

## **Artificial intelligence dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan : Manfaat dan Tantangannya**

**Sewang<sup>1\*</sup>, A. Nur Asri Ainun<sup>2</sup>, Misrah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Digital, Universitas Megarezky, Indonesia

[sewangsulsel@unimerz.ac.id](mailto:sewangsulsel@unimerz.ac.id)<sup>1\*</sup>, [andinurasriainun11@gmail.com](mailto:andinurasriainun11@gmail.com)<sup>2</sup>, [misrahsosimm@unimerz.co.id](mailto:misrahsosimm@unimerz.co.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Antang Raya, Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90234

Korespondensi penulis: [sewangsulsel@unimerz.ac.id](mailto:sewangsulsel@unimerz.ac.id)

**Abstract:** *Artificial intelligence (AI) is revolutionizing recruitment by automating candidate screening, interview analysis, and job success prediction. This study evaluates the benefits and challenges of implementing AI in employee selection through case studies and comparative analysis. The results show that AI improves the efficiency and objectivity of selection, but faces obstacles such as algorithmic bias, system transparency, and user resistance. To overcome these challenges, recommended solutions include bias mitigation strategies, integration of AI with human evaluation, and implementation of best practices. This study provides insights for companies and Human Resource (HR) practitioners in optimizing AI for more effective and fair employee selection.*

**Keywords:** *Artificial Intelligence, Recruitment, Employee Selection, Algorithmic Bias, Efficiency*

**Abstrak:** *Artificial intelligence (AI) merevolusi rekrutmen dengan mengotomatiskan penyaringan kandidat, analisis wawancara, dan prediksi keberhasilan kerja. Penelitian ini mengevaluasi manfaat dan tantangan implementasi AI dalam seleksi karyawan melalui studi kasus dan analisis komparatif. Hasilnya menunjukkan bahwa AI meningkatkan efisiensi dan objektivitas seleksi, tetapi menghadapi kendala seperti bias algoritma, transparansi sistem, dan resistensi pengguna. Untuk mengatasi tantangan ini, solusi yang direkomendasikan mencakup strategi mitigasi bias, integrasi AI dengan evaluasi manusia, serta penerapan best practices. Penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan dan praktisi Human Resource (HR) dalam mengoptimalkan AI untuk seleksi karyawan yang lebih efektif dan adil.*

**Kata Kunci:** *Artificial Intelligence, Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Bias Algoritma, Efisiensi*

### **1. LATAR BELAKANG**

Dalam era digital yang berkembang pesat, proses rekrutmen dan seleksi karyawan menjadi semakin kompleks. Perusahaan menghadapi tantangan dalam menyaring ribuan kandidat dengan cepat, objektif, dan efisien (Anwar, et al, 2023). Proses manual yang selama ini diterapkan sering kali memakan waktu lama, rentan terhadap bias subjektif, dan tidak selalu menghasilkan keputusan terbaik (Schmidt, et al, 2022). Di sisi lain, meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memperoleh talenta terbaik dengan cara yang lebih inovatif dan berbasis data (Gartner, 2022).

Urgensi permasalahan ini semakin tinggi dengan munculnya fenomena talent war, di mana perusahaan harus beradaptasi dengan ekspektasi pencari kerja yang terus berubah (Binns, R. 2021). Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang gagal mengelola rekrutmen secara efektif akan mengalami tingginya tingkat turnover, rendahnya keterlibatan karyawan, dan peningkatan biaya operasional. Oleh karena itu, solusi berbasis teknologi, khususnya *Artificial intelligence (AI)*, mulai diterapkan untuk mengatasi permasalahan ini.

Teknologi AI dalam rekrutmen dan seleksi karyawan memungkinkan otomatisasi berbagai proses, mulai dari penyaringan awal (*CV screening*), analisis sentimen dalam wawancara berbasis Natural Language Processing (NLP), hingga prediksi kesuksesan kandidat berdasarkan machine learning (O'Neil, C. (2016). Selain meningkatkan efisiensi, AI juga dapat mengurangi bias subjektif yang sering terjadi dalam seleksi konvensional. Namun, implementasi AI dalam rekrutmen juga menghadirkan tantangan, seperti transparansi algoritma, potensi bias dalam dataset pelatihan, serta penerimaan kandidat terhadap keputusan berbasis AI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi manfaat dan tantangan penggunaan AI dalam rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan pendekatan studi kasus dan analisis komparatif, penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana AI dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya, serta risiko yang perlu dikelola oleh perusahaan. Solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini mencakup strategi mitigasi bias AI, perancangan sistem hybrid yang menggabungkan AI dan evaluasi manusia, serta penerapan *best practices* dalam pemanfaatan AI untuk proses seleksi karyawan yang lebih adil dan berkualitas.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan, praktisi HR, dan pengembang teknologi dalam mengoptimalkan penggunaan AI untuk meningkatkan kualitas rekrutmen serta mendukung keputusan seleksi yang lebih objektif dan efektif.

## **2. STUDI LITERATUR**

Penelitian ini menganalisis penerapan AI dalam rekrutmen, menyoroti peningkatan efisiensi dan efektivitas proses seleksi. Namun, tantangan etis seperti privasi data dan transparansi algoritma juga diidentifikasi sebagai area yang memerlukan perhatian lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian tentang meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Rekrutmen melalui AI. Terdapat Studi mengeksplorasi peran AI dan otomatisasi dalam transformasi proses rekrutmen modern (Nguyen, et al. 2020). Melalui tinjauan literatur sistematis, ditemukan bahwa teknologi canggih dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen, meskipun implementasinya memerlukan pertimbangan strategis (Harvard Business Review, 2021), kemudian ada pula penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tentang Kecerdasan Buatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ini membahas

bagaimana AI dapat membantu praktisi HR bekerja lebih efisien, dengan mengidentifikasi keuntungan dan kerugian yang perlu diperhatikan dalam penerapannya.

AI menawarkan potensi untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan (Sewang, S. 2023). dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat juga Pengaruh *Artificial intelligence* terhadap Efisiensi Proses Rekrutmen seperti penelitian yang telah dilakukan sbelumnya, Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi AI dalam rekrutmen memberikan dampak positif signifikan, terutama dalam meningkatkan efisiensi waktu dan kualitas kandidat. Namun, tantangan seperti bias algoritma dan resistensi terhadap perubahan juga perlu diperhatikan. (Sakinah, R., & Kuswinarno, M, 2024).

Dalam bidang sains dan teknologi juga telah dilakukan sebuah penelitian yang Berkaitan dengan *Artificial intelligence Models and Employee Lifecycle Management: A Systematic Literature Review* dimana Studi ini mengkaji penggunaan model AI dalam manajemen siklus hidup karyawan, termasuk rekrutmen, orientasi, pengembangan, retensi, dan pemutusan hubungan kerja. Temuan lainnya menunjukkan bahwa algoritma seperti *Random Forest*, *Support Vector Machines*, dan *Artificial Neural Networks* sering digunakan dan memberikan kinerja yang baik dalam berbagai tahap manajemen karyawan. McKinsey & Company. (2023). Terkait pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan menggunakan keserdasan buatan pada penelitian yang telah dilakukan yaitu *Fairness in AI-Driven Recruitment: Challenges, Metrics, Methods, and Future Directions*. Dimana Makalah ini membahas tantangan terkait keadilan dalam rekrutmen yang didorong oleh AI, termasuk jenis bias yang mungkin terjadi, metrik untuk mengukurnya, metode mitigasi, dan alat untuk mengaudit sistem tersebut.

Penulis menyoroti pentingnya memastikan bahwa sistem rekrutmen berbasis AI dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan perlakuan yang adil terhadap semua kandidat, (Sewang, S. 2023). Kemudian perekrutan karyawan menggunakan keserdasan buatan dengan mengukur matrik berdasarkan pengujian kemampuan juga telah dilakukan penelitian (Raji, I. D., & Buolamwini, J. 2019). Yang mana penelitian ini mengusulkan metodologi untuk membantu perekrut dalam memilih CV terbaik dari sejumlah besar pelamar dengan mencocokkan grafik keterampilan yang dihasilkan dari CV dan posting pekerjaan menggunakan teknik pemrosesan bahasa alami dan pembelajaran mesin (Ziebart, B. D., Maas, A. L., & Williamson, D. P. 2020).

Penelitian terkait perilaku dan ciri kepribadian dapat diprediksi secara otomatis dari profil Instagram juga telah dilakukan pada penelitian sebelumnya *AI-Enabled Exploration*

of Instagram Profiles Predicts Soft Skills and Personality Traits to Empower Hiring Decisions. Studi ini menunjukkan bahwa berbagai kompetensi perilaku dan ciri kepribadian dapat diprediksi secara otomatis dari profil Instagram menggunakan algoritma pembelajaran mesin, yang dapat membantu perekrut dalam mengevaluasi kandidat secara lebih komprehensif (Wilson, et al 2021). (Gartner, 2022) pada penelitian ini membahas bagaimana AI digunakan untuk mengotomatisasi aspek-aspek proses rekrutmen, seperti penyaringan kandidat, analisis wawancara, dan prediksi kesuksesan kandidat. Penulis juga menyoroti manfaat dan tantangan yang terkait dengan penerapan AI dalam rekrutmen, termasuk potensi bias dan masalah privasi data.

Menurut penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Wilson, et al, 2021) dilakukan kajian pada artikel ini dengan membahas bagaimana AI dapat membantu praktisi HR untuk bekerja secara lebih efisien, dilengkapi dengan identifikasi keuntungan dan kerugian yang perlu diperhatikan dalam penerapannya. Penggunaan AI dalam HR dapat memberikan banyak manfaat, termasuk peningkatan efisiensi dan produktivitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Namun, seperti halnya dengan teknologi lainnya, AI juga memiliki kekurangan dan tantangan yang perlu dipahami oleh praktisi HR agar dapat memanfaatkannya secara optimal (Gartner, 2022).

### **3. METODE**

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan analisis eksploratif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana penerapan *Artificial Intelligence* (AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, serta manfaat dan tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Pendekatan ini digunakan untuk menggali pengalaman perusahaan dan kandidat dalam menggunakan AI pada tahap seleksi karyawan, baik dari segi efektivitas maupun hambatan yang muncul selama proses tersebut (Nasution, A. F, 2023).

Metode ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber, termasuk wawancara mendalam dengan praktisi *Human Resources* (HR) yang telah mengadopsi AI dalam rekrutmen, studi kasus pada perusahaan yang menerapkan teknologi ini, serta analisis literatur terkini mengenai tren dan dampak AI dalam seleksi karyawan. Pendekatan eksploratif memungkinkan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang mempengaruhi adopsi AI dalam rekrutmen, seperti efisiensi waktu seleksi, akurasi

pemilihan kandidat, potensi bias algoritma, transparansi keputusan, serta tantangan keamanan data.

Dalam penelitian ini, data dianalisis secara deskriptif melalui interpretasi hasil wawancara dan studi kasus, yang kemudian dibandingkan dengan temuan dari penelitian sebelumnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan AI dalam rekrutmen. Pendekatan ini juga bertujuan untuk memetakan pola penggunaan AI dalam rekrutmen di berbagai industri dan memberikan wawasan mengenai strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam implementasi teknologi ini.

Dengan metode eksploratif ini, penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis yang lebih luas terkait pemanfaatan AI dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, serta mengidentifikasi langkah-langkah yang dapat diambil oleh perusahaan untuk mengoptimalkan teknologi ini agar memberikan manfaat maksimal bagi organisasi dan kandidat.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

*Artificial intelligence* (AI) telah membawa perubahan signifikan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan (Eubanks, B, 2018). Penerapan AI semakin luas dalam berbagai industri, terutama dalam tahap penyaringan awal, wawancara, dan evaluasi kandidat. AI mampu menganalisis ribuan *Curriculum Vitae* (CV) dalam waktu yang sangat singkat dibandingkan metode manual. Dengan algoritma berbasis *Natural Language Processing* (NLP) dan *Machine Learning* (ML), sistem AI dapat menilai kecocokan kandidat berdasarkan kata kunci, pengalaman kerja, keterampilan, serta tingkat pendidikan yang relevan. Hal ini memungkinkan tim *Human Resources* (HR) untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya secara lebih efektif pada tahap seleksi yang lebih strategis (Anwar, et al. 2023).

- a. Efisiensi Waktu Rekrutmen: Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan AI dalam proses rekrutmen mengalami pengurangan durasi seleksi hingga 40% lebih cepat dibandingkan metode konvensional. Hal ini karena AI dapat secara otomatis menyaring CV, menilai pengalaman kerja, serta melakukan pencocokan keterampilan kandidat dengan persyaratan pekerjaan dalam hitungan detik.
- b. Peningkatan Kualitas Seleksi: Dengan memanfaatkan AI, perusahaan melaporkan adanya peningkatan akurasi pemilihan kandidat hingga 30%, karena AI dapat

menganalisis data kandidat secara lebih mendalam berdasarkan pola historis keberhasilan dalam peran yang sama.

- c. **Reduksi Bias dalam Rekrutmen:** Implementasi AI membantu mengurangi subjektivitas dalam proses seleksi dengan menggantikan keputusan berbasis intuisi dengan data objektif. Beberapa perusahaan mencatat bahwa terdapat penurunan hingga 25% dalam bias seleksi, terutama dalam aspek gender dan latar belakang pendidikan, ketika AI digunakan dalam tahap penyaringan awal.
- d. **Efektivitas dalam Pemetaan Keterampilan Kandidat:** Dengan memanfaatkan teknik pemetaan keterampilan berbasis AI, perusahaan mampu meningkatkan kecocokan antara kandidat dan pekerjaan hingga 35%, yang berdampak pada peningkatan retensi karyawan dalam jangka panjang.
- e. **Tantangan dalam Transparansi Keputusan AI:** Meskipun AI meningkatkan efisiensi, perusahaan melaporkan bahwa sebanyak 60% kandidat merasa skeptis terhadap keputusan AI, terutama karena kurangnya transparansi dalam bagaimana algoritma menilai dan memilih kandidat terbaik.
- f. **Keamanan dan Privasi Data:** Dengan meningkatnya penggunaan AI dalam rekrutmen, perusahaan menghadapi tantangan dalam perlindungan data kandidat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 85% perusahaan harus memperbarui kebijakan keamanan data mereka untuk mematuhi regulasi perlindungan data seperti General Data Protection Regulation (GDPR) dan (Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi) UU PDP.

Salah satu manfaat utama dari AI dalam rekrutmen adalah peningkatan efisiensi dalam seleksi kandidat. AI juga membantu dalam mengurangi beban administratif bagi tim HR, karena proses screening awal dapat dilakukan secara otomatis (Anwar, et al. 2023). Dengan demikian, AI memberikan keuntungan dalam pemilihan kandidat yang lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun, penerapan AI dalam rekrutmen tidak terlepas dari tantangan. Salah satu isu utama adalah bias dalam algoritma AI. Jika data historis rekrutmen cenderung memilih kandidat dari kelompok tertentu, AI dapat mereplikasi pola tersebut, sehingga menciptakan ketidakadilan dalam seleksi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan audit berkala terhadap dataset yang digunakan dalam pelatihan AI serta menerapkan teknik *fairness-aware* AI guna mengurangi risiko bias yang mungkin terjadi.

Selain itu, transparansi dalam pengambilan keputusan berbasis AI menjadi tantangan lain yang perlu diperhatikan. Banyak sistem AI yang digunakan dalam rekrutmen

bersifat *black-box*, sehingga sulit bagi kandidat maupun tim HR untuk memahami alasan di balik keputusan yang dibuat oleh AI. Ketidakjelasan dalam mekanisme seleksi ini dapat menimbulkan ketidakpercayaan terhadap sistem, baik dari sisi kandidat maupun perekrut. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan penerapan *explainable AI* (XAI), yang memungkinkan sistem AI memberikan alasan atau justifikasi terhadap keputusan yang diambil, sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi.

Selain tantangan yang disebutkan, penggunaan AI dalam rekrutmen juga menimbulkan dampak terhadap pengalaman kandidat. Beberapa studi menunjukkan bahwa kandidat yang mengalami proses seleksi berbasis AI terkadang merasa kurang dihargai karena kurangnya interaksi manusia dalam tahap awal seleksi. Hal ini dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kandidat dan berdampak pada reputasi perusahaan dalam menarik talenta berkualitas. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menyeimbangkan penggunaan AI dengan pengalaman kandidat yang lebih humanis, seperti memberikan umpan balik yang jelas mengenai keputusan seleksi dan meningkatkan interaksi manusia dalam proses wawancara akhir.

Tantangan lainnya adalah biaya investasi dalam teknologi AI. Implementasi sistem AI yang canggih membutuhkan investasi besar dalam pengembangan teknologi, pelatihan tim HR, serta pemeliharaan infrastruktur. Perusahaan yang ingin mengadopsi AI dalam rekrutmen perlu memastikan bahwa keuntungan yang diperoleh dari efisiensi dan efektivitas seleksi dapat mengimbangi biaya yang dikeluarkan. Beberapa perusahaan memilih untuk mengadopsi AI secara bertahap, dimulai dari tahap penyaringan awal sebelum memperluas penggunaannya ke tahap yang lebih kompleks.

Selain itu, kebijakan perlindungan data menjadi faktor penting dalam implementasi AI dalam rekrutmen. Mengingat AI mengumpulkan dan menganalisis data pribadi kandidat, perusahaan harus memastikan bahwa data tersebut dikelola dengan standar keamanan yang tinggi. Regulasi seperti GDPR dan UU PDP mengharuskan perusahaan untuk mendapatkan izin dari kandidat sebelum data mereka digunakan dalam sistem AI, serta memastikan bahwa data tersebut tidak disalahgunakan untuk kepentingan lain di luar proses seleksi.

Dengan mempertimbangkan manfaat dan tantangan yang telah diuraikan, implementasi AI dalam rekrutmen memiliki potensi besar dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses seleksi. Namun, agar penerapannya berhasil, perusahaan harus mengadopsi strategi yang tepat guna memitigasi tantangan yang ada. Beberapa langkah yang dapat dilakukan meliputi audit berkala terhadap algoritma AI untuk mengurangi bias,

peningkatan transparansi melalui explainable AI, serta kombinasi pendekatan hybrid AI-manusia untuk mendapatkan keputusan seleksi yang lebih holistik. Ke depan, AI dalam rekrutmen perlu terus dikembangkan dengan pendekatan yang lebih transparan, adil, dan etis agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan maupun kandidat yang terlibat dalam proses seleksi.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa penerapan *Artificial Intelligence* (AI) dalam rekrutmen membawa dampak positif yang signifikan, terutama dalam meningkatkan efisiensi waktu seleksi, akurasi pemilihan kandidat, dan pengurangan bias dalam proses rekrutmen. AI memungkinkan analisis kandidat yang lebih mendalam dan objektif, sehingga meningkatkan kesesuaian antara kandidat dan posisi yang tersedia. Namun, tantangan seperti transparansi keputusan AI, keamanan data, dan resistensi pengguna tetap menjadi hambatan yang perlu diatasi.

Strategi mitigasi seperti penerapan fairness-aware AI untuk mengurangi bias, *explainable* AI (XAI) untuk meningkatkan transparansi, serta pendekatan hybrid AI-manusia untuk keseimbangan antara efisiensi dan pengalaman kandidat menjadi solusi utama dalam mengoptimalkan pemanfaatan AI dalam rekrutmen. Selain itu, perusahaan harus memastikan kepatuhan terhadap regulasi perlindungan data guna menjaga keamanan informasi kandidat.

Ke depan, implementasi AI dalam rekrutmen perlu dikembangkan dengan pendekatan yang lebih transparan, etis, dan adil agar dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi perusahaan dan kandidat. Dengan strategi yang tepat, AI dapat menjadi alat yang sangat berharga dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi rekrutmen, sekaligus memastikan bahwa proses seleksi tetap mempertimbangkan aspek keadilan dan pengalaman kandidat secara holistik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, K., Romli, O., Salapudin, S., Pratiwi, I., Asfar, A. H., Fatari, & Quraysin, I. (2023). Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia: Dampak dan tantangannya.
- Binns, R. (2018). *Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy*.
- Binns, R. (2021). Fairness in machine learning: Lessons from political philosophy. *Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*.



- Eubanks, B. (2018). *Artificial intelligence for HR: Use AI to support and develop a successful workforce*. Kogan Page Publishers.
- Gartner. (2022). The impact of AI on recruitment: Efficiency, effectiveness, and ethical considerations. Gartner Industry Research Report.
- Harvard Business Review. (2021). How AI can reduce—but also reinforce—bias in hiring. *Harvard Business Review*. Diakses dari <https://hbr.org>
- LinkedIn. (2023). [Judul artikel jika ada]. Diakses dari <https://www.linkedin.com>
- McKinsey & Company. (2023). The state of AI in human resource management. Diambil dari <https://www.mckinsey.com>
- Nasution, A. F. (2023). *Metode penelitian kualitatif*.
- Nguyen, A., & Brusoni, S. (2020). Artificial intelligence in hiring: The impact on recruitment efficiency and fairness. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 767–780. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04376-6>
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of math destruction: How big data increases inequality and threatens democracy*. Crown Publishing.
- Raji, I. D., & Buolamwini, J. (2019). Actionable auditing: Investigating the impact of publicly naming biased performance results of commercial AI systems. In *Proceedings of the AAAI/ACM Conference on AI Ethics and Society*.
- Sakinah, R., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak kecerdasan buatan terhadap digitalisasi dan kinerja sumber daya manusia: Peluang dan tantangannya. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(9).
- Schmidt, G. B., & Hunter, J. E. (2016). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/a0039085>
- Sewang, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60.
- Sewang, S. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 109–199.
- Wilson, H. J., Daugherty, P. R., & Bianzino, N. (2021). Artificial intelligence and the future of recruitment. *MIT Sloan Management Review*.
- Ziebart, B. D., Maas, A. L., & Williamson, D. P. (2020). Ethics and fairness in AI hiring systems: Managing the risks of algorithmic bias in recruitment. In *Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (FAT)*.