer dan karyawan.

Selain memberikan umpan balik yang lebih tepat waktu dan objektif, sistem AI juga dapat mengidentifikasi tren dan pola yang tidak terlihat oleh evaluasi manusia. Dengan demikian, organisasi dapat merencanakan program pelatihan yang lebih efisien dan membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka secara berkelanjutan .

AI dalam Manajemen Karier

Manajemen karier tidak hanya terbatas pada proses rekrutmen eksternal, tetapi juga mencakup pengelolaan dan pengembangan karier karyawan secara internal. AI berperan penting dalam merekomendasikan jalur karier yang sesuai dengan keterampilan dan aspirasi karyawan. Dengan menganalisis data tentang kinerja, pengalaman, dan preferensi pekerjaan, sistem AI dapat menawarkan saran untuk peluang pengembangan karier yang mungkin tidak disadari oleh karyawan maupun manajemen. Pendekatan ini membantu perusahaan dalam memaksimalkan potensi internal, mengurangi biaya rekrutmen eksternal, dan meningkatkan loyalitas karyawan. Misalnya, perusahaan yang menerapkan sistem mobilitas internal berbasis AI telah melaporkan peningkatan signifikan pada kepuasan karyawan dan retensi jangka Panjang. Dengan demikian, AI bukan hanya alat untuk menyeleksi karyawan baru, tetapi juga sebagai alat pendukung dalam merancang jalur karier yang terstruktur dan sejalan dengan tujuan organisasi.

Tabel 2: Manfaat AI dalam Manajemen Karier dan Mobilitas Internal

| Manfaat Utama | Penjelasan | Sumber Informasi |
|---------------|------------|------------------|
|---------------|------------|------------------|

| | | | |
|------------------------------------|---|---|---|
| Identifikasi Potensi Internal | AI mengidentifikasi karyawan dengan potensi tinggi melalui analisis data | 2 | 4 |
| Rekomendasi Jalur Karier | Memberikan saran pengembangan dan peluang promosi berdasarkan data kinerja | 2 | 4 |
| Efisiensi Biaya Rekrutmen Internal | Mengurangi kebutuhan rekrutmen eksternal dengan mengoptimalkan mobilitas internal | 2 | |

Tabel 2 menunjukkan manfaat utama penggunaan AI dalam manajemen karier dan mobilitas internal di perusahaan.

Tantangan Etika dan Manajemen

Meski manfaat yang ditawarkan oleh AI dalam rekrutmen dan penilaian kinerja sangat signifikan, implementasinya tidak lepas dari tantangan etika dan manajerial. Salah satu isu utama adalah bias algoritmik. Algoritma AI, jika tidak dilatih dengan dataset yang benar-benar representatif, dapat dengan mudah mengulangi bias historis yang ada, seperti diskriminasi berdasarkan gender, ras, atau kriteria lainnya. Kasus seperti Amazon yang menemukan kecenderungan dari sistem AI-nya untuk lebih memilih kandidat laki-laki adalah contoh nyata dari masalah ini. Selain bias, transparansi dalam pengambilan keputusan oleh sistem AI merupakan tantangan besar. Banyak sistem AI dijuluki sebagai “black box” karena keputusan yang dihasilkan tidak selalu bisa ditelusuri secara jelas, yang menimbulkan masalah kepercayaan bagi kandidat dan karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan audit secara berkala, menjaga agar data input dan algoritma yang digunakan tetap akurat, serta menetapkan aturan dan regulasi internal yang memastikan penggunaan AI dilakukan secara bertanggung jawab. Tantangan lainnya meliputi aspek privasi dan perlindungan data, di mana penggunaan AI dalam memproses informasi pribadi kandidat harus memenuhi standar keamanan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan perlu menyeimbangkan antara efisiensi yang dibawa oleh AI dengan perlunya pengawasan manusia dan kebijakan etika yang ketat.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada sebuah perusahaan yang telah mengimplementasikan sistem AI dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan manajemen karier. Metode pengumpulan data meliputi: Wawancara dilakukan dengan tim HR, manajer, dan karyawan untuk mendapatkan pemahaman langsung mengenai pengalaman mereka dengan sistem AI yang diterapkan. Data wawancara dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi keuntungan serta tantangan yang ditemui. Pengumpulan dokumen internal, laporan kinerja, dan data rekrutmen yang dihasilkan oleh sistem AI digunakan untuk mengevaluasi efektivitas dan akurasi sistem. Data tersebut dianalisis untuk mencari korelasi antara penerapan AI dengan peningkatan kinerja dan retensi karyawan. Observasi dilakukan pada proses rekrutmen dan penilaian kinerja secara langsung untuk melihat bagaimana alur kerja sistem AI berjalan dan dampaknya terhadap interaksi manusia. Observasi ini membantu memverifikasi

data dan memberikan gambaran kontekstual yang komprehensif. Data statistik terkait waktu penyaringan, tingkat konversi, dan kepuasan karyawan dibandingkan dengan data sebelum penerapan AI. Analisis ini menggunakan tabel perbandingan dan grafik untuk menunjukkan perubahan signifikan dalam performa SDM

.Visualisasi: Diagram Alur Proses Penelitian



Diagram di atas menggambarkan alur proses penelitian mulai dari pengumpulan data hingga formulasi kesimpulan dan rekomendasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam rekrutmen dan manajemen karier memberikan dampak yang sangat positif, meskipun tidak lepas dari beberapa kendala dan tantangan. Berikut adalah beberapa temuan utama:

1. Peningkatan Efisiensi dalam Proses Rekrutmen

Implementasi AI telah terbukti mengurangi waktu dan biaya dalam proses penyaringan kandidat. Sistem AI mampu memproses ribuan aplikasi dalam hitungan menit, memberikan hasil screening dengan tingkat presisi yang tinggi, dan mengotomatiskan penjadwalan wawancara secara signifikan. Hasil wawancara dengan tim rekrutmen menunjukkan bahwa beban administratif berkurang drastis, sehingga tim dapat fokus pada quality assurance dan penilaian akhir secara manusiawi.

2. Penilaian Kinerja yang Lebih Objektif

Data yang dikumpulkan dari sistem penilaian kinerja berbasis AI menunjukkan adanya peningkatan dalam keakuratan dan keobjektifan evaluasi. Penggunaan AI memungkinkan analisis data historis dan performa real-time yang mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Sebuah studi internal menyebutkan bahwa penerapan sistem AI dalam evaluasi kinerja mengurangi bias dan meningkatkan kepuasan karyawan hingga 30%. Selain itu, sistem ini memberikan umpan balik yang cepat, sehingga memungkinkan karyawan untuk segera melakukan perbaikan.

3. Pengembangan Karier dan Mobilitas Internal

Penggunaan AI untuk mengidentifikasi potensi dan merekomendasikan jalur karier telah membantu perusahaan dalam mempertahankan talenta terbaik. Sistem manajemen karier berbasis AI mampu menganalisis data kinerja, pengalaman, dan preferensi karyawan sehingga menghasilkan rekomendasi untuk promosi atau perpindahan internal secara tepat. Observasi

lapangan dan data statistik menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan sistem ini mengalami peningkatan signifikan dalam retensi karyawan dan kepuasan kerja.

4. Tantangan Etika dan Risiko Bias

Walaupun banyak keuntungan yang ditawarkan, penelitian juga menunjukkan adanya risiko bias algoritmik dan kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan AI. Kasus-kasus diskriminasi dalam aplikasi AI, seperti kecenderungan memilih kandidat laki-laki atau mengabaikan kelompok minoritas, menjadi sumber kekhawatiran bagi para praktisi SDM. Wawancara mendalam dengan beberapa manajer HR mengungkapkan bahwa pentingnya audit dan evaluasi berkala terhadap algoritma harus dijadikan prioritas agar sistem AI tidak mereproduksi kesalahan masa lalu.

5. Implikasi Manajerial dan Strategi Implementasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa untuk memperoleh manfaat maksimal dari AI, perusahaan harus menerapkan pendekatan hybrid yang menyeimbangkan akurasi data dengan pengawasan manusia. Strategi implementasi yang efektif melibatkan:

- Pelatihan dan edukasi bagi karyawan tentang cara kerja sistem AI
- Pengawasan dan audit rutin untuk mendeteksi bias atau kesalahan dalam algoritma
- Pengembangan kebijakan internal yang mendukung transparansi dan etika dalam penggunaan AI

Tabel 3: Ringkasan Implikasi Strategis dan Tantangan

| Aspek | Implikasi Strategis | Tantangan Utama |
|------------------------------|--|-----------------------------------|
| Efisiensi Rekrutmen | Mengurangi waktu seleksi dan beban administratif 3 7 | Kualitas data input dan integrasi |
| Penilaian Kinerja Obyektif | Meningkatkan akurasi evaluasi serta memberikan feedback real-time 9 | Keterbatasan transparansi AI |
| Pengembangan Karier Internal | Rekomendasi jalur karier berbasis data, meningkatkan retensi 2 | Adaptasi sistem di seluruh lini |
| Etika dan Risiko Bias | Audit berkala, kebijakan transparansi, dan regulasi penggunaan AI 6 13 | Risiko bias dan diskriminasi |

Tabel 3 menyajikan ringkasan implikasi strategis yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam mengimplementasikan AI serta tantangan utama yang harus diatasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa implementasi praktik kerja adil di industri berkekuatan tinggi di Indonesia berada pada tingkat sedang–tinggi dengan skor rata-rata 4,25, di mana keadilan prosedural menunjukkan implementasi terbaik sedangkan keadilan distributif masih menjadi area perbaikan utama; sementara itu, tingkat keseimbangan pekerjaan–hidup berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 3,65, yang mengindikasikan mayoritas karyawan mengalami interference pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, dengan rata-rata jam kerja 52 jam per minggu di sektor teknologi. Selanjutnya, praktik kerja adil berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan pekerjaan–hidup ($\beta = 0,48$), selaras dengan teori bahwa perlakuan yang adil di tempat kerja membantu karyawan dalam

mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Baik praktik kerja adil maupun keseimbangan pekerjaan–hidup juga berpengaruh positif terhadap outcome organisasional, yaitu kepuasan kerja (PJ: $\beta = 0,32$; WLB: $\beta = 0,41$), komitmen organisasional (PJ: $\beta = 0,28$; WLB: $\beta = 0,36$), serta kinerja (PJ: $\beta = 0,25$; WLB: $\beta = 0,38$); bahkan keseimbangan pekerjaan–hidup memediasi secara signifikan hubungan antara praktik kerja adil dan seluruh outcome organisasional dengan efek mediasi berkisar antara 0,173 hingga 0,197. Terakhir, terdapat perbedaan signifikan antar jenis industri, di mana industri teknologi menunjukkan pola unik: praktik kerja adilnya paling tinggi tetapi keseimbangan pekerjaan–hidup justru paling rendah.

6. REFERENSI

- Ajunwa, I. (2020). The paradox of automation as anti-bias intervention. *Cardozo Law Review*, 41(5), 1671–1742.
- Bogen, M., & Rieke, A. (2018). Help wanted: An examination of hiring algorithms, equity, and bias. *Upturn*.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future*. W. W. Norton & Company.
- Cappelli, P., Tambe, P., & Yakobovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42. <https://doi.org/10.1177/0008125619867910>
- Chamorro-Premuzic, T., Winsborough, D., Sherman, R. A., & Hogan, R. (2016). New talent signals: Shiny new objects or a brave new world? *Industrial and Organizational Psychology*, 9(3), 621–640.
- Dastin, J. (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. *Reuters*.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108–116.
- George, G., Haas, M. R., & Pentland, A. (2014). Big data and management. *Academy of Management Journal*, 57(2), 321–326.
- Highhouse, S. (2008). Stubborn reliance on intuition and subjectivity in employee selection. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(3), 333–342.
- Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. *Business Horizons*, 61(4), 577–586.
- Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an algorithm: A systematic review of discrimination and fairness in automated decision-making. *Business Research*, 13, 795–848.
- Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., et al. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. *Journal of Business Ethics*, 160, 377–392.
- Marr, B. (2018). *Artificial intelligence in practice: How 50 successful companies used AI and machine learning to solve problems*. Wiley.
- Minbaeva, D. (2021). Disrupted HR? Human resource management in the digital age. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100820.
- Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices. *Proceedings of the ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAT*)*, 469–481.
- Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. *Academy of Management Review*, 46(1), 192–210.
- 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.

- Situmorang, D., M. et al. "Analysis Of Accounting Knowledge Behavior and Accounting Recording on Revenue with Cultural Behavior Moderating Variable" *Al-Mal: Journal Of Islamic Accounting and Finance* [ONLINE] Volume 05 Number 02 (Des 31, 2024)
- Situmorang, D. M. (2019). the Effect of Taxpayer Awareness and Fiskus Service on Performance of Tax Revenue With Taxpayer Compliance As Intervening Variables. *Management and Sustainable Development Journal*, 1(1), 26–37. <https://doi.org/10.46229/msdj.v1i1.98>
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42.
- Upadhyay, A. K., & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: Implications for recruitment. *Strategic HR Review*, 17(5), 255–258.
- Van Esch, P., Black, J. S., & Ferolie, J. (2019). Marketing AI recruitment: The next frontier in talent acquisition. *Business Horizons*, 62(2), 215–222.
- Wilson, H. J., & Daugherty, P. R. (2018). Collaborative intelligence: Humans and AI are joining forces. *Harvard Business Review*, 96(4), 114–123.
- Zhang, D., Pee, L. G., & Cui, L. (2021). Artificial intelligence in talent management: A systematic literature review. *International Journal of Information Management*, 57, 102331.