

Implementasi Etika Profesi Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan

Saptia Wulan Dini¹, Dito Aditia Darma Nst², E ka Kurniati³, Bunga Hafizah Raihani⁴, Puteri Amelia Chaida⁵, Khairani Siregar⁶, Tagor Putra Sebayang⁷

Fakultas Sosial Dan Sains, Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Pancabudi

Email: Saptiawuland@gmail.com, ditoaditia@dosen.pancabudi.ac.id, kurniatieka42@gmail.com³, bungahafizah88@gmail.com⁴, puteriamelia01@gmail.com⁵, khairaniisiregar4@gmail.com⁶, sebayang83@gmail.com⁷

Published: January, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi etika profesi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, terutama dalam konteks perkembangan teknologi digital dan penggunaan kecerdasan buatan (AI). Melalui metode studi literatur, penelitian ini menelaah berbagai jurnal, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan terbaru (2018–2024) yang relevan dengan etika rekrutmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip fair hiring, non-diskriminasi, transparansi, dan objektivitas menjadi landasan penting dalam proses seleksi karyawan. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat tantangan etis seperti nepotisme, bias personal, pelanggaran privasi, dan bias algoritmik dalam sistem AI. Penggunaan teknologi seperti ATS dan AI terbukti meningkatkan efisiensi, tetapi juga menimbulkan risiko etis apabila tidak disertai pengawasan manusia dan mekanisme audit yang jelas. Oleh karena itu, strategi implementasi etika yang efektif perlu mencakup penyusunan kode etik rekrutmen, pembentukan komite seleksi independen, audit proses seleksi, pelatihan etika bagi HR, serta penyediaan feedback kepada pelamar. Penelitian ini menegaskan bahwa rekrutmen yang etis bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga investasi strategis organisasi untuk membangun kepercayaan publik, reputasi profesional, dan keberlanjutan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan penerapan etika profesi yang konsisten, proses rekrutmen dapat menjadi instrumen yang adil, akuntabel, dan adaptif terhadap dinamika teknologi modern.

Kata Kunci: Etika Rekrutmen, Transparansi, Bias Algoritmik

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of professional ethics in employee recruitment and selection, particularly in the context of digital transformation and the growing use of Artificial Intelligence (AI). Using a literature review method, this research examines relevant academic sources and policy documents published between 2018 and 2024. Findings indicate that ethical principles such as fairness, non-discrimination, transparency, and objectivity are fundamental in recruitment processes. However, practical challenges such as nepotism, personal bias, privacy concerns, and algorithmic bias still frequently emerge. While technologies like ATS and AI increase efficiency, they also pose ethical risks if not accompanied by human oversight and algorithm auditing. Effective ethical implementation strategies should therefore include formal ethical codes, independent selection committees, process audits, HR ethical training and structured feedback mechanisms for candidates. The study highlights that ethical recruitment is not merely a normative ideal but a strategic investment for building public trust, professional reputation, and sustainable human resource development. By consistently applying professional ethics, recruitment can function as a fair, transparent, and accountable system that aligns with technological advancements while upholding human values. Ultimately, this research provides practical recommendations to bridge the gap between ethical theory and real-world implementation in organizational recruitment practices.

Keywords: Ethical Recruitment, Fair Hiring Human Oversight

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan pintu masuk utama sumber daya manusia bagi organisasi, yang menentukan kualitas tenaga kerja dan kelangsungan kapabilitas organisasi di jangka panjang. Efektivitas proses ini tidak hanya diukur dari kecocokan kompetensi pelamar dengan

kebutuhan posisi, tetapi juga dari cara organisasi menjalankan proses tersebut secara adil, transparan, dan bertanggung jawab. Transformasi praktik rekrutmen termasuk penggunaan data, media sosial, dan sistem informasi memengaruhi standar operasional dan ekspektasi etis para pemangku kepentingan.¹

Etika profesi dalam konteks rekrutmen mencakup prinsip-prinsip dasar seperti integritas, objektivitas, non-diskriminasi, kerahasiaan data pelamar, dan tanggung jawab akuntabel dalam pengambilan keputusan. Penerapan prinsip-prinsip ini menjadi penyangga terhadap praktik-praktik tidak etis yang dapat merusak reputasi organisasi serta menimbulkan implikasi hukum dan sosial. Tidak hanya sektor swasta, tetapi juga sektor publik merumuskan pedoman etika untuk menjaga meritokrasi dan akuntabilitas dalam proses seleksi.

Di praktik lapangan, tantangan etika muncul dalam berbagai bentuk: nepotisme dan favoritisme yang mengurangi fairness proses seleksi; diskriminasi berbasis gender, usia, agama atau latar belakang sosial; manipulasi informasi lowongan; serta pelanggaran kerahasiaan data pelamar. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa kultur organisasi dan kelemahan kebijakan internal sering menjadi faktor pendorong praktik-praktik tersebut, sehingga kebutuhan untuk menetapkan dan mengawal mekanisme etika menjadi sangat krusial.²

Perkembangan teknologi dalam proses rekrutmen memang membawa efisiensi yang signifikan, terutama melalui penggunaan algoritma, sistem pelacakan pelamar (ATS), serta kecerdasan buatan untuk menyaring kandidat secara cepat dan sistematis. Namun, penerapan teknologi ini juga menghadirkan risiko etis yang tidak bisa diabaikan, seperti potensi bias algoritmik akibat data latih yang tidak representatif, kurangnya kejelasan dalam keputusan otomatis, serta ancaman terhadap privasi pelamar. Banyak kasus menunjukkan bahwa sistem otomatis dapat secara tidak sengaja mendiskriminasi kelompok tertentu, sehingga penting untuk memastikan bahwa penggunaan teknologi tidak mengabaikan prinsip kesetaraan kesempatan kerja bagi semua individu.

Oleh karena itu, penerapan prinsip etika profesi menjadi krusial dalam setiap tahap otomatisasi rekrutmen. Transparansi harus dijaga agar pelamar mengetahui bagaimana data mereka diproses dan kriteria apa yang digunakan dalam penilaian. Selain itu, audit algoritma perlu dilakukan secara berkala untuk mendeteksi potensi bias, sementara peran manusia tetap harus hadir sebagai pengawas utama keputusan akhir. Dengan adanya kombinasi antara teknologi dan pengawasan etis yang bertanggung jawab, proses rekrutmen tidak hanya menjadi efisien tetapi juga tetap adil, akuntabel, dan sesuai dengan standar etika profesi yang berlaku.

Di tingkat kebijakan dan praktik organisasi, implementasi etika profesi memerlukan kombinasi kebijakan formal (kode etik, SOP rekrutmen), mekanisme pengawasan (komite seleksi independen, audit proses), serta pelatihan bagi tim HR dan pewawancara untuk membangun kapasitas etis. Selain itu, harmonisasi antara regulasi nasional, standar profesi, dan pedoman internal organisasi menjadi prasyarat agar praktik rekrutmen dapat terstandarisasi dan dipertanggungjawabkan.³

Meskipun ada banyak pedoman dan studi, masih terdapat kesenjangan antara teori etika profesi dan praktik implementasinya terutama dalam hal bagaimana organisasi menyeimbangkan efisiensi (kecepatan pengisian posisi) dengan kualitas etis proses. Kesenjangan ini memunculkan pertanyaan penelitian: faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi etika profesi dalam rekrutmen dan seleksi; bagaimana organisasi mengukur kepatuhan etis; dan praktik-praktik terbaik apa yang efektif di konteks budaya organisasi Indonesia? Penelitian ini bertujuan menginvestigasi implementasi etika profesi pada proses rekrutmen dan seleksi, mengidentifikasi hambatan utama, serta merekomendasikan strategi operasional untuk memperkuat akuntabilitas dan fairness.

Kontribusi penelitian diharapkan bersifat ganda: pertama, memperkaya literatur tentang etika rekrutmen dengan bukti empiris kontemporer termasuk implikasi kemajuan teknologi; kedua, menyediakan rekomendasi praktis bagi manajer HR, pembuat kebijakan, dan asosiasi profesi untuk merancang kebijakan, pelatihan, dan mekanisme monitoring yang konkret. Dengan demikian implementasi etika profesi tidak hanya menjadi wacana normatif, tetapi teruji melalui praktik yang terukur, transparan, dan berkelanjutan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur (literature review), yaitu dengan menghimpun, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang relevan seperti jurnal nasional dan internasional, laporan penelitian, buku akademik, serta dokumen kebijakan

terkait implementasi etika profesi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Proses pencarian sumber dilakukan melalui database seperti Google Scholar, dengan kata kunci antara lain “ethical recruitment”, “professional ethics”, “employee selection process”, dan “fair hiring practices”. Literatur yang dipilih dibatasi pada rentang tahun publikasi 2018–2024 untuk memastikan relevansi terhadap kondisi dan praktik rekrutmen terkini, termasuk pengaruh kemajuan teknologi dalam pengambilan keputusan SDM.

Tahap analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan sintesis tematik, yaitu mengelompokkan temuan-temuan penelitian berdasarkan tema tertentu seperti prinsip etika dalam HR, tantangan implementasi etika, pengaruh teknologi dalam rekrutmen, serta standar organisasi dalam menjaga fairness dan objektivitas seleksi. Setelah itu, setiap tema dibandingkan untuk menemukan kesamaan pola, kontradiksi, ataupun gap penelitian yang menjadi dasar rumusan masalah. Melalui metode literatur ini, penelitian mampu menampilkan peta konseptual dan perkembangan terkini terkait implementasi etika profesi dalam rekrutmen dan seleksi karyawan sebagai landasan penyusunan rekomendasi strategis di bagian akhir penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prinsip Etika yang Dominan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Pada banyak penelitian, prinsip keadilan (fairness) muncul sebagai nilai kunci dalam proses rekrutmen dan seleksi. Persepsi keadilan prosedural (procedural justice) sangat memengaruhi niat pelamar untuk melamar melalui situs web perusahaan.⁴ Mereka menemukan bahwa ketika pelamar merasa mereka memiliki “kesempatan untuk menunjukkan kemampuan” (“opportunity-to-perform”) dan prosedur seleksi transparan, hal ini meningkatkan persepsi positif terhadap organisasi dan daya tarik perusahaan. Ini menunjukkan bahwa implementasi etika keadilan secara nyata bukan sekadar formalitas dapat berkontribusi pada reputasi perusahaan dan daya saing rekrutmen.

Di konteks Indonesia, etika dalam fungsi SDM yang menegakkan non-diskriminasi menjadi bagian penting dari keadilan dalam rekrutmen. Pengelolaan SDM harus memastikan kesetaraan dalam perlakuan karyawan dan calon karyawan tanpa memandang ras, gender, usia, agama, atau disabilitas.⁵ Dalam konteks perekrutan, hal ini berarti proses seleksi harus dirancang agar setiap kandidat memiliki peluang yang sama dan tidak ada faktor eksternal yang tidak relevan memengaruhi keputusan penerimaan.

Prinsip keadilan juga berhubungan erat dengan meritokrasi, yaitu pemilihan berdasarkan kompetensi dan integritas. Dalam studi mengenai rekrutmen pejabat tinggi di ASN (Aparatur Sipil Negara), Sistem merit yang diterapkan harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan moralitas tanpa membedakan latar belakang kandidat.⁶ Dengan demikian, keadilan tidak hanya soal akses yang sama tetapi juga soal penilaian yang objektif dan berbasis kriteria yang relevan dengan pekerjaan.

Selain itu, prinsip transparansi menjadi aspek esensial dari etika keadilan dalam rekrutmen. Pentingnya keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen pegawai honor, terutama untuk mencegah praktik KKN dan menjamin good governance.⁷ Mereka mencatat bahwa ketika informasi tentang kriteria seleksi, tahapan rekrutmen, dan keputusan akhir tidak tersedia secara luas, potensi kecurangan meningkat, dan kepercayaan publik terhadap proses rekrutmen menurun.

Keterbukaan atau transparansi ini juga memiliki implikasi pada kepercayaan pelamar. Dengan menyediakan informasi yang jelas mengenai persyaratan, proses seleksi, dan mekanisme feedback, organisasi dapat mengurangi ketidakpastian pelamar dan membangun reputasi yang lebih kredibel. Bagian dari persepsi keadilan prosedural adalah seberapa jelas dan relevan informasi yang diberikan kepada pelamar tentang proses rekrutmen.

Dari sisi hak asasi manusia, prinsip non-diskriminasi juga sangat penting. Diskriminasi berdasarkan atribut yang tidak relevan (seperti jenis kelamin, agama, atau kondisi fisik) melanggar HAM dan harus dihindari dalam proses seleksi publik.⁸ Ini menunjukkan bahwa etika profesi dalam rekrutmen bukan hanya persoalan moral bisnis, tetapi juga isu legal dan hak asasi yang harus dihormati oleh institusi publik.

Dalam tinjauan dari perspektif Islam, perekrutan dan seleksi dengan basis nilai Islam harus mengintegrasikan keadilan, kesetaraan, dan kepatuhan hukum untuk menciptakan proses yang “adil, transparan, dan bebas diskriminasi.” Nilai-nilai ini tidak hanya bersifat normatif tetapi juga dapat diterjemahkan dalam kebijakan HR misalnya, dalam deskripsi pekerjaan yang jelas, evaluasi berbasis kompetensi, dan umpan balik rutin untuk menjaga integritas proses rekrutmen.

Keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa prinsip etika keadilan (fairness), non-diskriminasi, dan transparansi bukanlah konsep abstrak semata, tetapi harus diwujudkan dalam kebijakan dan praktik operasional HR. Organisasi yang serius menerapkan nilai-nilai tersebut cenderung membangun kepercayaan, menarik talenta berkualitas, dan menjaga reputasi jangka panjang. Namun, untuk menjamin prinsip-prinsip ini benar-benar dijalankan, perlu ada mekanisme pengawasan, pelatihan, dan audit reguler agar bias individual maupun sistemik dapat diminimalisir.

2. Tantangan Etis dalam Implementasi Rekrutmen di Era Digital

Pada era digital, penggunaan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence, AI) dalam proses rekrutmen dan seleksi menghadirkan efisiensi tinggi, tetapi juga menimbulkan tantangan etis yang signifikan. AI diterapkan mulai dari menulis iklan pekerjaan, menyaring resume, hingga analisis wawancara video menggunakan pengenalan wajah. Teknologi ini mempercepat proses rekrutmen, namun juga dapat menimbulkan risiko terkait privasi, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengambilan keputusan.⁹

Salah satu tantangan etis paling serius adalah bias algoritmik. Jika data pelatihan sistem AI mencerminkan ketidaksetaraan historis misalnya kecenderungan perekrutan sebelumnya yang diskriminatif maka algoritma bisa memperkuat pola diskriminasi itu. Bias dalam AI rekrutmen muncul karena data training yang tidak netral dan desain algoritma yang tidak dijelaskan secara jelas.¹⁰ Selain itu, meskipun AI meningkatkan efisiensi, terdapat risiko diskriminasi tersembunyi karena parameter sistem yang rigid dan data historis yang bias.¹¹

Masalah selanjutnya adalah opasitas (black-box) dari banyak sistem AI. Karena kompleksitas model machine learning, baik perekrut maupun kandidat sering kali tidak memahami bagaimana keputusan dibuat. Kurangnya “explainability” membuat sulit untuk menilai mengapa kandidat tertentu ditolak atau diterima, sehingga mengurangi akuntabilitas dan kepercayaan ke sistem. Tanpa mekanisme audit dan transparansi, keputusan AI dapat dipertanyakan dari sudut etika profesional.

Di samping itu, AI dalam rekrutmen dapat menghadapi konflik antara akurasi dan keadilan. Semakin kompleks algoritmanya, biasanya semakin akurat prediksi, tetapi juga semakin sulit dijelaskan (trade-off antara akurasi dan interpretabilitas). Hal ini bisa berisiko jika organisasi memilih model sangat akurat tanpa mempertimbangkan implikasi etisnya, misalnya model yang menolak kandidat dari kelompok tertentu karena variabel tersembunyi yang berkontribusi pada prediksi, meskipun secara human mereka kompeten.

Privasi data menjadi tantangan etis lain yang tak kalah penting. Penggunaan AI rekrutmen sering memerlukan pengumpulan data sensitif dari pelamar seperti rekaman video wawancara, analisis wajah, hingga profil media sosial yang menimbulkan risiko pelanggaran privasi. Kurangnya transparansi tentang bagaimana data disimpan, digunakan, atau dibagikan dapat menurunkan kepercayaan pelamar.¹² Organisasi harus memperhitungkan regulasi perlindungan data dan memastikan bahwa pelamar memberikan persetujuan yang jelas dan diinformasikan.

Tantangan etis juga muncul dari resistensi manusia khususnya dari tim HR terhadap pengambilan keputusan otomatis. Meskipun AI memberikan objektivitas, ada kekhawatiran bahwa sistem tidak sepenuhnya menggantikan intuisi manusia dan penilaian kontekstual.¹³ Perekrut sering mempertanyakan keputusan algoritma dan menuntut keterlibatan manusia agar keputusan tidak menjadi “putusan buta” dari mesin saja.

Selain itu, perlu kerangka tata kelola etis untuk AI dalam rekrutmen. Agar perusahaan

melakukan audit bias algoritmik secara rutin, menerapkan kerangka transparansi, dan menjalin kolaborasi antara pengembang AI dan profesional HR. Tanpa tata kelola semacam itu, penggunaan AI bisa memperkuat ketidakadilan, bukan mengurangnya.

Sebagai tambahan, dalam konteks implementasi di Indonesia, beberapa studi kasus mengungkap adanya tantangan dalam penerapan AI oleh perusahaan besar. Contohnya, studi pada Unilever Indonesia menunjukkan bahwa meskipun pemanfaatan AI dalam rekrutmen membawa efisiensi dan penghematan biaya, isu terkait bias algoritma, keamanan data, dan etika rekrutmen tetap muncul sebagai kendala utama.¹⁴ Ini menegaskan bahwa adopsi teknologi canggih harus diiringi dengan kesadaran etis yang matang dan kebijakan internal yang memperkuat integritas proses rekrutmen.

Secara keseluruhan, penggunaan AI dalam rekrutmen tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab etis yang kuat. Efisiensi yang ditawarkan teknologi harus diimbangi dengan kewaspadaan terhadap bias algoritmik, transparansi keputusan, serta perlindungan data pribadi. Karena itu, organisasi perlu menerapkan prinsip kehati-hatian melalui audit berkala, peningkatan literasi etis di kalangan HR, dan pembatasan penggunaan data sensitif. Dengan kombinasi antara teknologi dan pengawasan manusia, proses rekrutmen dapat tetap efisien tanpa mengorbankan keadilan dan integritas profesional.

3. Strategi Implementasi Etika Profesi dalam Rekrutmen yang Efektif

Salah satu strategi penting untuk menerapkan etika profesi dalam rekrutmen adalah melalui inovasi proses rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi. Pendekatan kompetensi mencakup analisis kebutuhan organisasi, uji kompetensi yang tepat, wawancara mendalam, dan periode trial atau masa percobaan.¹⁵ Dengan strategi semacam ini, organisasi tidak hanya mendapatkan kandidat yang teknis sesuai, tetapi juga memastikan nilai-nilai profesional seperti integritas, tanggung jawab, dan komitmen etis di awal pemilihan.

Pembentukan tim seleksi yang independen atau komite seleksi dapat memperkuat objektivitas dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen.¹⁶ Dalam beberapa penelitian praktis rekrutmen, organisasi membentuk panel pewawancara atau dewan seleksi yang beragam (misalnya dari HR, manajer lini, dan perwakilan etis) agar keputusan penerimaan tidak hanya bergantung pada satu individu. Hal ini memungkinkan adanya cross-check antar anggota tim seleksi dan mencegah praktik favoritisme atau bias personal. Strategi ini juga membantu menjaga transparansi dalam evaluasi kandidat.

Audit proses seleksi secara berkala menjadi mekanisme kontrol etis yang sangat penting. Audit ini bisa berupa pengawasan independen terhadap tahapan seleksi apakah kriteria seleksi dipakai dengan konsisten, apakah wawancara dilakukan secara sama untuk semua kandidat, dan apakah keputusan dokumentasi dijaga dengan baik. Di era digital, bila organisasi menggunakan sistem otomatis (misalnya ATS atau AI), audit algoritmik perlu dilakukan untuk mengecek bias atau keputusan yang tidak adil. Audit ini bisa menjamin bahwa sistem tetap selaras dengan prinsip etika profesi.

Pelatihan atau capacity building untuk tim HR dan pewawancara sangat krusial. Tanpa pemahaman etika yang solid, tim seleksi mungkin sulit menyeimbangkan objektivitas dan kepekaan moral. HR harus dilatih untuk mengenali isu etika (misalnya diskriminasi, kerahasiaan data pelamar) serta mempraktikkan teknik wawancara yang adil dan profesional. Pelatihan ini juga dapat mencakup sensibilitas untuk melakukan feedback yang etis kepada kandidat, termasuk pemberitahuan hasil seleksi.

Penyusunan kode etik rekrutmen dan seleksi secara formal dalam organisasi memberikan landasan normatif yang jelas. Kode etik ini bisa mencakup komitmen terhadap non-diskriminasi, transparansi proses, kerahasiaan data kandidat, dan standar kompetensi. Dengan dokumen formal, karyawan HR dan pewawancara memiliki panduan tertulis yang bisa dijadikan pedoman dalam keputusan seleksi. Kode etik juga bisa menjadi dasar bagi evaluasi internal dan eksternal (misalnya audit atau pelaporan pelanggaran).

Penerapan sistem feedback (umpan balik) kepada pelamar juga bisa menjadi strategi etis yang memperkuat kepercayaan dan reputasi organisasi. Setelah seleksi, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada kandidat baik yang diterima maupun yang ditolak

mencerminkan integritas organisasi dan respect terhadap pelamar. Umpan balik ini tidak selalu harus sangat detail, tetapi setidaknya memberi tahu alasan klir keputusan (misalnya “kriteria teknis belum memenuhi” atau “kompetensi interpersonal belum cukup”) agar kandidat bisa belajar dan berkembang.

Integrasi tata kelola etis dalam rekrutmen melalui kebijakan yang selaras dengan nilai-nilai profesional dan regulasi eksternal. Organisasi perlu merancang kerangka kebijakan yang menggabungkan kode etik HR dengan regulasi hukum (misalnya perlindungan data pribadi), serta mekanisme pengawasan dan sanksi jika terjadi pelanggaran. Dalam konteks perusahaan di Indonesia, hal ini bisa melibatkan penyusunan SOP (Standard Operating Procedure) rekrutmen yang mengatur semua tahapan seleksi, pelibatan dewan etik internal, dan evaluasi berkala agar nilai-nilai profesional tetap dijaga dalam praktik sehari-hari.

KE SIMPULAN

Implementasi etika profesi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan elemen penting dalam membangun sistem perekrutan yang adil, transparan, dan akuntabel. Studi literatur menunjukkan bahwa prinsip-prinsip etika seperti fairness, non-diskriminasi, objektivitas, dan kerahasiaan data tidak hanya menjadi norma ideal, tetapi wajib diterapkan dalam praktik operasional melalui kebijakan, SOP, dan instrumen seleksi yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam menghadapi perkembangan teknologi, penggunaan AI dan sistem digital juga memunculkan tantangan baru, seperti bias algoritmik, kurangnya transparansi keputusan otomatis, serta risiko pelanggaran privasi.

Tantangan-tantangan tersebut mempertegas pentingnya keterlibatan manusia sebagai pengendali etis dalam proses rekrutmen modern. Teknologi tidak dapat menggantikan pertimbangan moral, sensitivitas sosial, dan keadilan dalam pengambilan keputusan, sehingga pengawasan etis perlu menjadi bagian integral dalam metode seleksi. Pelibatan manusia dalam audit proses, interpretasi hasil seleksi, dan penentuan akhir keputusan penerimaan karyawan menjadi pengaman penting agar teknologi tidak mendistorsi nilai profesionalisme dan integritas.

Strategi implementasi etika dalam rekrutmen harus dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Pendekatan yang efektif mencakup sistem seleksi berbasis kompetensi, pembentukan komite seleksi independen, pelatihan etika HR, audit berkala, hingga penyusunan kode etik tertulis sebagai dasar operasional. Melalui strategi tersebut, organisasi tidak hanya memperoleh SDM yang berkualitas, tetapi juga membangun reputasi yang positif, menjaga kepercayaan publik, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta profesional secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiana, I Nyoman, Benhard Okta Sabathian Poedjarso, I Wayan Joniarta, and Ni Putu Sawitri Nandari. “Rekrutmen Terbuka Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Berbasis Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Keadilan.” *Syntax Literate, Jurnal Ilmiah Indonesia* 10, no. 10 (2025): 8298–8310.
- Dini, Yuli Indah Fajar, and Shirlyn Shirlyn. “Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bestindo Persada.” *Mestaka: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 4, no. 1 SE-Articles (February 1, 2025): 6–10. <https://doi.org/10.58184/mestaka.v4i1.553>.
- 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.
- Ginting, Nurelasari, Jeffry H Sinaulan, Murthada Murthada, and I Made Adi Suwandana. “INOVASI DALAM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MEMPEROLEH TALENTA UNGGUL.” *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA* 8, no. 2 (2024).
- Hermawan, Sigit. “Rekrutmen & Seleksi Antara Nepotisme Dan Profesional.” Umsida Press, 2020, 1–65.
- Hunkenschroer, Anna Lena, and Christoph Luetge. “Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A

- Review and Research Agenda.” *Journal of Business Ethics* 178, no. 4 (2022): 977–1007.
- Hussainy, Zakky Al, Calendula Aprido Yurni, Dimas Kristian, and Alva Yenica Nandavita. “Etika Dalam Fungsi Sumber Daya Manusia Dan Diskriminasi Pekerjaan.” *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 2 (2025): 2329–42.
- Kemenuh, Ida Ayu Jessica Putri. “Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Alamkukul Boutique Resort: Implementation of the Employee Recruitment and Selection Process at Alamkukul Boutique Resort.” *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* 1, no. 2 (2022): 321–35.
- Ore, Olajide, and Martin Sposato. “Opportunities and Risks of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection.” *International Journal of Organizational Analysis* 30, no. 6 (2022): 1771–82.
- Piccolo, Elena Lo, Gerardo Petruzzello, Rita Chiesa, Luca Pietrantonio, and Marco Giovanni Mariani. “Fairness in E-Recruitment: Examining Procedural Justice Perceptions and Job Seekers’ Intentions.” *Sustainability* 16, no. 18 (2024): 8124.
- Pratama, M Hadi, Joselin Panjaitan, and Parlaungan Gabriel Siahaan. “ANALISIS KETERBUKAAN INFORMASI DALAM PROSES REKRUTMEN PEGAWAI HONOR UNTUK MENCEGAH PRAKTIK KKN DAN MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE.” *FisiPublik: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik* 9, no. 1 SE-Articles (June 23, 2024): 69–80. <https://doi.org/10.24903/fpb.v9i1.2891>.
- Rohan Chhatre. “Mitigating Bias in AI-Driven Recruitment: Ethical Challenges and Governance Solutions.” *Journal of Information Systems Engineering and Management* 10, no. 48s (2025): 462–69. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i48s.9566>.
- Sewang, S, A N A Ainun, and M Misrah. “Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan: Manfaat Dan Tantangannya.” *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 3, no. 3 (2024): 69–77.
- Triastuti, Sefina. “Literature Review: Current Trends and Developments in Employee Recruitment.” *Jurnal Ilmiah WUNY* 7, no. 2 (2025): 55–69.
- Yolanda, Elga Esatria, and Anindya Ardiansari. “Pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Unilever.” *Bookchapter Manajemen SDM* 1 (2025): 509–29.
- Zai, Aca Surya Putra. “Analisis Prinsip Non Diskriminasi Pada Seleksi Penerimaan CPNS Dalam Perspektif HAM.” *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. Special Issue 2 (2022): 611–15.