

PENERAPAN KECERDASAN BUATAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Dita Meilani, Hikmah Nafaskya Salsabilla, Muhamad Fahmi Aziz

Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

Email: ditamlni123@gmail.com , faskyahikmah@gmail.com, fahmirojak13@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital mendorong penerapan kecerdasan buatan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), seperti rekrutmen, pelatihan, pengelolaan talenta, dan evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kecerdasan buatan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Data diperoleh dari 25 artikel jurnal nasional dan internasional yang diterbitkan terutama pada periode 2021-2026. Hasil kajian menunjukkan bahwa kecerdasan buatan berpotensi meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pengambilan keputusan. Namun, penerapannya juga menghadapi tantangan berupa bias algoritma, keamanan data, kurangnya transparansi, dan kesulitan karyawan dalam beradaptasi. Oleh karena itu, penerapan kecerdasan buatan perlu didukung oleh kesiapan organisasi, kemampuan karyawan, serta pengawasan manusia agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal.

Kata Kunci: Kecerdasan Buatan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, *Systematic Literature Review*

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital mendorong organisasi memanfaatkan kecerdasan buatan atau *Artificial Intelligence* (AI) dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Teknologi ini digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi, analisis data karyawan, pengelolaan talenta, pelatihan, serta evaluasi kinerja.

Menurut Btari Mariska Purwaaijaya et al. (2024), kecerdasan buatan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. AI juga membantu mengurangi pekerjaan administratif, mempercepat pengolahan informasi, dan mendukung pengambilan keputusan berdasarkan data (Alawiyah et al., 2026).

Namun, penerapan AI juga menghadapi tantangan, seperti bias algoritma, perlindungan data pribadi, kurangnya transparansi, dan kesulitan karyawan beradaptasi dengan teknologi. Oleh karena itu, keberhasilan penerapan AI dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kemampuan karyawan, kualitas data, serta pengawasan penggunaan teknologi.

Meskipun memiliki berbagai manfaat, penerapan kecerdasan buatan juga menimbulkan sejumlah tantangan yang perlu diperhatikan. Penggunaan algoritma dalam pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia dapat menimbulkan permasalahan, seperti bias algoritma, perlindungan data pribadi, kurangnya transparansi, dan menurunnya kepercayaan karyawan terhadap teknologi. Selain itu, karyawan dapat mengalami kesulitan beradaptasi atau merasa khawatir terhadap perubahan pekerjaan akibat penggunaan AI.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa penerapan kecerdasan buatan tidak selalu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilannya dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi, kualitas data, serta cara perusahaan menerapkan dan mengawasi penggunaan AI. Oleh karena itu, penerapan kecerdasan buatan perlu dilakukan secara tepat agar manfaat teknologi dapat dirasakan tanpa mengabaikan peran manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian terdahulu telah membahas penggunaan kecerdasan buatan dalam berbagai fungsi MSDM, termasuk rekrutmen, pengelolaan talenta, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa AI berpotensi meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga

memiliki tantangan yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang menggabungkan hasil penelitian terdahulu untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai penerapan AI dalam MSDM dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kecerdasan buatan dalam manajemen sumber daya manusia serta dampaknya terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Penelitian ini menggunakan artikel jurnal terdahulu sebagai sumber data sekunder untuk mengidentifikasi manfaat, tantangan, dan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan penerapan AI dalam MSDM. Kebaruan penelitian ini terletak pada pembahasan terpadu mengenai penerapan AI dalam berbagai fungsi MSDM, dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta tantangan yang perlu diperhatikan dalam penerapannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kecerdasan buatan dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia?
2. Bagaimana dampak penerapan kecerdasan buatan terhadap kinerja karyawan?
3. Apa saja manfaat dan tantangan yang muncul dari penggunaan kecerdasan buatan dalam manajemen sumber daya manusia?
4. Faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan penerapan kecerdasan buatan dalam meningkatkan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi penerapan kecerdasan buatan dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia.
2. Menganalisis dampak penerapan kecerdasan buatan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian terdahulu.
3. Mengidentifikasi manfaat dan tantangan penggunaan kecerdasan buatan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4. Menjelaskan faktor-faktor yang mendukung keberhasilan penerapan kecerdasan buatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode **Systematic Literature Review (SLR)**. Menurut Brignardello-Petersen, Santesso, dan Guyatt (2024), systematic review merupakan metode untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti penelitian yang relevan secara sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Pendekatan ini menekankan proses yang terstruktur dan transparan sehingga hasil kajian dapat dipertanggung jawabkan. Metode tersebut digunakan karena penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, membandingkan, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai penerapan kecerdasan buatan dalam manajemen sumber daya manusia serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan SLR juga telah digunakan dalam berbagai penelitian mengenai AI-HRM untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai perkembangan penelitian pada bidang tersebut.

Sumber data penelitian berupa data sekunder, yaitu artikel jurnal ilmiah yang membahas kecerdasan buatan, manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, produktivitas, keterlibatan karyawan, rekrutmen, pengelolaan talenta, dan penggunaan teknologi dalam MSDM. Literatur yang digunakan berasal dari jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan topik penelitian.

Pencarian literatur dilakukan menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan topik penelitian, antara lain “Artificial

Intelligence, Human Resource Management, AI in HRM, Employee Performance, Employee Productivity, Artificial Intelligence and HRM, dan AI and Employee Performance”. Rentang publikasi difokuskan terutama pada tahun 2021-2026 untuk memperoleh gambaran penelitian yang relatif mutakhir.

2.1 Strategi Pencarian Literatur

Pencarian literatur dilakukan melalui Google Scholar dan basis data jurnal nasional maupun internasional. Kata kunci yang digunakan meliputi “Artificial Intelligence”, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, “Kinerja Karyawan”, “AI in Human Resource Management”, dan “Employee

Performance”. Artikel yang dicari dibatasi pada periode 2021-2026 dan dipilih berdasarkan kesesuaiannya dengan topik penelitian

2.2 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Pemilihan artikel dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

1. Kriteria Inklusi: Artikel membahas penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam manajemen sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, serta diterbitkan pada periode 2021-2026.
2. Kriteria Eksklusi: Artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian atau tidak menyediakan informasi yang cukup untuk dianalisis tidak digunakan.

2.3 Prosedur Pengelompokan Data

Artikel yang telah memenuhi kriteria selanjutnya dianalisis melalui beberapa tahap. Pertama, informasi utama dari setiap artikel diidentifikasi, meliputi nama penulis, tahun terbit, fokus penelitian, dan hasil penelitian yang relevan. Kedua, artikel dikelompokkan berdasarkan kesamaan topik dan temuan. Ketiga, hasil penelitian dibandingkan untuk menemukan persamaan, perbedaan, manfaat, dan tantangan penerapan kecerdasan buatan dalam MSDM.

Analisis dilakukan menggunakan pendekatan tematik (thematic analysis), yaitu dengan mengelompokkan temuan penelitian ke dalam tema-tema utama. Tema tersebut meliputi penerapan AI dalam MSDM, dampak terhadap kinerja karyawan, tantangan penerapan, dan faktor yang mendukung keberhasilan penggunaan AI.

Hasil pengelompokan kemudian disintesis untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian

2.4 Jumlah dan Sebaran Artikel Terpilih

Penelitian ini menggunakan 25 artikel jurnal sebagai bahan utama kajian. Artikel dipilih berdasarkan kesesuaian topik, rentang tahun publikasi, dan relevansinya dengan tujuan penelitian.

Selanjutnya, artikel dianalisis dan dikelompokkan berdasarkan tema penerapan kecerdasan buatan dalam manajemen sumber daya manusia, dampaknya terhadap kinerja karyawan, tantangan penerapan, serta faktor yang mendukung keberhasilan penggunaannya.

Pengelompokan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih terstruktur mengenai hasil penelitian terdahulu. Karakteristik artikel juga dapat ditinjau berdasarkan tahun terbit, nama jurnal, indeks jurnal, dan fokus penelitian

III. HASIL

3.1 Penerapan Kecerdasan Buatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil kajian literatur, kecerdasan buatan telah digunakan dalam berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia (MSDM), seperti rekrutmen dan seleksi, pengelolaan talenta, analisis data karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja. Menurut Btari Mariska Purwaaijaya et al. (2024), AI dapat membantu meningkatkan produktivitas dan menciptakan alur kerja yang lebih efektif dan efisien. Salah satu perusahaan yang menerapkan AI dalam pengelolaan SDM adalah International Business Machines (IBM), yaitu perusahaan teknologi multinasional yang memanfaatkan AI untuk mendukung otomatisasi proses kerja.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi, AI membantu menyaring kandidat serta mencocokkan kemampuan pelamar dengan persyaratan pekerjaan. Pada pengelolaan kinerja, AI dapat menganalisis data karyawan untuk mendukung proses evaluasi. Selain itu, AI membantu perusahaan mengidentifikasi potensi karyawan melalui pengelolaan talenta dan memberikan rekomendasi pelatihan sesuai kebutuhan. Dengan demikian, penerapan AI dapat membantu perusahaan mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan terarah.

3.2 Dampak Kecerdasan Buatan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian literatur, kecerdasan buatan telah diterapkan dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM), seperti rekrutmen dan seleksi, pengelolaan talenta, analisis data karyawan, pelatihan, serta evaluasi kinerja. Menurut Btari Mariska Purwaaijaya et al. (2024), AI dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu perusahaan yang memanfaatkan teknologi AI dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah

International Business Machines (IBM), yang menggunakannya untuk mendukung otomatisasi proses kerja.

Dalam rekrutmen dan seleksi, AI membantu menyaring pelamar serta mencocokkan kemampuan kandidat dengan persyaratan pekerjaan. Dalam evaluasi kinerja, AI membantu menganalisis data karyawan sebagai bahan penilaian. Sementara itu, dalam pengelolaan talenta dan pelatihan, AI dapat membantu mengidentifikasi potensi karyawan serta memberikan rekomendasi pembelajaran sesuai kebutuhan.

3.2 Dampak Positif Penerapan Kecerdasan Buatan

Dari hasil sintesis literatur, beberapa dampak positif yang paling sering muncul dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Dampak	Penjelasan
Efisiensi kerja	AI dapat membantu mengotomatisasi pekerjaan rutin sehingga proses kerja menjadi lebih cepat.
Produktivitas	Karyawan dapat menggunakan waktu lebih banyak untuk pekerjaan yang membutuhkan kemampuan manusia.
Pengambilan Keputusan	AI dapat membantu menyediakan dan menganalisis data sebagai bahan pertimbangan.
Pengelolaan Talenta	AI dapat membantu mengidentifikasi kemampuan dan potensi karyawan.
Pengembangan Karyawan	AI dapat memberikan rekomendasi pelatihan sesuai kebutuhan.
Keterlibatan Karyawan	Penggunaan teknologi yang tepat dapat membantu mendukung pengalaman dan keterlibatan kerja

Temuan tersebut sejalan dengan berbagai penelitian SLR yang menunjukkan bahwa AI dapat digunakan untuk mendukung efisiensi, pengambilan keputusan, pengelolaan talenta, produktivitas, dan keterlibatan karyawan.

3.3 Tantangan dan Dampak Negatif

Meskipun memiliki berbagai manfaat, penerapan kecerdasan buatan dalam MSDM juga memiliki sejumlah tantangan. Salah satu masalah utama adalah bias algoritma. Apabila data yang digunakan untuk melatih sistem mengandung bias dari masa lalu, hasil yang diberikan oleh sistem juga berpotensi menghasilkan keputusan yang tidak adil.

Selain itu, terdapat masalah privasi dan keamanan data karena penerapan AI dalam MSDM dapat melibatkan penggunaan berbagai data pribadi karyawan. Organisasi perlu memastikan bahwa data karyawan digunakan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tantangan lainnya adalah kurangnya transparansi. Karyawan dapat mengalami kesulitan memahami bagaimana suatu sistem menghasilkan rekomendasi atau keputusan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kepercayaan terhadap teknologi.

Kajian terbaru mengenai AI dan MSDM menunjukkan bahwa manfaat AI dalam standardisasi dan efisiensi berjalan berdampingan dengan risiko bias algoritmik, masalah kualitas data, kurangnya transparansi, serta kebutuhan terhadap pengawasan manusia.

Penggunaan AI juga dapat menimbulkan job insecurity dan *technostress* apabila karyawan merasa pekerjaannya terancam atau mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan teknologi. Karena itu, penerapan AI perlu disertai pelatihan dan komunikasi yang jelas kepada karyawan.

3.4 Hubungan Penerapan Kecerdasan Buatan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil sintesis, hubungan antara kecerdasan buatan dan kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Penerapan kecerdasan → Otomatisasi dan pengolahan → Efisiensi proses kerja → Lebih banyak waktu

Untuk pekerjaan bernilai tambah → Produktivitas dan kualitas kerja meningkat

Namun, hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kesiapan organisasi + kemampuan karyawan + kualitas data + kepercayaan + tata kelola ai

Dengan demikian, kecerdasan buatan tidak dapat dianggap sebagai satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan. Teknologi merupakan salah satu alat yang dapat mendukung karyawan, sedangkan keberhasilan penerapannya tetap bergantung pada manusia dan organisasi.

3.5 Sintesis 25 Penelitian

Berdasarkan 25 artikel yang menjadi bahan kajian, hasil penelitian dapat dikelompokkan ke dalam empat tema utama:

Tema	Hasil Sintensis
Penerapan AI dalam MSDM	Banyak digunakan pada rekrutmen, seleksi, talent management, HR analytics, pelatihan, dan manajemen kinerja.
Dampak terhadap kinerja	Berpotensi meningkatkan efisiensi, produktivitas, pengambilan keputusan, dan keterlibatan kerja.
Tantangan	Bias algoritma, privasi, transparansi, akuntabilitas, job insecurity, dan technostress.
Faktor keberhasilan	Kesiapan organisasi, kemampuan digital, kualitas data, kepercayaan karyawan, pengawasan manusia, dan tata kelola yang bertanggung jawab.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa penelitian AI-HRM semakin berkembang. Kajian tahun 2026 bahkan menunjukkan bahwa penelitian terbaru mulai mengarah pada pembahasan mengenai human-AI collaboration, *responsible AI*, dan tata kelola AI, bukan hanya otomatisasi pekerjaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian terhadap 25 artikel jurnal, kecerdasan buatan telah dimanfaatkan dalam berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, pengelolaan talenta, pelatihan dan pengembangan, analisis SDM, serta penilaian kinerja. Penggunaan AI

berpotensi membantu perusahaan meningkatkan efisiensi proses kerja, produktivitas, dan kualitas pengambilan keputusan.

Meskipun demikian, penerapan kecerdasan buatan juga menghadapi sejumlah tantangan, antara lain bias algoritma, masalah privasi dan keamanan data, kurangnya transparansi, serta kemungkinan munculnya ketidakamanan dan tekanan kerja akibat perubahan teknologi. Oleh karena itu, penggunaan AI perlu disertai pengawasan manusia dan pengelolaan data yang bertanggung jawab.

Keberhasilan penerapan AI dalam MSDM tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada kesiapan organisasi, kemampuan digital karyawan, kualitas data, kepercayaan pengguna, dan tata kelola yang baik. Perusahaan perlu memastikan bahwa penggunaan AI mampu mendukung pekerjaan karyawan tanpa mengabaikan aspek keadilan, tanggung jawab, dan kebutuhan manusia.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji penerapan AI dalam industri atau perusahaan tertentu agar dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat dipahami secara lebih mendalam. Penelitian empiris melalui wawancara, kuesioner, atau data kinerja juga dapat dilakukan untuk melengkapi hasil kajian literatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, I. R., Suharto, & Burhan, U. (2026). Artificial intelligence in human resource management: A systematic literature review (SLR). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(2), 10062-10071.
- Alwali, J., & Alwali, W. (2025). Linking AI-driven HRM and emotional intelligence to leadership effectiveness and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 47(3), 477-497.
- Anshima, Bhardwaj, B., & Sharma, D. (2026). Paradoxes of implementing AI-augmented HRM in the workplace: A systematic literature review and future research agenda. *Management Review Quarterly*.
- Arfah, M., & Firdaus, A. (2026). Artificial intelligence in human resource management: A systematic literature review of emerging practices, challenges, and future research directions. *GoodWill*, 6(1).
- Arslan, A., Cooper, C., Khan, Z., Golgeci, I., & Ali, I. (2021). Artificial intelligence and human workers interaction at team level: A conceptual assessment of the challenges and potential HRM strategies. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2021-0052>
- Balcioğlu, Y. S., & Artar, M. (2024). Artificial intelligence in employee recruitment. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(5), 56-66. <https://doi.org/10.1002/joe.22248>
- Basu, S., Majumdar, B., Mukherjee, K., Munjal, S., & Palaksha, C. (2023). Artificial Intelligence-HRM interactions and outcomes: A systematic review and causal configurational explanation. *Human Resource Management Review*, 33(1), Article 100893. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100893>
- Chowdhury, S., Dey, P., & Joel-Edgar, S. (2023). Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. *Human Resource Management Review*, 33(1), Article 100899. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100899>
- Delecraz, S., Eltarr, L., Becuwe, M., Bouxin, H., Boutin, N., & Oullier, O. (2022). Responsible artificial intelligence in human resources technology: An innovative inclusive and fair by design matching algorithm for job recruitment purposes. *Journal of Responsible Technology*, 11, Article 100041. <https://doi.org/10.1016/j.jrt.2022.100041>
- Jamaluddin, R., Alam, R., Lantara, N., Razak, A. R., & Hatidja, S. (2025). The role of artificial intelligence in recruitment: Examining candidate experience as a mediator and organizational culture as a moderator in quality of hires. *Asian Management and Business Review*, 5(1).
- Malik, A., Budhwar, P., & Kazmi, B. A. (2023). Artificial intelligence (AI)-assisted HRM: Towards an extended strategic framework. *Human Resource Management Review*, 33(1), Article 100940. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100940>
- Mehrotra, S., & Khanna, A. (2022). Recruitment through AI in selected Indian companies. *Metamorphosis*, 21(1), 31-39. <https://doi.org/10.1177/09726225211066220>

Minbaeva, D. (2021). Disrupted HR? Human Resource Management Review, 31(4), Article 100820. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100820>

Naoum, R. F., Szakadáti, T., & Balogh, G. (2026). Artificial intelligence (AI) in human resource management (HRM): A systematic review of its dual impact on diversity, equity, and inclusion (DEI). Management Review Quarterly.

Prentice, C., Wong, I. A., & Lin, Z. (2023). Artificial intelligence as a boundary-crossing object for employee engagement and performance. Journal of Retailing and Consumer Services, 73, Article 103376. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103376>

Qamar, Y., Agrawal, R. K., Samad, T. A., & Chiappetta Jabbour, C. J. (2021). When technology meets people: The interplay of artificial intelligence and human resource management. Journal of Enterprise Information Management.

Rick, V. B., Stebner, M., Dräger, L., Franken, A., Mertens, A., & Nitsch, V. (2024). Effects of AI-based technologies on employees' work engagement: Implications for the human-centered design of digital work. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 78, 323-334. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00438-1>

Rožman, M., Oreški, D., & Tominc, P. (2022). Integrating artificial intelligence into a talent management model to increase the work engagement and performance of enterprises. Frontiers in Psychology, 13, Article 1014434. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014434>

Santos, L. D., & Henriques, A. L. (2025). Artificial intelligence in human resource management: A systematic literature review of drivers, barriers, and outcomes. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 8(1), 551-570.

Sithambaram, R. A., & Tajudeen, F. P. (2023). Impact of artificial intelligence in human resource management: A qualitative study in the Malaysian context. Asia Pacific Journal of Human Resources, 61(4), 821-844.

Stone, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. D. (2024). Will artificial intelligence radically change human resource management processes? Organizational Dynamics, 53(1), Article 101034. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101034>

Strang, K. D., & Sun, Z. (2022). ERP staff versus AI recruitment with employment real-time big data. Discover Artificial Intelligence, 2, Article 21. <https://doi.org/10.1007/s44163-022-00037-1>

Varma, A., Dawkins, C., & Chaudhuri, K. (2023). Artificial intelligence and people management: A critical assessment through the ethical lens. Human Resource Management Review, 33(1), Article 100923. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100923>

Votto, A. M. (2021). Artificial intelligence in tactical human resource management: A systematic literature review. International Journal of Information Management Data Insights, 1(2), Article 100047. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2021.100047>

Wahidin, D., Rosmaladewi, O., & Janaenah. (2024). Implementasi artificial intelligence dalam proses rekrutmen dan seleksi: Studi kasus pada PT Saripetejo Sukabumi. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 4(3), 84-88.