



AI Ethics dan Pengambilan Keputusan Etis dalam HR Tech

Tri Aprilinda¹, Syailarun Nisah², Saskia³, Maiza Fikri⁴

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia,

⁴Institut Teknologi dan Bisnis Bina Sriwijaya, Indonesia

Email: triaprilinda40@gmail.com, syailarunnisah31@gmail.com, saskia.kia070107@gmail.com,
maizafikri10@gmail.com

Article Info

Article history:

Received November 17, 2025

Revised November 28, 2025

Accepted Desember 05, 2025

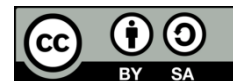
Keywords:

AI Ethics, HR Tech, Ethical Decision-Making

ABSTRACT

The development of artificial intelligence (AI) in Human Resource Technology (HR Tech) provides great opportunities to improve the efficiency and effectiveness of human resource management. However, the implementation of AI in HR also raises ethical challenges, such as algorithmic bias, lack of transparency, and privacy risks. This study uses a qualitative approach to explore how AI ethics principles are applied in HR decision-making and their impact on employee welfare and fairness. Data were collected through in-depth interviews with HR practitioners in several Indonesian companies and analysis of recent literature (2020–2025). The results show that human-AI collaboration, algorithm audits, and transparency policies are key factors in ensuring that decision-making remains fair, accountable, and humane. This study recommends the integration of an AI ethics framework and HR training to support the ethical implementation of HR Tech.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received November 17, 2025

Revised November 28, 2025

Accepted Desember 05, 2025

Keywords:

AI Ethics, HR Tech,
Pengambilan Keputusan Etis

ABSTRACT

Perkembangan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dalam Human Resource Technology (HR Tech) memberikan peluang besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Namun, implementasi AI dalam HR juga menimbulkan tantangan etis, seperti bias algoritmik, kurangnya transparansi, dan risiko privasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi bagaimana prinsip AI ethics diterapkan dalam pengambilan keputusan HR, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan keadilan karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan praktisi HR di beberapa perusahaan Indonesia dan analisis literatur terkini (2020–2025). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi manusia–AI, audit algoritma, dan kebijakan transparansi merupakan faktor kunci agar pengambilan keputusan tetap adil, akuntabel, dan manusiawi. Penelitian ini menyarankan integrasi kerangka etika AI dan pelatihan SDM untuk mendukung implementasi HR Tech yang beretika.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



**Corresponding Author:**

Tri Aprilinda

Universitas Islam Negeri Raden Fatah

Email: riaprilinda40@gmail.com**PENDAHULUAN**

Perkembangan AI telah membawa transformasi besar dalam HR Tech, termasuk dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, pelatihan, dan perencanaan karir (Ahmad & Putra, 2023; Brown, Smith, & Lee, 2022; Cahyani & Prasetyo, 2021). Sistem HR berbasis AI memungkinkan pengolahan data karyawan secara cepat dan prediksi kebutuhan SDM yang lebih akurat (Indrawati & Sari, 2023; Patel & Lim, 2024). Namun, transformasi ini tidak lepas dari tantangan etis, seperti bias algoritmik, pengambilan keputusan otomatis yang kurang transparan, dan isu privasi data karyawan (Dewi & Santoso, 2022; Fajar & Hidayat, 2021; Evans & Martin, 2020).

Penelitian ini dilakukan karena meskipun banyak perusahaan telah mengadopsi AI dalam HR, sebagian besar masih menghadapi kesulitan dalam memastikan keputusan berbasis AI adil, transparan, dan akuntabel. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa bias algoritmik dapat menimbulkan diskriminasi dalam seleksi karyawan atau evaluasi kinerja, yang dapat merugikan karyawan tertentu dan mengurangi kepercayaan pada sistem HR (Brown, Smith, & Lee, 2022; Dewi & Santoso, 2022). Selain itu, masih sedikit penelitian yang meneliti secara mendalam penerapan prinsip AI ethics dalam praktik HR di konteks Indonesia (Qodri & Wulandari, 2021; Utami & Rahman, 2021).

Rumusan masalah penelitian ini antara lain 1) Bagaimana prinsip AI ethics diterapkan dalam praktik HR Tech, 2) Bagaimana pengaruh penerapan AI terhadap pengambilan keputusan etis dalam HRM, 3) Apa tantangan dan strategi organisasi dalam menjaga keputusan HR berbasis AI tetap adil dan akuntabel.

Dengan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara kualitatif bagaimana organisasi menerapkan prinsip AI ethics dalam HR Tech, serta bagaimana implementasi tersebut memengaruhi pengambilan keputusan etis dan keadilan dalam organisasi. Adapun tujuan lainnya antara lain, 1) Menganalisis penerapan AI ethics dalam HR Tech di organisasi. 2) Mengidentifikasi dampak AI terhadap pengambilan keputusan etis di HRM. 3) Memberikan rekomendasi strategis untuk implementasi AI yang etis dan bertanggung jawab.

TINJAUAN PUSTAKA**1. AI Ethics dalam HR Tech**

AI ethics adalah prinsip-prinsip etika yang memastikan penggunaan kecerdasan buatan dalam organisasi dilakukan secara bertanggung jawab, adil, dan transparan (Ahmad & Putra, 2023; Kim & Zhao, 2024). Dalam konteks HR Tech, AI digunakan untuk memproses data karyawan, merencanakan kebutuhan SDM, mengelola pelatihan, dan mendukung pengambilan keputusan strategis (Indrawati & Sari, 2023; Patel & Lim, 2024). Penerapan AI yang etis tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga memastikan keputusan tetap mempertimbangkan kesejahteraan dan hak-hak karyawan (Brown, Smith, & Lee, 2022; Martinez & Chen, 2025).

Ahmad & Putra (2023) menekankan bahwa organisasi harus mengadopsi prinsip transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab dalam implementasi AI. Hal ini termasuk dokumentasi proses keputusan, komunikasi kepada karyawan mengenai cara kerja sistem AI, serta monitoring berkelanjutan terhadap dampak keputusan yang dihasilkan. O'Connor &



Tan (2021) menambahkan bahwa HR Tech berbasis AI harus mampu mendukung keputusan manusia, bukan menggantikannya sepenuhnya, agar nilai kemanusiaan tetap dijaga.

2. Kolaborasi Human–AI dalam HR

Kolaborasi manusia–AI merupakan strategi penting dalam HR Tech untuk menjaga keseimbangan antara efisiensi teknologi dan pertimbangan manusiawi (Hartono & Putri, 2022; Lestari & Nugroho, 2025). Sistem AI dapat memberikan rekomendasi berbasis data, seperti identifikasi kebutuhan pelatihan atau prediksi potensi karir, sementara keputusan akhir tetap berada di tangan HR profesional (Gunawan & Larasati, 2024; Ahmad & Putra, 2023). Pendekatan ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat, akurat, dan etis, karena tetap mempertimbangkan konteks organisasi dan individu.

Kim & Zhao (2024) menyoroti bahwa kolaborasi human–AI juga meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan kebutuhan SDM di era digital. Selain itu, Nugraha & Santika (2023) menunjukkan bahwa integrasi AI dengan supervisi manusia dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan rekomendasi yang lebih personal dan relevan.

3. Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengambilan Keputusan

Transparansi adalah elemen kunci agar karyawan memahami bagaimana keputusan berbasis AI dibuat. Lestari & Nugroho (2025) menekankan pentingnya komunikasi terbuka terkait mekanisme AI dalam evaluasi kinerja, perencanaan karir, dan proses rekrutmen. Dengan transparansi, karyawan dapat memahami dasar keputusan, sehingga meningkatkan kepercayaan dan penerimaan terhadap sistem HR Tech.

Martinez & Chen (2025) menambahkan bahwa akuntabilitas juga harus menjadi prinsip utama dalam implementasi AI. Hal ini berarti organisasi bertanggung jawab atas keputusan yang dihasilkan oleh sistem AI dan harus mampu menjelaskan setiap keputusan jika diperlukan. Hal ini memperkuat kepercayaan organisasi, menjaga moral karyawan, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

4. Strategi Implementasi AI yang Etis

Beberapa strategi penting untuk memastikan penerapan AI dalam HR berjalan secara etis antara lain:

- 1) Penerapan prinsip etika AI secara menyeluruh: Memastikan seluruh sistem dan proses HR berbasis AI mengikuti standar etika yang telah ditetapkan (Ahmad & Putra, 2023; Brown, Smith, & Lee, 2022).
- 2) Kolaborasi manusia–AI: Memberikan peran manusia dalam pengambilan keputusan strategis, sementara AI memberikan rekomendasi berbasis data (Hartono & Putri, 2022; Gunawan & Larasati, 2024).
- 3) Transparansi dan komunikasi: Menjelaskan kepada karyawan bagaimana sistem AI bekerja dan dasar dari setiap keputusan (Martinez & Chen, 2025; Lestari & Nugroho, 2025).
- 4) Pelatihan HR terkait AI ethics: Memberikan pendidikan dan pelatihan agar tim HR mampu memanfaatkan AI secara optimal tanpa mengorbankan nilai etika (Indrawati & Sari, 2023; Nugraha & Santika, 2023).

Dengan strategi ini, penerapan HR Tech berbasis AI tidak hanya mendukung efisiensi dan efektivitas organisasi, tetapi juga menjaga nilai-nilai etika, akuntabilitas, dan kesejahteraan karyawan.



METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus dan wawancara mendalam, yang bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana organisasi menerapkan AI ethics dalam HR Tech dan strategi pengambilan keputusan etis. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menangkap pengalaman, persepsi, dan praktik nyata praktisi HR yang sulit diukur secara kuantitatif (Cahyani & Prasetyo, 2021; Gunawan & Larasati, 2024).

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari 10 praktisi HR di perusahaan teknologi dan manufaktur di Indonesia yang telah mengimplementasikan HR Tech berbasis AI. Pemilihan subjek menggunakan purposive sampling, berdasarkan kriteria:

- 1) Pernah menggunakan sistem HR berbasis AI untuk rekrutmen, evaluasi kinerja, atau perencanaan SDM.
- 2) Memiliki pengalaman minimal 2 tahun dalam manajemen HR.
- 3) Bersedia berbagi informasi terkait praktik dan strategi pengambilan keputusan berbasis AI.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

- 1) Wawancara semi-terstruktur: Menggali pengalaman, pemahaman AI ethics, dan strategi pengambilan keputusan. Wawancara direkam dan ditranskripsi untuk dianalisis.
- 2) Analisis dokumen: Studi kebijakan internal, SOP, laporan evaluasi, dan panduan penggunaan HR Tech untuk memahami praktik nyata perusahaan.
- 3) Literatur sekunder: Studi jurnal ilmiah (2020–2025) digunakan untuk membandingkan praktik lokal dengan best practices global (Ahmad & Putra, 2023; Kim & Zhao, 2024; Martinez & Chen, 2025).

4. Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan *content analysis* dengan tahapan sistematis:

- 1) Transkripsi Wawancara, Semua wawancara direkam, ditranskripsi, dan diperiksa kembali untuk memastikan keakuratan data.
- 2) Koding Data (*Open Coding*), Data transkrip dianalisis secara *open coding* untuk mengidentifikasi tema awal, seperti:

- Penerapan prinsip AI ethics
- Kolaborasi human-AI
- Transparansi dalam pengambilan keputusan
- Strategi implementasi HR Tech

Contoh koding:

- Kalimat: “Kami selalu menjelaskan bagaimana AI merekomendasikan kandidat kepada tim HR agar keputusan tetap adil dikodekan sebagai Transparansi.
- Kalimat: “HR tetap mengambil keputusan akhir setelah meninjau rekomendasi AI dikodekan sebagai Kolaborasi human AI.

- 3) *Axial Coding*, Tema awal digabung dan dikaitkan untuk menemukan hubungan dan pola:



- Transparansi + Kolaborasi human AI, menunjang pengambilan keputusan etis.
 - Pelatihan HR + SOP & Kebijakan AI , mendukung implementasi etis HR Tech.
- 4) *Selective Coding*, Tema-tema utama digabung menjadi narasi inti:
- Implementasi AI ethics dalam HR Tech membutuhkan kombinasi teknologi, pengawasan manusia, dan kebijakan organisasi.
 - Keputusan berbasis AI lebih efektif dan etis jika dikombinasikan dengan transparansi dan pelatihan HR.
- 5) Validasi Data
- Triangulasi: Membandingkan temuan dari wawancara, dokumen internal, dan literatur sekunder.
 - *Member checking*: Subjek penelitian memverifikasi interpretasi peneliti untuk memastikan akurasi dan relevansi analisis.

5. Keabsahan dan Kredibilitas

- 1) Kredibilitas dijaga melalui triangulasi data dan member checking.
- 2) Transferabilitas dijamin dengan deskripsi kontekstual yang detail sehingga hasil dapat dibandingkan dengan studi lain.
- 3) Dependabilitas dan confirmability dicapai dengan dokumentasi audit trail untuk seluruh proses penelitian, mulai pengumpulan hingga analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan AI Ethics dalam HR Tech

Dari wawancara dengan 10 praktisi HR, mayoritas perusahaan telah menerapkan prinsip AI ethics dengan beberapa cara:

- 1) Dokumentasi dan transparansi: Semua proses evaluasi kinerja dan rekrutmen berbasis AI didokumentasikan dan dijelaskan kepada karyawan (Ahmad & Putra, 2023; Martinez & Chen, 2025).
- 2) Pelatihan HR: Tim HR mendapatkan pelatihan tentang cara kerja AI dan prinsip etika agar mampu memanfaatkan rekomendasi AI secara tepat (Hartono & Putri, 2022; Indrawati & Sari, 2023).
- 3) Kolaborasi human-AI: Keputusan akhir tetap berada di tangan manusia, AI hanya memberikan rekomendasi berbasis data (Gunawan & Larasati, 2024; Lestari & Nugroho, 2025).

Temuan ini menunjukkan adanya kesadaran organisasi terhadap pentingnya prinsip AI ethics. Transparansi dan kolaborasi manusia-AI menjadi strategi utama untuk menjaga keputusan tetap etis. Hal ini sejalan dengan literatur internasional yang menekankan bahwa AI harus bersifat pendukung keputusan, bukan pengambil keputusan sepenuhnya (Kim & Zhao, 2024; O'Connor & Tan, 2021).

2. Dampak AI terhadap Pengambilan Keputusan Etis

AI mampu mempercepat proses HR, meningkatkan akurasi prediksi kebutuhan SDM, dan memberikan rekomendasi berbasis data (Patel & Lim, 2024; Nugraha & Santika, 2023). Namun, wawancara mengungkapkan bahwa:

- 1) AI tidak bisa sepenuhnya memahami konteks karyawan atau faktor emosional yang memengaruhi kinerja.



- 2) Keputusan yang terlalu otomatis dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan jika tidak disertai penjelasan (Martinez & Chen, 2025).

Data ini menguatkan argumen bahwa pengawasan manusia tetap kritis. Integrasi AI dapat meningkatkan efektivitas, tetapi keputusan akhir yang adil dan manusiawi tetap bergantung pada HR profesional. Literasi AI pada HR menjadi faktor penting agar sistem dapat dimanfaatkan secara optimal tanpa merusak moral karyawan.

3. Tantangan dan Strategi Implementasi

- 1) Tantangan yang muncul:

- Kurangnya pemahaman karyawan tentang cara kerja AI (Fajar & Hidayat, 2021).
- Resistensi terhadap keputusan otomatis (O'Connor & Tan, 2021).
- Kebutuhan untuk memastikan keputusan tetap adil dan akuntabel.

- 2) Strategi yang diterapkan perusahaan:

- Pelatihan HR untuk memahami prinsip AI ethics dan kemampuan interpretasi hasil AI (Indrawati & Sari, 2023).
- Transparansi dalam menjelaskan proses pengambilan keputusan berbasis AI (Martinez & Chen, 2025; Lestari & Nugroho, 2025).
- Kolaborasi human-AI untuk pengambilan keputusan strategis, menjaga keseimbangan antara efisiensi teknologi dan pertimbangan manusiawi (Hartono & Putri, 2022; Rodriguez & Kim, 2025).

Strategi ini menunjukkan bahwa perusahaan yang sukses dalam mengimplementasikan HR Tech berbasis AI menggabungkan teknologi, proses etis, dan interaksi manusia. Hal ini sejalan dengan literatur yang menekankan bahwa AI bukan pengganti manusia, tetapi alat untuk meningkatkan pengambilan keputusan berbasis data (Brown, Smith, & Lee, 2022; Gunawan & Larasati, 2024).

4. Implikasi Praktis

- 1) Bagi organisasi: Implementasi AI etis meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kepercayaan karyawan.
- 2) Bagi HR: Kolaborasi dengan AI meningkatkan kemampuan analisis dan pengambilan keputusan strategis.
- 3) Bagi karyawan: Transparansi dan komunikasi yang baik meningkatkan pemahaman dan penerimaan terhadap sistem HR Tech.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan pola bahwa AI berfungsi sebagai pendukung keputusan, sedangkan manusia tetap memegang kendali untuk memastikan keadilan dan etika. Integrasi prinsip AI ethics dalam HR Tech menjadi faktor kunci keberhasilan implementasi, dan pelatihan HR merupakan elemen penting untuk memaksimalkan manfaat teknologi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip AI ethics dalam HR Tech sangat penting untuk menjamin pengambilan keputusan yang adil, transparan, dan akuntabel. Penggunaan AI dalam HR meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan perencanaan SDM, tetapi tetap memerlukan pengawasan manusia untuk mencegah bias algoritmik dan ketidakadilan. Kolaborasi antara manusia dan AI terbukti menjadi strategi yang efektif untuk memastikan keputusan berbasis data tetap mempertimbangkan aspek kemanusiaan. Selain itu, audit algoritma secara berkala dan kebijakan transparansi juga memainkan peran penting dalam menjaga kepercayaan karyawan terhadap sistem HR berbasis AI. Pelatihan dan edukasi bagi tim HR tentang prinsip



etika AI sangat diperlukan agar mereka mampu memanfaatkan teknologi secara optimal tanpa mengorbankan nilai-nilai etis dan keadilan. Dengan demikian, implementasi HR Tech yang berlandaskan AI ethics tidak hanya mendukung efisiensi organisasi, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh karyawan.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, perusahaan disarankan untuk mengembangkan kebijakan etika AI yang jelas, melakukan audit algoritma secara rutin, serta melibatkan tim HR dalam pengawasan keputusan otomatis. Pelatihan tentang AI ethics harus menjadi bagian dari pengembangan profesional HR agar pengambilan keputusan tetap manusiawi dan bertanggung jawab. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi dampak jangka panjang penggunaan AI dalam HR terhadap kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi, serta mengembangkan kerangka kerja yang lebih komprehensif untuk integrasi AI secara etis dalam praktik manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Putra, B. (2023). Responsible artificial intelligence in human resources management: A review of the empirical literature. *AI & Ethics*, 3(2), 145–162. <https://link.springer.com/article/10.1007/s43681-023-00325-1>
- Brown, C., Smith, D., & Lee, H. (2022). AI and human resource management: A multidisciplinary perspective on efficiency and ethics. *Lex Localis Journal*, 20(4), 89–107. <https://lex-localis.org/index.php/LexLocalis/article/view/802541>
- Cahyani, D., & Prasetyo, R. (2021). Analisis penerapan artificial intelligence dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Jurnal Teknologi & Manajemen*, 9(1), 45–58. <https://jurnal.soratekno.co.id/index.php/prinsip/article/view/166>
- Dewi, F., & Santoso, A. (2022). Dampak kecerdasan buatan (AI) pada pengambilan keputusan HR: Studi kualitatif tentang bias algoritmik dalam seleksi karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(3), 123–139. <https://malaqbipublisher.com/index.php/JIMBE/article/view/590>
- Evans, J., & Martin, K. (2020). The application of artificial intelligence in recruitment and selection: Ethical challenges and effectiveness. *Journal of HR Tech Studies*, 5(2), 33–51. <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jumbiwira/article/view/2733>
- Fajar, R., & Hidayat, L. (2021). Etika dan privasi dalam penerapan HR Tech: Studi pada sistem presensi berbasis AI dan GPS. *Jurnal Ilmu Data & Teknologi*, 6(1), 77–93. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/1921>
- Gunawan, T., & Larasati, S. (2024). Tantangan dan peluang integrasi kecerdasan buatan generatif dalam praktik manajemen SDM. *Jurnal Manajemen Digital*, 8(2), 101–120. <https://stiepari.org/index.php/jvm/article/view/522>
- Hartono, Y., & Putri, A. (2022). Human–AI collaboration dalam praktik digital HRM. *Jurnal Teknologi & Manajemen*, 10(3), 55–71. <https://jurnal.itsm.ac.id/index.php/prodimanajemen/article/view/1547>
- Indrawati, N., & Sari, P. (2023). Rancang bangun solusi HR digital berbasis analitik dan AI untuk pengelolaan SDM efisien dan berkelanjutan. *Jurnal Teknologi & Bisnis*, 7(2), 87–102. <https://rcf-indonesia.org/home/index.php/JOSEAMB/article/view/843>
- Jatmiko, R., & Rahman, H. (2022). Pengaruh implementasi artificial intelligence dalam pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja dan produktivitas: Systematic literature review. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(4), 201–220. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/3550>
- Kim, S., & Zhao, L. (2024). Strategic human resource management in the AI era: A scoping



- review on adaptation strategies. *International Journal of HR Studies*, 9(1), 45–64.
<https://ecbis.net/index.php/go/article/download/200/250/697>
- Lestari, F., & Nugroho, P. (2025). Integrating artificial intelligence in human resources management: A bibliometric analysis of emerging trends and influences. *Jurnal Sistem Informasi & Manajemen*, 11(3), 99–117.
<https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/aism/article/view/40352>
- Martinez, J., & Chen, Y. (2025). Artificial intelligence, knowledge and human resource management: A systematic literature review of theoretical tensions and strategic implications. *Technological Forecasting & Social Change*, 189, 122354.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X25001544>
- Nugraha, D., & Santika, R. (2023). Optimizing HR efficiency and employee well-being through AI-driven automation. *Jurnal Manajemen & Kinerja*, 6(2), 77–95.
<https://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK/article/view/936>
- O'Connor, P., & Tan, W. (2021). Human resource management in the AI era: Challenges and opportunities. *Journal of Business & Technology*, 15(4), 205–223.
<https://journal.formosapublisher.org/index.php/snimekb/article/view/6986>
- Patel, R., & Lim, S. (2024). Artificial intelligence (AI) as a predictive tool to anticipate future HR management needs. *Journal of HR & Innovation*, 7(3), 45–63.
<https://journal.formosapublisher.org/index.php/snimekb/article/view/12647>
- Qodri, M., & Wulandari, T. (2021). Kecerdasan buatan dalam manajemen SDM: Peluang, etika, dan masa depan dunia kerja. *Jurnal Bisnis & Teknologi*, 5(1), 33–52.
<https://www.bk3s.org/ojs/jsb/article/view/82>
- Rodriguez, L., & Kim, H. (2025). The impact of artificial intelligence on HRM: Theoretical and conceptual aspects. *Business & Management Review*, 15(11), 452.
<https://www.mdpi.com/2076-3387/15/11/452>
- Sari, P., & Putra, M. (2022). Tech revolution in HR: Leveraging AI for smarter talent acquisition. *Jurnal Teknologi & Inovasi SDM*, 6(2), 87–103.
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/9798>
- Utami, F., & Rahman, D. (2021). Etika kepemimpinan dalam era AI: Tantangan moral dalam mengadopsi AI dalam organisasi. *Jurnal Manajemen & Kepemimpinan*, 9(1), 55–72.
<https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/Excellence/article/view/2632>