INDONESIAN JOURNAL OF ANALISIS PUBLIC POLICY AND INNOVATION (IJAPPI)
e-ISSN : 3024 - 8612
p-ISSN : 0000 - 0000

MASALAH YANG DITIMBULKAN PADA PENGGUNAAN KECERDASAN BUATAN (AI) DI LINGKUNGAN KERJA TERKAIT SUMBER DAYA MANUSIA

Syamsiah[1], **Zulhayyir**[2]
[1]Institut Teknologi Bisnis dan Administrasi Al Gazali Barru, Indonesia
[2] Institut Teknologi Bisnis dan Administrasi Al Gazali Barru, Indonesia

[1]syamsiah@algazali.ac.id
[2]zulhayyirsaeni018@gmail.com

Abstrak: Kemajuan dalam kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) telah membawa dampak signifikan di sektor pekerjaan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mendalami berbagai isu yang muncul sebagai akibat dari penerapan AI terhadap SDM dengan metode kualitatif deskriptif yang berlandaskan studi literatur. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa penerapan AI mengarah pada pengurangan jumlah tenaga kerja, meningkatnya ketergantungan pada teknologi, perubahan dalam kebutuhan keterampilan, tekanan mental, serta timbulnya ketimpangan sosial dan dilema etika. Walaupun AI menawarkan efisiensi dan inovasi, implementasinya memerlukan penyesuaian peran manusia, peningkatan keterampilan, dan pendekatan yang lebih manusiawi agar nilai-nilai kemanusiaan tetap terjaga. Maka dari itu, integrasi AI di lingkungan kerja perlu dilakukan dengan cermat, dengan mempertimbangkan aspek struktural, etis, dan psikologis pekerja.

Kata Kunci: Dampak Etis; kecerdasan buatan; Psikologis; sumber daya manusia; Transformasi Digital.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital, terutama kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI), telah mendorong perubahan yang signifikan dalam dunia pekerjaan. AI memberikan berbagai keuntungan seperti otomatisasi tugas-tugas, peningkatan efektivitas operasional, dan pengambilan keputusan berdasarkan data. Namun, seiring dengan meningkatnya penerapan teknologi ini, berbagai tantangan pun muncul berkaitan dengan kelangsungan peran manusia di lingkungan kerja modern.

Beberapa studi menunjukkan bahwa penerapan AI secara masif dapat menggantikan tugas-tugas yang sebelumnya dikerjakan oleh manusia (Nurwahyuni, 2021), menyebabkan adanya ketidakmerataan dalam keterampilan, serta menimbulkan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan (Farwati et al., 2023). Dalam hal sumber daya manusia, fenomena ini memunculkan kebutuhan untuk melakukan pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan agar tetap kompetitif di pasar tenaga kerja (Novriana ei al., 2023). Selain itu, penggunaan AI juga menimbulkan berbagai isu etika, seperti adanya bias dalam sistem rekrutmen, pengambilan keputusan otomatis yang kurang transparan, dan pengawasan yang berlebihan terhadap pekerjaan (Risnandar, 2023).

Di sisi lain, dampak psikologis terhadap karyawan juga sebaiknya diperhatikan. Rasa tidak aman, kekhawatiran kehilangan pekerjaan, serta penurunan motivasi akibat berkurangnya peran manusia dalam pengambilan keputusan telah menjadi hal yang umum dan tercatat dalam berbagai penelitian (Salsabila et al., 2023). Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penilaian kritis mengenai bagaimana AI memengaruhi sumber daya manusia, baik dari aspek struktural, etis, maupun psikologis.

Studi ini bertujuan untuk Menemukan berbagai masalah yang timbul akibat penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam lingkungan kerja terhadap sumber daya manusia berdasarkan kajian Literatur Akademik. Menyusun analisis mengenai akibat negatif dari pemanfaatan AI terkait dengan sektor pekerjaan, termasuk pengurangan jumlah tenaga kerja, perubahan kemampuan, dan masalah etika dan psikologis. Mengkaji tantangan etika dan sosial yang dihadapi oleh tenaga kerja manusia di era otomasi dan digitalisasi yang didasarkan pada AI.

Kecerdasan Buatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Kecerdasan Buatan (AI) telah menjadi instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Teknologi ini diaplikasikan dalam berbagai aspek HR, seperti proses perekrutan, evaluasi kinerja, dan pelatihan (Chowdhury et al., 2024). Namun, penerapan AI juga membawa sejumlah tantangan, seperti ketergantungan pada algoritma, berkurangnya interaksi antar manusia, dan kemungkinan munculnya ketidakadilan dalam pengambilan keputusan. Menurut (Mutia et al., 2024) AI mengubah cara kerja serta fungsi SDM dari yang bersifat administratif menjadi lebih strategis. Meskipun AI dapat meningkatkan efisiensi, teknologi ini juga berpotensi menggantikan beberapa pekerjaan manusia, terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas rutin. Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengenai pengurangan pekerjaan, kebutuhan pelatihan ulang, serta potensi konflik antara manusia dengan mesin.

Teori Resource-Based View (RBV)

Teori Resource-Based View mengungkapkan bahwa sumber daya spesifik yang dimiliki oleh suatu organisasi termasuk SDM dan kemampuan teknologi merupakan faktor penentu dalam menciptakan keunggulan kompetitif (Barney. 1991). Dalam konteks penggunaan AI, SDM dianggap sebagai sumber daya yang perlu dikembangkan agar bisa beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Jika AI diterapkan tanpa adanya pelatihan atau perubahan peran, keunggulan kompetitif dapat menurun akibat adanya resistensi atau ketidaksiapan dari karyawan. RBV juga menyoroti pentingnya kemampuan organisasi dalam mengelola perubahan. Implementasi AI tanpa disertai penguatan kapabilitas manusia dapat mengakibatkan penolakan dari dalam organisasi, serta menurunkan produktivitas dan menimbulkan ketidakstabilan dalam lingkungan kerja (Mutia et al., 2024).

Human-Centric HRM

Konsep Human-Centric HRM menekankan perlunya penempatan manusia sebagai fokus utama dalam proses pengambilan keputusan yang melibatkan AI. Pendekatan ini, menurut (Chowdhury et al. 2024). menuntut HRM untuk menjaga nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, transparansi, dan kesejahteraan mental. AI seharusnya berfungsi sebagai alat bantu daripada menggantikan keputusan yang dibuat oleh manusia. Jika tidak dikelola dengan baik, AI dapat menyebabkan bias, menurunkan kemampuan empati dalam pengambilan keputusan, dan mengurangi partisipasi karyawan.

Model Keadilan Organisasi dan Etika Algoritmik

Teori keadilan organisasi menjelaskan betapa krusialnya keadilan dalam proses kerja, terutama terkait dengan keputusan yang dihasilkan oleh sistem berbasis AI. Ketidakadilan dalam prosedur dan adanya bias algoritma dapat mengurangi kepercayaan karyawan terhadap sistem yang ada. Contohnya, sebuah sistem AI yang menolak lamaran kerja tanpa memberikan alasan yang jelas dapat dianggap sebagai tindakan yang tidak adil dan kurang transparan (Chowdhury et al., 2024).

Affective Events Theory dan Dampak Psikologis

Menurut teori Affective Events (Weiss & Cropanzano, 1996), peristiwa di lingkungan kerja dapat memicu reaksi emosional yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Penerapan AI yang mendadak atau yang menggantikan pekerjaan manusia dapat menimbulkan stres, kebingungan, dan penurunan moral. Oleh karena itu, integrasi AI perlu mempertimbangkan efek

psikologis yang mungkin terjadi pada para karyawan.

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggunakan metode studi pustaka yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum dan pemahaman mendalam tentang suatu masalah dengan memanfaatkan informasi yang sudah ada dalam literatur. Sumber data dalam penelitian ini didapat dari 5 referensi jurnal dan artikel di media online. sumber pencaharian menggunakan google scholar dan dokumen resmi yang berkaitan dengan topik kecerdasan buatan dan pengaruhnya terhadap sumber daya manusia. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan kesesuaian dan keandalan informasi terhadap fokus studi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Kecerdasan Buatan (AI) di lingkungan kerja telah memunculkan berbagai pengaruh yang signifikan diantaranya;

1. Pengurangan Jumlah Tenaga Kerja

Kecerdasan buatan memiliki kapasitas besar untuk menggantikan pekerjaan manusia, Otomatisasi yang dilakukan oleh system cerdas mengubah peran pekerja manusia. Hal ini menjadi ancaman serius bagi stabilitas lapangan kerja dan menimbulkan kekhawatiran terkait peningkatan tingkat pengangguran, terutama untuk tugas-tugas yang bersifat rutin dan administrasi.

2. Efisiensi dibandingkan Ketergantungan Teknologi

AI dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan secara signifikan, contohnya dalam penggunaan *chatbot, asisten virtual,* dan sistem peramalan logistik. Ketergantungan ini dapat membuat inisiatif dan kemampuan manusia dalam menyelesaikan masalah secara mandiri menjadi lemah, serta menurunkan daya saing pekerja yang tidak memiliki keterampilan teknologi.

3. Perubahan Kebutuhan Keterampilan dan Kompetensi

Kemajuan teknologi memaksa sumber daya manusia untuk terus menyesuaikan diri dengan kemampuan baru. perubahan dalam kebutuhan kompetensi kerja dari yang bersifat manual menjadi digital, sehingga para pekerja perlu melakukan reskilling dan upskilling agar tetap relevan di dunia kerja. Mereka yang tidak dapat menyesuaikan diri berisiko tertinggal dan digantikan oleh sistem AI yang lebih efisien. Perubahan digital ini memerlukan pemahaman tentang teknologi, analisis data, dan kerja sama antara manusia dan mesin.

4. Dampak Psikologis terhadap Tenaga Keja

Penerapan AI juga berdampak pada kesehatan mental para pekerja. Kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, ketidakpastian tentang masa depan, serta pengurangan peran manusia dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan stres psikologis. Kondisi ini bisa mengurangi semangat kerja,

menyebabkan kecemasan terkait pekerjaan, dan bahkan mengurangi rasa loyalitas terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, dukungan psikososial dan pendekatan yang lebih manusiawi perlu diutamakan dalam penerapan AI di organisasi.

5. Ketimpangan Sosial dan Digital Gap

AI dapat memperbesar ketimpangan sosial jika hanya dapat diakses oleh kelompok terpelajar atau sektor tertentu. kurangnya akses terhadap teknologi dan pendidikan digital dapat menciptakan diskriminasi dalam kesempatan kerja. Selain itu, individu dari latar belakang ekonomi rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menyesuaikan keterampilan, yang meningkatkan risiko ketertinggalan.

6. Tantangan dan Peluang Penerapan Kecerdasan Buatan (AI) terhadap Sumber Daya Manusia

Penerapan kecerdasan buatan di tempat kerja tidak dapat dipisahkan dari tantangan etis yang rumit. Salah satu isu yang paling signifikan adalah kemungkinan adanya bias dalam algoritma, terutama dalam proses penerimaan karyawan. Selain itu, pengawasan yang berlebihan terhadap karyawan melalui teknologi AI dapat mengancam privasi individu dan menciptakan ketidaknyamanan mental. Keputusan yang diambil secara otomatis juga menimbulkan tantangan akuntabilitas, karena seringkali kurang transparan dan tidak mempertimbangkan aspek moral atau sosial yang hanya dapat dipahami melalui pandangan manusia. Adanya tantangan-tantangan ini memerlukan penilaian kritis terhadap sistem kerja yang berbasis AI agar prinsip keadilan, transparansi, dan privasi tetap terjaga.

Di sisi lain, kemajuan AI juga mengubah peran manusia dalam dunia kerja. Alih-alih sepenuhnya digantikan, para pekerja manusia justru mengalami perubahan peran menuju posisi yang lebih strategis dan inovatif. Tugas-tugas rutin dan berulang kini bisa diambil alih oleh sistem AI, sementara pekerja manusia lebih difokuskan pada tugas seperti pengawasan sistem, analisis data yang lebih mendalam, serta pengembangan strategi dan inovasi. Perubahan ini menegaskan pentingnya keterampilan berpikir kritis, kreativitas, dan kolaborasi, yang tetap menjadi keunggulan manusia dalam menghadapi transformasi di era digital.

Selain itu, ada aspek pekerjaan yang tidak dapat digantikan oleh AI, terutama yang berkaitan dengan emosi dan etika. Kecerdasan buatan tidak dapat sepenuhnya meniru empati, kasih sayang, serta kemampuan untuk membangun hubungan sosial yang dimiliki oleh manusia. Dalam pengambilan keputusan yang melibatkan nilai-nilai moral dan kemanusiaan, AI masih memiliki keterbatasan yang mendasar. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan peran manusia dalam bidang pekerjaan yang memerlukan kepekaan etis dan interaksi interpersonal, sebagai upaya untuk menjaga nilai-nilai kemanusiaan dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis pustaka yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan kecerdasan buatan (AI) di dunia kerja memberikan dampak besar pada sumber daya manusia. Meskipun AI dapat meningkatkan efisiensi operasional, namun juga menimbulkan beberapa masalah, seperti pengurangan jumlah tenaga kerja, ketimpangan dalam akses teknologi, perubahan kebutuhan kompetensi kerja, serta dampak psikologis yang cukup signifikan. Selain itu, muncul juga isu etika yang kompleks, seperti keberpihakan dalam algoritma, keputusan otomatis, dan risiko terhadap privasi pekerja.

Namun, AI tidak sepenuhnya menggantikan peran manusia, tetapi lebih kepada mengalihkan fokus pekerjaan ke aktivitas yang lebih strategis dan kreatif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan pendekatan yang berorientasi pada manusia, melakukan pelatihan ulang, serta menjaga keseimbangan antara teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan. Dengan cara ini, integrasi AI dalam pengelolaan SDM dapat memberikan keuntungan tanpa mengorbankan aspek sosial dan etika di tempat kerja.

Agar penggunaan kecerdasan buatan (AI) di tempat kerja dapat berjalan dengan baik, beberapa langkah strategis perlu diambil. Pertama, organisasi harus menyediakan program pelatihan ulang dan pengembangan keterampilan bagi pegawai agar mereka bisa menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi. Kedua, pemerintah harus segera merumuskan regulasi yang menjamin keadilan, keterbukaan, dan perlindungan privasi dalam penerapan AI. Ketiga, pengembang serta profesional sumber daya manusia harus memastikan bahwa sistem AI dibangun dengan mengikuti prinsip etika dan tetap menjadikan manusia sebagai pengambil keputusan utama. Terakhir, penelitian lebih lanjut sangat penting untuk memahami efek psikologis dan sosial AI terhadap tenaga kerja, untuk mendukung kebijakan yang fokus pada kesejahteraan manusia.

REFERENSI

Afandi, A., & Kurnia, H. (2023). Revolusi Teknologi: Masa Depan Kecerdasan Buatan (AI) dan Dampaknya Terhadap Masyarakat. Academy of Social Science and Global Citizenship Journal, 3(1), 9-13. https://doi.org/10.47200/aossgcj.v3i1.1837

Farwati, M., Salsabila, I. T., Navira, K. R., & Sutabri, T. (2023). Analisa Pengaruh Teknologi Artificial Intelligence (AI) dalam Kehidupan Sehari- hari. Jurnal Sistem Informasi & Manajemen, 11(1), 39.

Sakinah, R., & Kuswinarno, M. (2024). Dampak Kecerdasan Buatan Terhadap Digitalisasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia: Peluang dan

Tantangannya. Jurnal Media Akademik (JMA), 2(9), 1-12.

Wahyudi, A., Thofifurqoni, M. B., Assyamiri, A., Al Aluf, W., Yolanda, M. S., & Anshari, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA), 1(4), 1-15. https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222

Zaenuddin, I., & Riyan, A. B. (2024). Perkembangan Kecerdasan Buatan (AI) dan Dampaknya pada Dunia Teknologi. Jurnal Matematika Ilmu, 7(2), 128-145.

- Selamat Menulis -

Sekretariat Redaksi Jurnal
Indonesian Journal of Analysis Public Policy and Innovation (IJAPPI), **Publisher: ITBA Al Gazali Barru**
Alamat (*address*): Jl. Jend. Sudirman No. 41 Sumpang Binangae Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, Indonesia