

SURAT TUGAS

Nomor: 854-R/UNTAR/PENELITIAN/IX/2026

Rektor Universitas Tarumanagara, dengan ini menugaskan kepada saudara:

KIKY DWI HAPSARI S., S.Psi., M.Psi., Psikolog

Untuk melaksanakan kegiatan penelitian/publikasi ilmiah dengan data sebagai berikut:

Judul	:	KECERDASAN BUATAN DI TEMPAT KERJA: BAGAIMANA STRATEGI MENGHADAPINYA?
Nama Media	:	jurnal Bakti Masyarakat Indonesia
Penerbit	:	Universitas Tarumanagara
Volume/Tahun	:	Vol. 9 No. 1/2026
URL Repository	:	https://journal.untar.ac.id/index.php/baktimas/article/view/35955

Demikian Surat Tugas ini dibuat, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil penugasan tersebut kepada Rektor Universitas Tarumanagara

11 September 2026

Rektor



Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.Kn., M.M.

Print Security : 8654053ff5b2ccd4ba8ab5bc7faff8dc

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.

OFFICE
Jl. Letjen S. Parman No 1, Jakarta Barat 11440

PHONE
+62 21-5671 747 (Hunting)
+62 21-5695 8723 (Admission)

EMAIL
humas@untar.ac.id

WEBSITE
untar.ac.id

   
Untar Jakarta



KECERDASAN BUATAN DI TEMPAT KERJA: BAGAIMANA STRATEGI MENGHADAPINYA?

Kiky D.H. Saraswati¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

*Email koresponden: kikys@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

The rapid development of technology has had various impacts on many parties. The industrial world, which previously relied heavily on human resources, has slowly begun to shift towards the use of smart technology. Tasks that were previously carried out by employees are slowly being replaced by robots, artificial intelligence, and service automation (RAISA). Despite the positive impacts this has had, employees are also feeling the negative effects, namely job replacement anxiety. To anticipate the various impacts of RAISA usage, final-year students who are preparing to enter the workforce need to equip themselves with comprehensive knowledge. The aim is for students to have a correct understanding and positive perception of RAISA usage, so that they see RAISA as an opportunity rather than a threat to their future careers. Therefore, it is necessary to hold a seminar aimed at final year students to prepare them for the world of work in the RAISA era. This seminar presented various strategies that participants can implement to adapt to the increasing use of RAISA in business and industry. The seminar involved speakers who are competent in the field of industrial and organisational psychology. The effectiveness of the seminar was measured using an evaluation of participants' reactions to the seminar and the increase of participants' knowledge by comparing their pre-test and post-test scores. The results of the evaluation concluded that participants were satisfied with the seminar (average = 4.43) and that there was an increase in the knowledge gained by participants (pre-test = 71,62; post-test = 94).

Keywords: smart technology, university students, workplace, seminar, artificial intelligence

ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menyebabkan berbagai dampak bagi berbagai pihak. Dunia industri yang sebelumnya sangat mengandalkan peran SDM, perlahan mulai beralih kepada penggunaan teknologi pintar. Tugas-tugas yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan, perlahan mulai digantikan oleh robot, *artificial intelligence*, dan *service automation* (RAISA). Terlepas dari dampak positif yang diakibatkan, karyawan juga merasakan dampak negatifnya, yaitu *job replacement anxiety*. Untuk mengantisipasi berbagai dampak penggunaan RAISA tersebut, mahasiswa tingkat akhir yang sedang bersiap memasuki dunia kerja perlu membekali diri dengan wawasan yang komprehensif. Tujuannya adalah agar mahasiswa memiliki pemahaman yang benar dan persepsi yang positif terhadap penggunaan RAISA, sehingga menjadikan RAISA sebagai peluang dan bukan ancaman bagi masa depan karier. Oleh karena itu, perlu diselenggarakan sebuah seminar yang ditujukan bagi mahasiswa tingkat akhir sebagai bekal untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja di era RAISA ini. Dalam seminar ini pula akan dipaparkan berbagai strategi yang dapat diimplementasikan oleh peserta agar dapat beradaptasi dengan makin meluasnya penggunaan RAISA di dunia usaha dan industri. Seminar melibatkan pemateri yang kompeten di bidang psikologi industri dan organisasi, sehingga mampu menyampaikan materi sesuai target yang ditetapkan. Efektivitas seminar akan diukur dengan menggunakan evaluasi berupa reaksi peserta terhadap pelaksanaan seminar. Selain itu, evaluasi juga akan dilakukan untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta dengan membandingkan nilai *pre-test* dan *post-test*. Hasil evaluasi efektivitas seminar menyimpulkan bahwa peserta merasa puas dengan penyelenggaraan seminar ini (rata-rata = 4.43) dan terjadi peningkatan pengetahuan yang diperoleh oleh peserta (*pre-test* = 71,62; *post-test* = 94).

Kata kunci: teknologi pintar, mahasiswa, dunia kerja, seminar

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang kian pesat juga berdampak pada industri. Penerapan teknologi ini ditujukan untuk mendukung peran karyawan (Nazareno & Schiff, 2021), sekaligus meningkatkan efisiensi dan menurunkan biaya operasional (Lee et al., 2021). Salah satu teknologi yang paling menonjol untuk diadopsi pada abad ke-21 adalah kecerdasan buatan (AI). Di lingkungan kerja, AI dimanfaatkan untuk mengenali pola, melakukan evaluasi, dan menyempurnakan proses kerja.



Selain itu, teknologi pintar banyak digunakan di sektor manufaktur sebagai respons terhadap kenaikan biaya tenaga kerja dan penurunan jumlah pekerja (Webb, 2019; Wei & Li, 2022).

Sebagaimana halnya dengan penerapan teknologi terdahulu, kehadiran RAISA (*robot, artificial intelligence, dan service automation*) juga diperkirakan akan memberikan dampak signifikan terhadap karyawan. Secara positif, RAISA berkontribusi pada peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja karena karyawan tidak lagi harus menjalankan tugas-tugas yang berat, kotor, ataupun berbahaya. Selain itu, RAISA mengurangi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang bersifat monoton dan berulang, sehingga mereka dapat lebih fokus pada pengembangan diri guna mengikuti kemajuan teknologi (Tong et al., 2021).

Sejumlah studi empiris juga menunjukkan manfaat penggunaan RAISA bagi karyawan. Penelitian oleh Stamate et al. (2021) menemukan bahwa persepsi terhadap kegunaan AI dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Temuan serupa disampaikan oleh Jiang et al. (2022), yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi cerdas berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penerapan robot oleh petugas layanan pelanggan juga terbukti mampu mengurangi beban kerja, serta membuka peluang karier baru (Willems et al., 2023). Lebih lanjut, studi oleh Konuk et al. (2023) menunjukkan bahwa kecemasan terkait penggantian pekerjaan akibat AI tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja di bagian *call center*. Hal ini disebabkan oleh keyakinan bahwa AI tidak sepenuhnya akan menggantikan peran mereka, bahkan justru menciptakan jenis pekerjaan baru di masa depan. Oleh karena itu, banyak karyawan memandang RAISA bukan hanya sebagai tantangan, tetapi juga sebagai peluang untuk memperluas kompetensi dan mengembangkan karier mereka.

Meskipun demikian, dampak negatif dari adopsi RAISA juga tidak dapat diabaikan. Kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) menjadi salah satu efek yang sering muncul. Kecemasan semacam ini dapat menimbulkan stres dan kekhawatiran terkait masa depan karier, yang berpotensi memicu konsekuensi psikologis yang merugikan (Lee et al., 2021). Kondisi tidak pasti tersebut dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berubah (Kong et al., 2021).

Penelitian sebelumnya oleh Kinowska & Sienkiewicz (2020) mengungkap bahwa manajemen algoritmik berdampak negatif terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Loureiro et al. (2023) juga menyatakan bahwa penerapan AI dapat menjadi sumber stres dan mengganggu kesejahteraan psikologis karyawan. Nazareno dan Schiff (2021) menambahkan bahwa otomatisasi dapat memengaruhi kesejahteraan melalui peningkatan stres kerja dan penurunan kesehatan secara keseluruhan. Dampak ini paling terasa pada jenis pekerjaan yang rentan terhadap otomatisasi. Walaupun otomatisasi dapat mempermudah proses kerja, hal tersebut juga berisiko menghilangkan unsur makna, tantangan, dan kepuasan dalam pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, RAISA juga dipersepsikan sebagai potensi ancaman terhadap keamanan pekerjaan dan prospek karier karyawan di masa depan.

Mencermati penjelasan yang disampaikan sebelumnya, maka semua pihak yang terlibat di dalamnya perlu menyiapkan diri untuk mengantisipasi dampaknya. Salah satu pihak yang perlu mengantisipasi adalah mahasiswa tingkat akhir yang juga sedang bersiap memasuki dunia kerja. Mahasiswa tingkat akhir perlu melakukan persiapan agar dapat bersaing dan memenuhi standar kualifikasi yang diharapkan oleh perusahaan (Rahma et al., 2023). Pemahaman akan keberadaan dan pengaruh kecerdasan buatan menjadi aspek krusial dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Studi oleh Novianti et al. (2024) mengungkap bahwa individu dengan tingkat literasi

yang baik terkait tantangan digital cenderung memiliki kepercayaan diri lebih besar terhadap kemampuan mereka dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan. Dengan demikian, mahasiswa tingkat akhir yang sedang mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja perlu memperoleh wawasan yang komprehensif mengenai peluang dan tantangan yang diakibatkan oleh RAISA.

Untuk memperkuat analisis permasalahan mitra, dilakukanlah sebuah survei mengenai RAISA *awareness* pada 101 orang mahasiswa tingkat akhir. RAISA *awareness* adalah kesadaran yang dimiliki seseorang bahwa AI, termasuk robot dan manajemen algoritma, akan menggantikan pekerjaan yang saat ini dilakukan oleh karyawan (Brougham & Haar, 2018). Hasil survei yang dilakukan pada bulan April 2025 yang lalu tersebut menyimpulkan bahwa kesadaran terhadap eksistensi RAISA (RAISA *awareness*) berada dalam kategori tinggi. Artinya, mahasiswa tingkat akhir menyadari bahwa RAISA akan menggantikan tugas-tugas yang sebelumnya dikerjakan oleh manusia, sehingga sebagian peran dan tanggung jawab karyawan di tempat kerja akan tergantikan.

Selain melakukan survei, dilakukan pula wawancara kepada Manajer Layanan Karier dan Alumni Universitas T, sebuah universitas swasta di Jakarta. Kesimpulan dari wawancara tersebut adalah pihak universitas perlu memfasilitasi berbagai kebutuhan industri yang disampaikan melalui acara *Industry Gathering* yang diselenggarakan bulan Mei 2025 lalu. Kebutuhan tersebut meliputi penguasaan *hard skills* dan *soft skills* yang berkaitan dengan teknologi pintar. *Hard skills* yang diperlukan antara lain adalah penguasaan *software* terbaru, keterampilan desain, serta kemampuan berbahasa asing. Sementara itu, *soft skills* yang dibutuhkan antara lain adalah daya juang, inovasi, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, berpikir kritis, serta kemandirian dalam belajar.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara di atas, maka disimpulkan bahwa mahasiswa tingkat akhir memerlukan penambahan wawasan mengenai dampak penggunaan RAISA di dunia industri. Tujuannya adalah agar mahasiswa memiliki pemahaman yang baik mengenai RAISA, yaitu bahwa RAISA bukanlah ancaman bagi masa depan karier. RAISA dapat menjadi peluang pengembangan karier bagi mahasiswa ketika mereka mulai meniti karier setelah lulus nanti.

Agar mahasiswa tingkat akhir memiliki wawasan yang lebih luas mengenai RAISA, diperlukan sebuah seminar yang membahas mengenai strategi untuk beradaptasi dengan adanya integrasi RAISA di tempat kerja. Seminar ini akan membahas bagaimana RAISA telah berkembang menjadi teknologi yang diandalkan oleh dunia industri, dampak dari diintegrasikannya RAISA di tempat kerja terhadap masa depan karier, dan strategi untuk beradaptasi dengan keberadaan RAISA tersebut. Dengan dilaksanakannya seminar ini, diharapkan mahasiswa tingkat akhir memiliki persepsi yang lebih positif dan merasa lebih optimis terhadap masa depan karier di era teknologi pintar ini. Selain itu, peserta diharapkan juga dapat menerapkan berbagai strategi yang dijelaskan dalam seminar ini agar kelak mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang telah mengadopsi RAISA. Dengan demikian, ketika mulai masuk ke dunia kerja, mereka dapat memanfaatkan RAISA dengan maksimal agar tugas-tugas di tempat kerja dapat diselesaikan dengan efektif dan dihasilkan kinerja yang baik pula.

2. METODE PELAKSANAAN PKM

Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan dengan menyelenggarakan sebuah seminar daring dengan judul “Disalip AI, Jangan Terdepak - Siapkan Diri agar Tetap Layak”. Mengacu pada proses penyelenggaraan pelatihan yang dikemukakan oleh Dessler (2023), proses ini terdiri dari 5 tahap, yaitu: a) *need analysis*; b) *training design*; c) *material development*; d) *training implementation*; dan e) *training evaluation*. Tahap *need analysis* dilakukan dengan menyebarkan kuesioner mengenai *AI awareness* kepada mahasiswa untuk mengetahui seberapa jauh mahasiswa



menyadari bahwa RAISA akan menggantikan tugas dan pekerjaan yang dulunya dikerjakan oleh manusia. Selain itu, tahap ini juga dilakukan dengan mewawancarai Manajer Layanan Karier dan Alumni Universitas X untuk mengetahui: a) kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja di era teknologi pintar; b) dukungan institusi untuk membantu mahasiswa agar siap menghadapi dunia kerja di era teknologi pintar; dan c) kebutuhan pengembangan mahasiswa agar siap menghadapi dunia kerja di era teknologi pintar.

Tahap kedua, yaitu *training design*, dilakukan dengan menyusun rancangan pelaksanaan seminar. Rancangan ini memberikan penjelasan mengenai waktu pelaksanaan seminar, gambaran materi yang disampaikan, serta penanggung jawab dalam semua sesi seminar. Tahap ketiga dilaksanakan oleh penanggung jawab tiap sesi. Secara umum, tiap pemateri akan menyusun materi yang akan disampaikan dengan mengacu pada garis besar yang telah ditetapkan dalam rancangan pelaksanaan seminar. Selain materi, penanggung jawab tiap sesi juga menentukan metode yang akan digunakan untuk menyampaikan materi, seperti *lecturing*, *games*, *case study*, *two-way interaction/discussion*, dan sebagainya.

Tahap keempat atau pelaksanaan seminar akan dilaksanakan secara daring agar tidak membatasi peserta yang berada jauh dari lokasi mitra. Dengan demikian, manfaat seminar ini dapat dirasakan oleh lebih banyak partisipan. Tahap terakhir, yaitu evaluasi, dilakukan untuk mengetahui efektivitas seminar. Evaluasi seminar dilakukan dengan mengacu pada metode evaluasi pelatihan yang dikemukakan oleh Kirkpatrick (Nik Nazli et al., 2022). Mengingat bentuk seminar yang sederhana ini, maka evaluasi yang akan dilakukan hanya pada *level 1 (reaction)* dan *level 2 (learning)*. Evaluasi *level 1* berupa penilaian umum partisipan terhadap pelaksanaan seminar, yang mencakup penilaian terhadap manfaat materi, kompetensi pemateri dalam menyampaikan materi, serta dukungan peralatan pendukung penyelenggaraan seminar. Evaluasi *level 2* berupa penilaian terhadap peningkatan pengetahuan setelah peserta mengikuti seminar. Evaluasi ini akan diberikan dalam bentuk *pre-test* dan *post-test* mengenai berbagai informasi yang disampaikan oleh pemateri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Seminar ini diselenggarakan atas kerja sama antara Fakultas Psikologi Universitas A di Surabaya dan Lembaga Kemahasiswaan dan Alumni Universitas T di Jakarta. Sebelum penyelenggaraan, Panitia seminar melakukan promosi untuk menjaring peserta. Promosi dilakukan dengan menyebarkan *flyer* informasi seminar kepada institusi-institusi terkait, seperti universitas, ikatan alumni, dan perusahaan. *Flyer* mulai disebar pada tanggal 10 September 2025. Pendaftaran peserta dibuka hingga tanggal 17 September 2025 dan tercatat 248 orang mendaftarkan diri untuk menjadi peserta seminar.

Seminar berjudul “Disalip AI, Jangan Terdepak – Siapkan Diri agar Tetap Layak” diselenggarakan pada tanggal 19 September 2025 secara daring dengan *platform* Zoom Meeting. Waktu pelaksanaannya adalah mulai pk. 09.00 hingga 11.00. Jumlah peserta yang menghadiri seminar ini adalah sebanyak 192 orang, dengan rincian karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik partisipan

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	65	33,85%
	Perempuan	127	66,15
Status	Mahasiswa	169	88,02%
	Karyawan	23	11,98

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Usia	< 20 tahun	109	56,77%
	21 – 30 tahun	74	38,54%
	>30 tahun	9	4,69%

Seminar ini dibagi menjadi tiga sesi dan dibawakan oleh tiga pembicara. Materi seminar terdiri dari; a) Perkembangan AI di dunia kerja; b) AI: Peluang atau ancaman?; dan c) Adaptasi dan strategi menghadapi AI. Selain penyampaian materi, dalam seminar juga diadakan sesi tanya-jawab, dimana peserta dapat mengajukan pertanyaan kepada pembicara sesuai dengan materi yang telah dibahas pada sesi pemaparan materi.

Evaluasi terhadap pelaksanaan seminar dilakukan dengan meminta umpan balik dari peserta terkait dengan pelaksanaan seminar. Evaluasi ini dikenal sebagai evaluasi *level 1 (reaction)* (Nik Nazli et al., 2022) Dalam evaluasi ini, peserta diminta memberikan penilaian terhadap beberapa pertanyaan dengan memberikan respon dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Rekapitulasi evaluasi *level reaction* disajikan sebagai berikut:

Tabel 2

Rekapitulasi evaluasi level reaction

No.	Indikator	Rata-rata Nilai	Kesimpulan
1.	Materi seminar relevan dengan kebutuhan pekerjaan/pendidikan Anda.	4.45	Tinggi
2.	Pemateri menguasai topik yang dibawakan.	4.50	Tinggi
3.	Metode pembelajaran yang digunakan (presentasi, simulasi, interaksi, dll.) efektif.	4.35	Tinggi
4.	Durasi pelaksanaan seminar sesuai kebutuhan.	4.28	Tinggi
5.	Materi yang disampaikan dalam seminar ini membantu meningkatkan pengetahuan.	4.56	Tinggi
	Rata-rata	4.43	Tinggi

Berdasarkan rekapitulasi yang dipaparkan pada Tabel 2 di atas, diperoleh kesimpulan bahwa semua indikator evaluasi memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Artinya, secara umum peserta memberikan umpan balik yang positif terhadap penyelenggaraan seminar ini. Peserta merasa puas dengan materi yang disampaikan karena relevan dengan kebutuhan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengetahuannya. Peserta juga menilai bahwa pembicara memiliki kompetensi yang baik terkait dengan materi yang dibawakannya dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang dibawakan. Selanjutnya, secara teknis peserta pun menilai bahwa durasi pelaksanaan seminar memang sesuai dengan kebutuhan penyampaian materi.

Selain evaluasi pada *level reaction*, dilakukan pula evaluasi *level 2*, yaitu *learning*. Tujuan dilakukannya evaluasi ini adalah untuk memastikan apakah peserta mempelajari hal yang baru setelah mengikuti semua sesi dalam seminar. Evaluasi *level learning* dilakukan dengan memberikan *pre-test* sebelum materi diberikan dan *post-test* setelah materi diberikan. Pertanyaan yang diberikan pada kedua tes tersebut adalah hal-hal yang dibahas dalam seminar. Rekapitulasi evaluasi *level learning* disajikan pada tabel di bawah ini.



Tabel 3

Rekapitulasi evaluasi level learning

No.	Pertanyaan	Rata-rata Nilai Pre-Test	Rata-rata Nilai Post-Test
1.	Era industri yang sedang kita masuki adalah:	4.70	9.60
2.	Era industri ini ditandai dengan berkembangnya:	9.29	9.87
3.	RAISA singkatan dari:	4.92	8.53
4.	Penggunaan RAISA akan mengubah:	8.11	9.80
5.	Yang bukan merupakan fungsi RAISA di tempat kerja adalah:	6.70	9.00
6.	Rasa khawatir kehilangan pekerjaan disebut:	9.35	9.67
7.	Yang tidak termasuk dampak positif penggunaan RAISA adalah:	8.43	9.53
8.	Kemampuan untuk menghadapi perubahan dalam pekerjaan disebut:	9.13	9.60
9.	Keyakinan bahwa kemampuan individu dapat terus dikembangkan disebut:	9.35	9.80
10.	Menguasai keterampilan baru dikenal dengan istilah:	1.62	8.47
Rata-rata semua soal		71.62	94

Mencermati rekapitulasi pada tabel di atas, terlihat bahwa terdapat peningkatan pengetahuan yang diindikasikan dari peningkatan nilai *pre-test* dan *post-test*, yaitu dari 71.62 menjadi 94. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seminar ini terbukti mampu meningkatkan wawasan peserta.

4. KESIMPULAN

Secara umum, seminar daring berjudul “Disalip AI, Jangan Terdepak – Siapkan Diri agar Tetap Layak” telah terselenggara sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Materi seminar ini pun disampaikan dengan baik oleh pembicara yang memiliki kompetensi yang baik di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hasil evaluasi seminar menyimpulkan bahwa peserta memberikan penilaian yang baik terhadap penyelenggaraan seminar. Selain itu, berdasarkan nilai rata-rata *pre-test* dan *post-test*, penyelenggaraan seminar ini pun terbukti meningkatkan pengetahuan peserta mengenai dampak kecerdasan buatan di tempat kerja dan bagaimana menyikapinya.

Penyelenggaraan seminar dengan topik serupa disarankan untuk mengupas lebih detil bagaimana dampak kecerdasan buatan pada suatu bidang spesifik, misalnya bidang *engineering*, teknik informatika, atau industri kreatif. Dengan fokus pada bidang yang lebih sempit, diharapkan memberikan gambaran yang lebih konkret mengenai dampak dan antisipasi terhadap penggunaan kecerdasan buatan di bidang tersebut. Saran lain juga diberikan untuk penyelenggara seminar dapat menyelenggarakan secara luring agar interaksi dengan peserta dapat lebih baik. Penyelenggaraan seminar secara luring memungkinkan terjadinya *engagement* yang lebih tinggi, sehingga peserta mampu mengambil manfaat yang lebih besar dari seminar.

Selanjutnya, seminar ini dapat ditindaklanjuti oleh pihak terkait dengan mengembangkan materi yang disampaikan dalam seminar ini menjadi materi dasar yang diberikan kepada mahasiswa tingkat akhir atau karyawan *fresh graduate*. Pihak perguruan tinggi dapat memasukkan materi ini sebagai salah satu materi materi pembekalan bagi calon lulusan yang akan segera memasuki dunia kerja. Selain itu, pihak Perusahaan pun dapat memasukkan materi ini sebagai salah satu agenda dalam program *on-boarding* karyawan baru agar mereka lebih siap untuk berinteraksi dengan RAISA di dalam pekerjaannya.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung terselenggaranya seminar “Disalip AI, Jangan Terdepak – Siapkan Diri agar Tetap Layak”. Penghargaan setinggi-tingginya diberikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara dan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, sehingga seminar ini dapat terselenggara dengan baik.

REFERENSI

- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees’ perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Dessler, G. (2023). *Human resource management*. Pearson Education.
- Jiang, F., Wang, L., Li, J.-X., & Liu, J. (2022). How smart technology affects the well-being and supportive learning performance of logistics employees? *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.768440>
- Kinowska, H., & Sienkiewicz, L. J. (2020). Influence of algorithmic management practices on workplace well-being – evidence from European organisations. *Information Technology and People*, 36(8), 21–42. <https://doi.org/10.1108/ITP-02-2022-0079>
- Kong, H., Yuan, Y., Baruch, Y., Bu, N., Jiang, X., & Wang, K. (2021). Influences of artificial intelligence (AI) awareness on career competency and job burnout. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 717–734. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0789>
- Konuk, H., Ataman, G., & Kambur, E. (2023). The effect of digitalized workplace on employees’ psychological well-being: Digital Taylorism approach. *Technology in Society*, 74. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2023.102302>
- Lee, T.-C., Yao-Ping Peng, M., Wang, L., & Hung, H.-K. (2021). Factors influencing employees’ subjective wellbeing and job performance during the COVID-19 global pandemic: The perspective of social cognitive career theory. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.577028>
- Loureiro, S. M. C., Bilro, R. G., & Neto, D. (2023). Working with AI: can stress bring happiness? *Service Business*, 17(1), 233–255. <https://doi.org/10.1007/s11628-022-00514-8>
- Nazareno, L., & Schiff, D. S. (2021). The impact of automation and artificial intelligence on worker well-being. *Technology in Society*, 67, 101679. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101679>
- Nik Nazli, N. N. N., Hizam, S. M., Abu Hasan, N. N., & Abdullah, A. S. (2022). *Theory of training effectiveness evaluation by Kirkpatrick: Background of theory*.
- Noviati, N. P., Nu’man, T. M., Iqbal, M. M., & Akmal, L. A. (2024). Self-perceived employability in the digital era: Analysis of online social support, social media user type, and career adaptability. *PSIKOLOGIKA: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 29(2).
- Rahma, A., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2023). Career adaptability dan self perceived employability pada mahasiswa magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.7571>
- Stamate, A. N., Sauvé, G., & Denis, P. L. (2021). The rise of the machines and how they impact workers’ psychological health: An empirical study. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 3(5), 942–955. <https://doi.org/10.1002/hbe2.315>
- Tong, S., Jia, N., Luo, X., & Fang, Z. (2021). The Janus face of artificial intelligence feedback: Deployment versus disclosure effects on employee performance. *Strategic Management Journal*, 42(9), 1600–1631. <https://doi.org/10.1002/smj.3322>
- Webb, M. (2019). The impact of artificial intelligence on the labor market. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3482150>



-
- Wei, W., & Li, L. (2022). The impact of artificial intelligence on the mental health of manufacturing workers: The mediating role of overtime work and the work environment. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.862407>
- Willems, K., Verhulst, N., De Gauquier, L., & Brengman, M. (2023). Frontline employee expectations on working with physical robots in retailing. *Journal of Service Management*, 34(3), 467–492. <https://doi.org/10.1108/JOSM-09-2020-0340>