
DILEMA ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM PEKERJAAN: PERSPEKTIF TENAGA KESEHATAN DAN NON-KESEHATAN

Oleh

Yosef Andriat Mangguara¹, Yoke Pribadi Kornarius^{2*}, Angela Caroline³, Agus Gunawan⁴

¹Magister Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

^{2,3,4}Center for Business Studies, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

E-mail: ¹joseph.andriat@gmail.com, ^{2*}yoke.pribadi@unpar.ac.id,

³angela.caroline@unpar.ac.id, ⁴agus.gun@unpar.ac.id

Article History:

Received: 01-05-2025

Revised: 28-05-2025

Accepted: 02-06-2025

Keywords:

Kecerdasan Buatan,
Niat Untuk Terus
Menggunakan, Sikap
Terhadap AI

Abstract: Penelitian ini mengkaji persepsi dan sikap karyawan di Palopo, Sulawesi Selatan, terhadap peran Kecerdasan Buatan (AI) dalam pekerjaan mereka. Studi ini membandingkan karyawan di sektor kesehatan (karyawan rumah sakit) dengan mereka di sektor non-kesehatan. Dengan menggunakan pendekatan campuran (*mixed-methods*), yang menggabungkan survei kuantitatif dan wawancara kualitatif, penelitian ini menyelidiki pengaruh sikap terhadap niat untuk terus menggunakan AI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kedua kelompok tersebut secara umum memiliki pandangan positif terhadap potensi manfaat AI, terdapat perbedaan yang signifikan dalam perspektif mereka. Karyawan rumah sakit, meskipun mengakui manfaat AI, menekankan pentingnya unsur manusia dalam pekerjaan mereka, terutama dalam perawatan pasien, dan mengekspresikan kekuatiran tentang keterbatasan AI dalam menggantikan empati, interaksi langsung, dan kreativitas manusia. Karyawan di luar sektor kesehatan cenderung lebih fokus pada potensi AI dalam otomatisasi dan peningkatan produktivitas, dan meskipun juga mengakui masalah etika, mereka lebih optimis akan mitigasi potensi risiko. Temuan ini menyoroti kebutuhan akan pendekatan yang lebih dalam terkait adopsi AI, mempertimbangkan konteks spesifik dan kebutuhan unik dari berbagai sektor kerja, serta pentingnya mengatasi baik potensi manfaat maupun kekuatiran yang terkait dengan implementasi AI.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi menjadi hal yang esensial di masyarakat modern terutama pada masa revolusi industri 4.0. Dalam era digital saat ini, teknologi mengalami perkembangan yang pesat dan merambah ke berbagai sektor kehidupan termasuk ke dalam dunia pekerjaan. Pandemi Covid 19 adalah salah satu faktor pendorong perkembangan teknologi di berbagai sektor tersebut. Akibat Pandemi Covid 19 perusahaan melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan operasi dan produktivitasnya serta mencari cara-

cara baru dalam meningkatkan pelayanan terhadap konsumen. Upaya-upaya tersebut dilakukan dengan memanfaatkan teknologi. Salah satu teknologi yang berkembang pesat dan memberi dampak signifikan pada dunia pekerjaan adalah teknologi Kecerdasan Buatan atau *Artificial Intelligence* (AI). AI menawarkan berbagai potensi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan dan sektor non kesehatan. Di sektor kesehatan misalnya, salah satu contoh penerapan AI adalah penggunaan *Extracorporeal Shock Wave Lithotripsy* (ESWL) yang membantu dalam melakukan tindakan pemecahan batu ginjal, penggunaan robot untuk operasi prostat dan jantung, pendeteksian dini penyakit menular, pemberian saran gaya hidup sehat berdasarkan data kesehatan pribadi, dan penggunaan CTScan dan MRI untuk mendeteksi penyakit.

Penelitian ini bertitik tolak dari studi kasus di Kota Palopo, Sulawesi Selatan, salah satu kota yang sedang berkembang di Indonesia. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan membandingkan bagaimana pegawai di sektor kesehatan, dalam hal ini di rumah sakit, dan pegawai non rumah sakit di Palopo memandang AI dalam pekerjaan mereka. Apakah mereka melihat AI sebagai sarana yang dapat membantu mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari atau sebaliknya? Dengan kata lain, penelitian ini akan menelusuri tentang bagaimana persepsi pegawai rumah sakit dan non rumah sakit di Palopo terhadap peran dan dampak AI dalam pekerjaan mereka. Selain itu, akan didalami pula terkait apa saja yang menjadi kekhawatiran mereka terhadap AI dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka.

Dengan memahami persepsi dari pegawai rumah sakit dan non rumah sakit tersebut, kita dapat memperoleh wawasan yang lebih luas dan lebih baik tentang tantangan dan peluang yang dihadapi dalam mengadopsi AI di berbagai sektor pekerjaan. Dari situlah akan ditemukan seberapa besar niat untuk terus memanfaatkan AI dalam proses bisnis perusahaan.

LANDASAN TEORI

Sistem AI adalah sistem berbasis mesin yang mampu melakukan berbagai aktivitas kognitif, berdasarkan serangkaian tujuan yang telah ditentukan oleh manusia. Lebih jauh, sistem AI mampu mengantisipasi masalah, adaptif terhadap perubahan, serta mampu untuk belajar dan mengenali pola dari data yang tersedia. Sistem AI memberikan banyak manfaat, salah satunya adalah sistem AI dalam dunia medis yang dapat menerjemahkan seluruh rekam medis pasien menjadi sebuah angka yang lebih mudah dipahami untuk melakukan diagnosa lebih lanjut. Meskipun demikian, bukan berarti sistem AI tidak memiliki dampak negatif bagi individu, karena penggunaan sistem AI yang berlebihan dapat menyebabkan kebiasaan untuk menunda pekerjaan hingga melemahkan kemampuan berpikir. Oleh karena itu, sampai saat ini individu masih memiliki sikap yang berbeda-beda dalam menghadapi sistem AI.

Kerangka teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel kunci yang relevan dengan penelitian ini adalah *Theory of Planned Behaviour* (TPB) yang dikembangkan oleh Ajzen merupakan kerangka teori yang dapat digunakan untuk memahami serta memprediksi perilaku manusia, untuk membantu kita dalam memahami sikap individu terhadap sistem AI. Menurut Ajzen, ada 3 faktor utama yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu *attitude toward the behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*.

Attitude didefinisikan sebagai hasil penilaian atau evaluasi individu yang dapat bersifat positif atau pun negatif terhadap perilaku tertentu, *subjective norm* diartikan sebagai tekanan sosial yang dirasakan seseorang yang mendorongnya untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu, sementara itu *perceived behavioral control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap seberapa sulit atau mudahnya ia mengendalikan diri untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu.

Sikap positif dan negatif individu, selanjutnya menjadi dasar pemikiran Schepman & Rodway dalam mengembangkan teknik pengukuran khusus untuk memahami sikap umum individu terhadap sistem AI. Mereka mengukur berbagai aspek seperti kenyamanan, manfaat yang diperoleh, dan sebagainya yang dialami oleh individu ketika menggunakan sistem AI. Sehingga berdasarkan hasil pengukuran tersebut, kita akan mampu memprediksi apakah individu bersedia atau tidak bersedia untuk menggunakan sistem AI dalam kehidupannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan, meringkas, dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan dari responden. Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah pekerja profesional di Rumah Sakit Bintang Laut, pegawai sekolah, serta pegawai bank. Adapun jumlah responden yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel penelitian sebanyak 101 responden. Pengumpulan data dilakukan di antara bulan Agustus sampai dengan September 2023 dengan menggunakan angket.

Teknik angket ini juga biasa disebut metode kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan pada angket disusun dalam aplikasi *google form* dan disebarakan melalui aplikasi *Whatsapp* dan surat elektronik (*Email*). Angket ini terdiri dari 3 bagian, yaitu pertanyaan mengenai profil responden, sikap responden terhadap teknologi AI, dan niatnya untuk terus menggunakan teknologi AI. Pertanyaan mengenai niat untuk terus menggunakan teknologi AI diadaptasi dari Pereira, yang terdiri dari 4 indikator. Berikut adalah rincian pertanyaannya: "Jika Anda mendengar tentang teknologi dan aplikasi baru berbasis AI, apakah Anda akan mencari cara untuk bereksperimen dengannya?", "Di antara teman-teman Anda, apakah biasanya Anda yang pertama mengeksplorasi teknologi dan aplikasi baru berbasis AI?", "Apakah Anda suka bereksperimen dengan teknologi dan aplikasi baru berbasis AI?", "Apakah Anda tidak ragu untuk mencoba teknologi dan aplikasi baru berbasis AI?" Seluruh jawaban pertanyaan tersebut menggunakan skala Likert 5 tingkat yakni: 'sangat tidak setuju', 'tidak setuju', 'netral', 'setuju', dan 'sangat setuju'. Menurut Sugiyono, Teknik Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Selanjutnya, data yang telah terkumpul itu diuji validitasnya dengan menggunakan *Pearson Correlation*, dan dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Setelah kedua pengujian itu terpenuhi, data tersebut diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, dll). Data yang telah memenuhi seluruh pengujian tersebut kemudian diuji lagi dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk membuktikan adanya pengaruh di antara variabel-variabel tersebut.

Agar dapat memahami lebih dalam temuan dari hasil pengolahan data menggunakan statistik, dilakukan pula teknik wawancara untuk mengonfirmasi kecenderungan tanggapan

responden sekaligus menggali apayang mendasari sikap atau pendapat mereka. Adapun wawancara dilakukan pada 6 responden terpilih yang mewakili populasi yaitu 3 orang pegawai Rumah Sakit Bintang Laut yang berprofesi sebagai perawat dan 3 orang pegawai non rumah sakit yang berprofesi sebagai dosen. 3 informan dari rumah sakit adalah perawat yang sudah bekerja di RS minimal selama 5 tahun. Demikian juga 3 informan dari non rumah sakit merupakan dosen yang sudah bekerja minimal selama 5 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Profil

Profil responden dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh 101 orang responden yang terdiri dari 60 responden yang bekerja sebagai pegawai rumah sakit dan 41 responden yang bekerja sebagai pegawai non rumah sakit. Profil responden tersebut didistribusikan berdasarkan generasi, pendidikan, jabatan dan masa kerja. Bila dikelompokkan berdasarkan generasi, maka generasi yang paling banyak pada responden pegawai rumah sakit, selanjutnya akan disebut Grup A, adalah Generasi Y atau Millennial (1981-1995) yang berjumlah 40 orang atau sebesar 67% dari total responden, diikuti oleh Generasi Z (1996-2010) sejumlah 16 orang atau sebesar 27% dari total responden. Selanjutnya generasi X (1965-1980) berjumlah 4 orang atau sebesar 6%. Sedangkan untuk Generasi Baby Boomers (1946-1964) dan Generasi Alpha (2011-sekarang) tidak didapati pada kelompok responden yang diteliti ini. Adapun mayoritas pendidikan dari kelompok responden ini adalah Strata Satu yaitu sebesar 55%, diikuti oleh Diploma III sebesar 42% lalu SMA sebesar 3%. Berdasarkan jenis jabatan, mayoritas responden adalah Staf/Pelaksana sebesar 83%. Untuk masa kerja, terdapat sebesar 68,3% staf yang masa kerjanya di atas 3 tahun. Pegawai dengan masa kerja di atas 3 tahun ini dikategorikan oleh Handoko, sebagai pegawai lama. Semakin banyak pegawai yang memiliki masa kerja atau jam terbang yang lama, maka hal itu akan berdampak besar pada hasil produksi yang dihasilkan.

Untuk responden yang terdiri dari pegawai non rumah sakit, selanjutnya akan disebut Grup B, bila dikelompokkan berdasarkan generasi, generasi yang paling banyak adalah Generasi Y atau Millennial (1981-1995) yaitu 36 orang atau sebesar 87,8% dari total responden, diikuti Generasi Z (1996-2010) sejumlah 4 orang atau sebesar 9,7% dari total responden. Sementara itu Generasi X (1965-1980) berjumlah 1 orang atau sebesar 2,5%. Sama seperti pada grup responden pegawai rumah sakit, pada grup responden non rumah sakit ini tidak didapati Generasi Baby Boomers dan Generasi Alpha. Selanjutnya berdasarkan pendidikan, mayoritas pendidikan dari grup responden ini adalah Strata Satu yaitu sebesar 85%, diikuti oleh Magister sebesar 14,6% lalu Diploma III dan SMA sebesar 0,4%. Berdasarkan jenis jabatan, mayoritas responden adalah Staf/Pelaksana sebesar 70,7%. Untuk masa kerja, terdapat sebesar 87,8% staf yang masa kerjanya di atas 3 tahun.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variable *General Attitudes* / GAAIS Grup A dan Grup B

Dimensi	Indikator	GRUP A		GRUP B	
		Kategori Per Dimensi	Kategori Per Indikator	Kategori Per Dimensi	Kategori Per Indikator
Positive	Untuk transaksi rutin, saya lebih suka berinteraksi dengan sistem AI daripada dengan manusia		Ragu-Ragu		Ragu-Ragu
	AI dapat memberikan peluang ekonomi baru bagi negara Indonesia		Setuju		Setuju
	Sistem AI dapat membantu orang merasa lebih bahagia		Ragu-Ragu		Setuju
	Saya terkesan dengan apa yang dapat dilakukan oleh AI		Setuju		Setuju
	Saya tertarik menggunakan sistem AI dalam kehidupan sehari-hari		Setuju		Setuju
	AI dapat berdampak positif pada kesejahteraan manusia		Setuju	Setuju	Setuju
	Menggunakan sistem AI sangat menyenangkan		Setuju		Setuju
	Sistem AI akan lebih unggul dalam banyak pekerjaan rutin daripada karyawan manusia.	Setuju	Ragu-Ragu		Ragu-Ragu
	Ada banyak penggunaan yang bermanfaat dari AI		Setuju		Setuju
	Sistem AI dapat bekerja lebih baik daripada manusia		Ragu-Ragu		Ragu-Ragu
Negative	Sebagian besar masyarakat akan mendapat manfaat dari masa depan yang dipenuhi oleh AI		Setuju		Setuju
	Saya ingin menggunakan AI dalam pekerjaan saya		Setuju		Setuju
	Saya pikir sistem AI membuat banyak kesalahan		Ragu-Ragu	Setuju	Ragu-Ragu
	Saya menganggap AI menyeramkan		Setuju		Ragu-Ragu
	AI mungkin mengendalikan manusia		Ragu-Ragu		Ragu-Ragu
	Saya pikir AI berbahaya		Setuju		Setuju

Saya menggigil karena ketidaknyamanan saat memikirkan tentang penggunaan AI di masa mendatang	Setuju	Setuju
Orang-orang seperti saya akan menderita jika AI semakin sering dan banyak digunakan	Setuju	Setuju
AI digunakan untuk memata-matai manusia	Setuju	Setuju

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen (alat ukur) yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas ini mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika telah terbukti mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian, jika setiap item dalam kuesioner telah mencakup semua aspek yang relevan dengan konsep atau variabel yang diukur. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel, jika r dihitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Setelah Uji Validitas dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa ada satu indikator yaitu GAAS13 yang tidak valid. Oleh karena itu, Uji Validitas dilakukan kembali dengan tidak menyertakan indikator GAAS13. Berikut hasil Uji Validitas variabel GAAS dan variabel CI.

Tabel 3. Validitas variabel GAAS dan variabel CI

	r hitung	r tabel	Hasil
GAAS1	0.405	0.195	Valid
GAAS2	0.625	0.195	Valid
GAAS3	0.725	0.195	Valid
GAAS4	0.608	0.195	Valid
GAAS5	0.672	0.195	Valid
GAAS6	0.658	0.195	Valid
GAAS7	0.680	0.195	Valid
GAAS8	0.622	0.195	Valid
GAAS9	0.645	0.195	Valid
GAAS10	0.645	0.195	Valid
GAAS11	0.767	0.195	Valid
GAAS12	0.692	0.195	Valid
GAAS14	0.393	0.195	Valid
GAAS15	0.511	0.195	Valid
GAAS16	0.266	0.195	Valid
GAAS17	0.459	0.195	Valid
GAAS18	0.435	0.195	Valid
GAAS19	0.375	0.195	Valid

GAAIS20	0.259	0.195	Valid
CI1	0.839	0.195	Valid
CI2	0.762	0.195	Valid
CI3	0.876	0.195	Valid
CI4	0.745	0.195	Valid

Hasil uji validitas dari kedua variabel pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid, karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.195).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu metode untuk mengukur konsistensi atau kestabilan hasil pengukuran dalam suatu kuesioner. Dengan kata lain, Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur seberapa andal alat ukur tersebut menghasilkan data yang konsisten dalam setiap pengukuran. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha > 0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach Alphr	tabelHasil
GAAIS	0.863	0.600 reliable
Niat untuk terus menggunakan (CI)	0.821	0.600 reliable

Karena Nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner dalam penelitian ini *reliable* dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Asumsi Klasik

	Nilai Signifikansi	Status
Uji Normalitas	0.071	Lolos
Uji Heteroskedastisitas	0.213	Lolos
Uji Linieritas	0.721	Lolos

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang telah dikumpulkan memiliki distribusi normal. Hal ini penting karena bila data yang dikumpulkan tidak berdistribusi normal, maka hasil analisis data tidak akan valid. Adapun yang menjadi kriteria data dikatakan berdistribusi normal: Kolmogorov-smirnov harus di atas 0.05. Dari Tabel 5 tampak bahwa hasil uji normalitas adalah 0,071. Hasil ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel yang diuji dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya variabilitas kesalahan yang tidak konstan pada sebuah model regresi. Varians kesalahan yang tidak konstan itulah yang disebut heteroskedastisitas. Dalam regresi linear, asumsi dasar yang perlu dipenuhi adalah bahwa variabilitas kesalahan harus bersifat konstan atau yang dikenal dengan sebutan homoskedastisitas. Variabilitas kesalahan dikatakan heteros jika signifikan > 0,05. Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas adalah 0,213. Hal tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data itu bebas dari heteros.

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun kriteria Uji Linearitas

yaitu bahwa jika nilai signifikansi (*Sig. deviation for linearity*) > 0.05 maka terdapat hubungan yang linear. Dari Tabel 5 tampak bahwa hasil uji linieritas adalah 0,721 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu GAAIS memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen yaitu niat untuk terus menggunakan (CI).

Uji Regresi

Tabel 6 Uji Regresi

Model	Formulasi Regresi	Uji Hipotesis	Uji Koefisien Determinasi
X → Y	$Y = 5.130 + 0.117 X$	Sig. = 0.0000	R Square = 0.387

Menurut Tabel 6 terlihat bahwa output Regresi Linear Sederhana untuk membuat rumus yaitu:

$$Y = 5.130 + 0.117 X$$

Uji hipotesis digunakan untuk menilai ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan digunakan dalam uji hipotesis ini yaitu jika nilai probabilitas lebih dari 0,05, maka hipotesis ditolak. Jika nilai probabilitas kurang dari 0.05, maka hipotesis diterima. Dari perhitungan didapati t hitung adalah 4,172 yang memiliki nilai lebih dari t tabel sebesar 1,660 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa GAAIS berpengaruh terhadap niat untuk terus menggunakan *Continuous Intention (CI)*.

Uji koefisien determinasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa efektif variabel independen (X) dalam memprediksi dan menjelaskan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi ini selalu bernilai positif dan berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilainya, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Dengan demikian, jelaslah bahwa dalam analisis regresi, uji koefisien ini penting untuk mengevaluasi kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan perhitungan ini, diketahui bahwa variabel GAAIS memiliki pengaruh sebesar 38,7% terhadap variabel CI (niat untuk terus menggunakan *Artificial Intelligence*). Sisanya yakni sebesar 61,3% merupakan variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel GAAIS memiliki pengaruh sebesar 3,87% terhadap CI. Hal ini berarti bahwa sikap individu terhadap *Artificial Intelligence (AI)* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat mereka untuk terus menggunakan teknologi (CI) dalam pekerjaan. Dengan demikian kerangka *Theory of Planned Behavior (TPB)* yang menekankan peran sikap dalam membentuk niat perilaku terbukti sejalan dengan hasil penelitian ini.

Selanjutnya, analisis yang lebih mendalam mengungkapkan adanya nuansa perbedaan persepsi terhadap AI, terutama antara pegawai yang bekerja di sektor kesehatan (Grup A) dan sektor non kesehatan (Grup B). Berdasarkan data distribusi frekuensi variabel GAAIS pada tabel 1 dapat dikatakan bahwa secara umum, kedua grup responden itu menunjukkan kecenderungan sikap positif terhadap AI yang tampak pada dominasi kategori "Baik" untuk dimensi positif GAAIS. Adapun dimensi positif GAAIS mencakup beberapa indikator yakni keyakinan akan potensi AI dalam memberikan peluang ekonomi baru,

meningkatkan kesejahteraan manusia, dan kemudahan penggunaan AI dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya kesamaan pandangan terhadap beberapa indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa keduanya mengakui potensi AI untuk memberikan transformasi di berbagai sektor pekerjaan.

Kesamaan lain dari kedua grup responden itu yaitu bahwa mereka sama-sama memiliki kekuatiran terkait potensi dampak negatif AI. Grup A lebih menekankan pada kekuatiran tentang AI yang dapat memanjakan manusia, mengurangi kreativitas, dan potensinya menggantikan pekerjaan manusia, kecuali dalam konteks pelayanan kesehatan, grup ini meyakini bahwa sikap empati, interaksi langsung, dan sentuhan manusiawi merupakan elemen penting yang sulit digantikan oleh AI. Hal ini tercermin dalam wawancara dengan beberapa perawat. Sementara itu, Grup B menyatakan kekuatiran terhadap AI khususnya dalam hal potensi kebocoran data pribadi dan ketergantungan pada AI yang dapat mengurangi kemampuan berpikir kritis. Meskipun demikian, grup ini cenderung lebih optimis bahwa ada solusi untuk mengatasi kekuatiran ini yakni dengan melakukan pembatasan akses dan memaksimalkan perlindungan terhadap data pribadi.

Perbedaan pandangan yang menonjol antara Grup A dan Grup B terhadap AI terlihat pada penilaian kedua grup tersebut tentang potensi AI untuk meningkatkan kebahagiaan. Grup A memilih sikap netral sedangkan Grup B setuju. Dari sini tampak bahwa Grup B memiliki pandangan yang lebih positif tentang potensi AI untuk meningkatkan kebahagiaan. Ini menunjukkan bahwa Grup B lebih terbuka terhadap pemanfaatan AI. Perbedaan ini disebabkan oleh pengalaman yang berbeda dengan AI. Dalam wawancara didapatkan bahwa Grup B lebih sering terpapar penggunaan AI secara positif. Mereka merasakan manfaat AI dalam mengotomatiskan tugas rutin, meningkatkan efisiensi, dan membantu dalam pengembangan penelitian. Mereka juga tampak lebih optimis terhadap kemajuan teknologi dibandingkan Grup A.

Perbedaan lain yang menonjol adalah pandangan kedua grup responden mengenai tingkat kepercayaan terhadap AI. Pada pernyataan: "Saya menemukan Kecerdasan Buatan" menyeramkan, Grup A menjawab: setuju, sedangkan Grup B menjawab: netral. Jadi, Grup A menganggap AI lebih mengancam atau jahat, sedangkan Grup B tidak demikian. Ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakpercayaan atau ketakutan terhadap AI lebih dominan pada Grup A. Hal ini disebabkan oleh pengaruh penggambaran negatif AI di media sosial, kurangnya pemahaman yang mendalam terkait AI, dan adanya kekuatiran terkait pelanggaran privasi. Sikap netral Grup B menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan yang lebih seimbang terhadap manfaat dan risiko dari AI serta tidak terlalu merasa terancam.

Perbedaan-perbedaan tersebut menunjukkan betapa pentingnya memperhatikan dan mempertimbangkan konteks pekerjaan secara spesifik dalam memahami bagaimana AI dipersepsikan dan diterima. Sektor kesehatan, yang menekankan pada interaksi manusiawi dalam pelayanannya, menghadapi tantangan dan dilema yang berbeda dengan sektor lain dalam mengadopsi AI. Temuan ini juga memperkuat usulan dari Rony *et al.* bahwa kebijakan dan program pelatihan mengenai AI harus dibuat spesifik untuk masing-masing profesi bahkan rentang umur, untuk memastikan mereka memiliki keterampilan penggunaan AI yang setara. Hasil wawancara memberikan penegasan yang memperkaya temuan kuantitatif dan membantu menjelaskan nuansa perbedaan pandangan antara kedua grup responden tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelien ini dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap AI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk terus menggunakan teknologi ini dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti adanya perbedaan persepsi yang menarik antara Grup A yakni pegawai yang bekerja di sektor kesehatan dan Grup B yakni pegawai non sektor kesehatan terkait peran dan dampak AI.

Kedua grup respon ini sama-sama mengakui potensi AI untuk meningkatkan efisiensi dan membawa manfaat di berbagai sektor. Tetapi pegawai yang bekerja di sektor kesehatan cenderung lebih menekankan pentingnya mempertahankan aspek manusiawi dalam pekerjaan mereka, terutama dalam pelayanan kepada pasien. Mereka melihat AI hanya sebagai alat bantu, bukan pengganti dalam interaksi manusiawi yang esensial. Sementara itu, pegawai yang bekerja di sektor non kesehatan lebih fokus pada potensi AI untuk otomatisasi dan peningkatan produktivitas, dengan tekanan pada implikasi perubahan peran kerja dan kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan pemanfaatan AI.

Hasil wawancara memperkuat temuan ini dengan memberikan konteks yang lebih lengkap tentang kekuatiran dan harapan masing-masing grup. Perbedaan-perbedaan yang ada kiranya dapat menjadi indikasi bahwa adopsi AI yang sukses memerlukan pendekatan yang disesuaikan dengan konteks spesifik setiap sektor pekerjaan.

Sebagai saran, kiranya perlu adanya strategi implementasi AI yang mempertimbangkan konteks spesifik pekerjaan. Di sektor kesehatan misalnya, yang harus ditekankan adalah bagaimana AI dapat mendukung dan meningkatkan, bukan menggantikan, interaksi manusia dalam pelayanan kepada pasien. Selain itu, perlu juga diadakan pelatihan yang komprehensif tentang AI untuk mengatasi kekuatiran pegawai dan memastikan pemahaman yang lebih baik tentang potensi dan keterbatasan teknologi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Obrenovic, J. Du, D. Godinic, D. Tsoy, M. A. S. Khan, and I. Jakhongirov, "Sustaining Enterprise Operations and Productivity during the COVID-19 Pandemic: 'Enterprise Effectiveness and Sustainability Model,'" *Sustainability*, vol. 12, no. 15, p. 5981, Jul. 2020, doi: 10.3390/su12155981.
- [2] M. Kucia, G. Hajduk, G. Mazurek, and N. Kotula, "The Implementation of New Technologies in Customer Value Management—A Sustainable Development Perspective," *Sustainability*, vol. 13, no. 2, p. 469, Jan. 2021, doi: 10.3390/su13020469.
- [3] TIM PPID DINKES Kota Tegal, "10 Contoh Penggunaan Teknologi di Dunia Kesehatan." Accessed: Mar. 01, 2025. [Online]. Available: <https://dinkes.tegalkota.go.id/berita/detail/10-contoh-penggunaan-teknologi-ai-di-dunia-kesehatan>
- [4] P. M. Krafft, M. Young, M. Katell, K. Huang, and G. Bugingo, "Defining AI in Policy versus Practice," in *Proceedings of the AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*, New York, NY, USA: ACM, Feb. 2020, pp. 72–78. doi: 10.1145/3375627.3375835.
- [5] J. Bajwa, U. Munir, A. Nori, and B. Williams, "Artificial intelligence in healthcare: transforming the practice of medicine," *Future Healthc J*, vol. 8, no. 2, pp. e188–e194, Jul. 2021, doi: 10.7861/fhj.2021-0095.
- [6] T. P. Quinn, M. Senadeera, S. Jacobs, S. Coghlan, and V. Le, "Trust and medical AI: the

- challenges we face and the expertise needed to overcome them," *Journal of the American Medical Informatics Association*, vol. 28, no. 4, pp. 890–894, Mar. 2021, doi: 10.1093/jamia/ocaa268.
- [7] M. Abbas, F. A. Jam, and T. I. Khan, "Is it harmful or helpful? Examining the causes and consequences of generative AI usage among university students," *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, vol. 21, no. 1, p. 10, Feb. 2024, doi: 10.1186/s41239-024-00444-7.
- [8] I. Ajzen, "The theory of planned behavior," *Organ Behav Hum Decis Process*, vol. 50, no. 2, pp. 179–211, Dec. 1991, doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T.
- [9] W. Rumawas, "Employees' Turnover Intention in the Construction Industry in Indonesia," *Journal of Construction in Developing Countries*, vol. 27, no. 2, pp. 127–146, 2022, doi: 10.21315/jcdc-03-21-0050.
- [10] F. Mohammad Ebrahimzadeh Sepasgozar, U. Ramzani, S. Ebrahimzadeh, S. Sargolzae, and S. Sepasgozar, "Technology Acceptance in e-Governance: A Case of a Finance Organization," *Journal of Risk and Financial Management*, vol. 13, no. 7, p. 138, Jun. 2020, doi: 10.3390/jrfm13070138.
- [11] Mohamed A. M. Abdulrahim El-Brassi, Syed Musa Alhabshi, Anwar Hasan Abdullah Othman, and Ahmed Mohamed Mokhtar, "Factors Determining Libyan Banking Employees' Readiness to Support the Transformation to a Full-Fledged Islamic Banking System," *International Journal of Business and Society*, vol. 23, no. 2, pp. 665–688, Aug. 2022, doi: 10.33736/ijbs.4833.2022.
- [12] L. J. Rono, E. Agasha, and C. K. Lagat, "An assessment of employees' intention to retire in Kenya," *J. for Global Business Advancement*, vol. 14, no. 1, p. 46, 2021, doi: 10.1504/JGBA.2021.114322.
- [13] K. Reinke and G. I. Gerlach, "Linking Availability Expectations, Bidirectional Boundary Management Behavior and Preferences, and Employee Well-Being: an Integrative Study Approach," *J Bus Psychol*, vol. 37, no. 4, pp. 695–715, Aug. 2022, doi: 10.1007/s10869-021-09768-x.
- [14] H. C. Jing, S. Mansori, Z. Rezaee, and S. Homayoun, "The Role of Religiosity, Ethnicity and Gender Identification in Individual's Moral Judgments; The Mediation Effect of Self-transcendence," *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, vol. 29, no. 4, pp. 2815–2832, Dec. 2021, doi: 10.47836/pjssh.29.4.39.
- [15] A. Schepman and P. Rodway, "Initial validation of the general attitudes towards Artificial Intelligence Scale," *Computers in Human Behavior Reports*, vol. 1, p. 100014, Jan. 2020, doi: 10.1016/j.chbr.2020.100014.
- [16] M. M. Pereira and E. M. Frazzon, "A data-driven approach to adaptive synchronization of demand and supply in omni-channel retail supply chains," *Int J Inf Manage*, vol. 57, p. 102165, Apr. 2021, doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2020.102165.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [18] T. H. Handoko, *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- [19] M. K. Khan Rony *et al.*, "Healthcare workers' knowledge and attitudes regarding artificial intelligence adoption in healthcare: A cross-sectional study," *Heliyon*, vol. 10, no. 23, p. e40775, Dec. 2024, doi: 10.1016/j.heliyon.2024.e40775.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN