

Perwujudan Prinsip Non-Diskriminasi dalam Pengaturan Penggunaan Automated Employment Decision Tools pada Sistem Perekrutan Pekerja di Indonesia = Realization of the Non-Discrimination Principle in Regulating the Use of Automated Employment Decision Tools in the Worker Recruitment System in Indonesia

Wahyu Sulistyono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920540400&lokasi=lokal>

Abstrak

Disrupsi teknologi telah mempengaruhi sektor ketenagakerjaan pada lingkup global maupun Indonesia. Perkembangan Artificial Intelligence (AI) yang semakin pesat turut berperan dalam mengubah sistem perekrutan pekerja yang konvensional menjadi terotomatisasi. Keberadaan Automated Employment Decision Tools (AEDT) saat ini sebagai teknologi mutakhir dalam sistem perekrutan pekerja yang mampu menghasilkan keputusan sendiri menimbulkan kekhawatiran dari calon pekerja. Perwujudan Prinsip Non-Diskriminasi sebagai pilar dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan internasional maupun nasional menghadapi tantangan dan ancaman atas penggunaan AEDT. Hal ini disebabkan oleh adanya bias algoritmik pada AEDT mengakibatkan diskriminasi terhadap calon pekerja dari kelompok-kelompok non-preferensi yang tidak didesain oleh pengembang AEDT. Dengan adanya permasalahan tersebut, New York City telah menerbitkan Local Law 144 of 2021 yang mengatur secara khusus penggunaan AEDT. Sampai saat ini Indonesia belum memiliki pengaturan yang secara khusus mengatur penggunaan AEDT di Indonesia. Padahal penggunaan AEDT telah mulai dikembangkan oleh sejumlah perusahaan di Indonesia. Atas permasalahan tersebut, diperlukan penelitian dengan metode doktrinal. Berdasarkan hasil penelitian ini, Pemerintah Indonesia perlu mengatur penggunaan AEDT yang mewajibkan pemberi kerja untuk melakukan audit bias secara berkala dan memberikan hasil perekrutan secara transparan dan akuntabel. Dengan adanya pengaturan tersebut diharapkan penggunaan AEDT di Indonesia nantinya tidak menimbulkan tindakan diskriminatif dan memberikan keadilan bagi calon pekerja.

.....The disruption of technology has affected the employment sector globally, including in Indonesia. The rapid development of Artificial Intelligence (AI) has played a role in transforming conventional hiring systems into automated processes. The existence of Automated Employment Decision Tools (AEDT) as the latest technology in the recruitment system, capable of making independent decisions, raises concerns among prospective employees. The realization of the Non-Discrimination Principle as a pillar in international and national labor law faces challenges and threats due to the use of AEDT. This is caused by algorithmic bias in AEDT, leading to discrimination against job candidates from non-preferred groups not designed by AEDT developers. In response to these issues, New York City has enacted Local Law 144 of 2021, specifically regulating the use of AEDT. As of now, Indonesia does not have specific regulations governing the use of AEDT, despite its development by several companies in the country. To address these problems, doctrinal research is needed. Based on the findings of this research, the Indonesian government needs to regulate the use of AEDT, requiring employers to conduct periodic bias audits and provide recruitment results transparently and accountably. With such regulations, it is hoped that the use of AEDT in Indonesia will not lead to discriminatory actions and will ensure fairness for job candidates.