
Thriving at Work in the AI Era Busy to Productive: Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance di Era AI

Aurora Dewi Pytaloka*, Ninawati, Rita Markus Idulfilastri

Universitas Tarumanagara, Indonesia

Email: aurora.707241007@stu.untar.ac.id*, ninawati@fpsi.untar.ac.id,

ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Abstrak:

Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (AI) dan dinamika ekonomi yang meliputi inflasi tinggi serta gelombang pemutusan hubungan kerja menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat. PT X, perusahaan teknologi di bidang voucher game, produk digital PPOB, dan software house, menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan dan menjaga kinerja sumber daya manusia (SDM) di tengah meningkatnya beban kerja. Dalam menghadapi situasi ini, perusahaan membutuhkan strategi agar kinerja karyawan tetap optimal, kepuasan kerja terjaga, dan pemanfaatan teknologi AI berjalan dengan baik. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dilaksanakan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) berupa seminar psikoedukasi dengan tema "Thriving at Work in the AI Era" dan judul "From Busy to Productive: Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance di Era AI". Seminar ini ditujukan untuk 40 karyawan PT X dan bertujuan memberikan wawasan praktis dalam manajemen SDM, sehingga karyawan tetap produktif dan termotivasi dengan mengoptimalkan penggunaan AI. Metode pelaksanaan seminar mencakup persiapan, koordinasi dengan mitra, penyusunan materi berdasarkan penelitian tesis, pelaksanaan seminar, dan evaluasi pasca kegiatan. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta, dengan rata-rata skor pre-test sebesar 63,5% meningkat menjadi 93,5% pada post-test (peningkatan 30 poin). Peningkatan tertinggi terjadi pada pemahaman komponen task performance (dari 35% menjadi 90%) dan konsep four strategic pillars (dari 30% menjadi 87,5%). Luaran yang diharapkan meliputi laporan akhir kegiatan, Hak Kekayaan Intelektual (HKI) dalam bentuk poster, publikasi artikel jurnal SINTA 3, dan karya tulis di media massa. Diharapkan seminar ini dapat meningkatkan kinerja SDM PT X melalui pemanfaatan AI untuk efisiensi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, dan inovatif.

Kata kunci: AI; Performa Tugas; Produktivitas; Kepuasan Kerja

Abstract:

The development of artificial intelligence (AI) technology and economic dynamics that include high inflation and a wave of layoffs require companies to adapt quickly. PT X, a technology company in the field of game vouchers, PPOB digital products, and software houses, faces challenges in retaining employees and maintaining human resource (HR) performance amid an increasing workload. In dealing with this situation, companies need strategies so that employee performance remains optimal, job satisfaction is maintained, and the use of AI technology runs well. To address these challenges, a Community Service Activity (PKM) was conducted in the form of a psychoeducational seminar with the theme "Thriving at Work in the AI Era" and the title "From Busy to Productive: Effective Strategies to Improve Task Performance in the AI Era". This seminar is aimed at 40 employees of PT X and aims to provide practical insights in HR management, so that employees stay productive and motivated by optimizing the use of AI. The method of conducting the seminar includes preparation, coordination with partners, preparation of materials based on thesis research, seminar implementation, and post-activity evaluation. Evaluation results showed a significant increase in participants' understanding, with an average pre-test score of 63.5% increasing to 93.5% in the post-test (30-point improvement). The highest increases occurred in understanding task performance components (from 35% to 90%) and the four strategic pillars concept (from 30% to 87.5%). The expected outputs include the final report of the activity, Intellectual Property Rights (IPR) in the form of posters, publication of SINTA 3 journal articles, and papers in the mass media. It is hoped that this seminar can improve the performance of PT X's human resources through the use of AI for work efficiency, creating an adaptive and innovative work environment.

Keywords: AI; Task Performance; Productivity; Job Satisfaction



PENDAHULUAN

Perekonomian global saat ini menghadapi periode ketidakpastian yang kompleks, dengan *International Monetary Fund* (2024) memproyeksikan pertumbuhan ekonomi dunia yang melambat dibandingkan rata-rata historis dalam dekade terakhir. Indonesia tidak luput dari dampak global ini, dengan tingkat inflasi yang masih berada di sekitar target Bank Indonesia namun tetap menciptakan tekanan pada biaya operasional perusahaan menurut data Badan Pusat Statistik (2024). Kondisi ini menciptakan tekanan ganda bagi perusahaan domestik: di satu sisi menghadapi kenaikan biaya operasional akibat inflasi, di sisi lain harus mempertahankan daya saing di pasar yang semakin ketat (Sinaga, Zalukhu, Collyn, Hutaaruk, & Harbain, 2025). Kebijakan moneter ketat negara-negara maju telah memicu *capital flight* dari *emerging markets*, menekan nilai tukar rupiah dan meningkatkan *cost of capital* bagi perusahaan yang bergantung pada impor atau pendanaan asing (Suganda, 2024).

Sektor teknologi global mengalami koreksi masif dengan lebih dari 200.000 pekerja teknologi kehilangan pekerjaan sepanjang 2023-2024 berdasarkan data yang dikompilasi oleh *platform* pelacak PHK teknologi (Layoffs.fyi, 2024). Perusahaan teknologi raksasa seperti Meta, Amazon, Microsoft, dan Google melakukan pengurangan karyawan sebagai respons terhadap ketidakpastian ekonomi dan pergeseran strategi menuju cara kerja yang menggunakan AI (Zulkarnain Nasution, 2025). Meskipun pasar domestik Indonesia belum mengalami PHK dalam skala yang sama, dampak psikologis dari fenomena global ini menciptakan rasa ketidakamanan kerja yang meluas dikalangan karyawan teknologi di Indonesia (Yanuardanti, 2022). Gelombang PHK ini juga mengubah fundamental industri teknologi dari *growth-at-all-costs mentality* beralih fokus pada profitabilitas berkelanjutan, memaksa perusahaan seperti PT X untuk mengoptimalkan operasi sambil mempertahankan keunggulan untuk bersaing.

Ekspektasi karyawan telah mengalami perubahan pasca-pandemi, dengan karyawan memprioritaskan *work-life balance*, *meaningful work experiences*, dan *job security*. Fenomena pengunduran diri besar-besaran, pengunduran diam-diam, mencerminkan perubahan fundamental dalam hubungan pemberi kerja dan pekerja (Gallup, 2024). Generasi Z dan Millennial, yang mendominasi sektor teknologi, menunjukkan ekspektasi yang berbeda terhadap lingkungan kerja: mereka menginginkan otonomi, tujuan, dan peluang untuk berkembang (Reki et al., 2024). Kondisi ini menciptakan tantangan bagi perusahaan untuk mempertahankan talenta terbaik sambil menjaga biaya operasional secara efisien, terutama ketika harus meningkatkan produktivitas tanpa penambahan jumlah karyawan (HG & WP, 2024).

Tahun 2024 menandai titik balik dalam adopsi AI, dengan munculnya *generative AI tools* yang mudah diakses untuk mengoptimalkan bisnis. McKinsey Global Institute (2023) memproyeksikan bahwa *generative AI* dapat berkontribusi \$2.6 hingga \$4.4 triliun per tahun terhadap ekonomi global melalui peningkatan produktivitas lintas industri. Platform seperti *ChatGPT*, *Google Bard*, dan berbagai *AI-powered productivity tools* telah menurunkan hambatan masuk untuk implementasi AI (Rianto, Yudianto, Yuana, & Dardiri, 2024). Namun,

bagi perusahaan untuk menggunakan AI seharusnya bukan dianggap sebagai kemewahan, melainkan sebagai kebutuhan untuk berkembang dengan zaman (Zendrato, 2024). Perusahaan yang gagal mengintegrasikan AI secara strategis berisiko kehilangan keunggulan yang kompetitif dan relevansi pasar (Rasyid, SE, & Yani, 2025).

Meskipun AI menawarkan potensi peningkatan produktivitas yang signifikan, adopsi teknologi ini tidak datang tanpa tantangan dari perspektif sumber daya manusia (Suhara, 2025). Fenomena *AI anxiety* dimana karyawan merasa terancam oleh potensi penggantian pekerjaan menciptakan resistensi yang dapat menghambat proses transformasi digital (Sulianta, 2025). Studi terbaru menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sektor teknologi mengekspresikan kekhawatiran tentang *job displacement* akibat AI, sementara sebagian besar merasa tidak memiliki keterampilan yang adekuat untuk bekerja dengan *AI tools* (Deloitte, 2024). Resistensi ini tidak hanya berdampak pada *individual performance*, tetapi juga menghambat *organizational agility* yang essential untuk keunggulan yang kompetitif di era digital.

Sebagai perusahaan yang beroperasi di tiga domain yang saling berkaitan yaitu : *voucher game*, produk digital PPOB, dan *software house*, PT X menghadapi kompleksitas yang unik. Ketiga lini bisnis ini memiliki karakteristik operasi dengan volume tinggi, margin keuntungan yang tipis, dan standar layanan yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan waktu operasional yang tinggi. Dalam bisnis *voucher game* dan PPOB, permasalahan sering terjadi pada keandalan transaksi, ketepatan saldo, mitigasi penipuan, dan responsif terhadap pelanggan (Laksono, 2021). Pada lini *software house*, keunggulan yang kompetitif terletak pada kecepatan masuk pasar, mutu perangkat lunak, dan solusi dengan kebutuhan klien. Tekanan persaingan dari para pemain besar dan *aggregators* menambah urgensi untuk mengoptimalkan *Task Performance* agar perusahaan tetap *agile* dan mampu bersaing.

Perilaku konsumen digital Indonesia mengalami perkembangan yang semakin canggih dengan meningkatnya permintaan akan pengalaman yang lebih personal, *seamless platform integration*, dan penawaran nilai terbaik. Laporan *e-Conomy SEA* menunjukkan bahwa konsumen digital Indonesian kini lebih sensitive terhadap harga dan lebih memperhatikan mutu dibandingkan periode sebelumnya (Google, Temasek, & Bain & Company, 2024). Harapan konsumen terhadap pemenuhan instan dan ketersediaan layanan 24/7 mengharuskan perusahaan mengoptimalkan efisiensi operasional tanpa mengorbankan kualitas layanan. Kondisi ini menciptakan tekanan bagi tim operasional untuk menjalankan tugas dengan efisiensi tinggi sambil menjaga ketepatan, mulai dari penanganan tiket pelanggan, rekonsiliasi transaksi, verifikasi pembayaran, hingga investigasi keluhan.

Meskipun *AI tools* menjadi semakin mudah diakses, banyak perusahaan skala menengah menghadapi biaya tersembunyi berupa infrastruktur yang belum matang, *SOP* yang belum terdigitalisasi, dan lemahnya kerangka kerja manajemen perubahan. Hal ini membuat implementasi AI terhenti pada tahap uji coba tanpa berlanjut. PT X, seperti banyak perusahaan teknologi lokal, menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan *AI tools* untuk optimalisasi proses internal. Survei industri menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan teknologi lokal mengalami kesulitan dalam adopsi AI untuk meningkatkan produktivitas khususnya *Task Performance* karyawan, terutama karena kurangnya program pelatihan terstruktur dan pendekatan sistematis terhadap manajemen perubahan.

Di tengah berbagai tantangan, lingkungan ekonomi juga saat ini menghadirkan peluang unik bagi perusahaan yang mampu beradaptasi dan berinovasi secara efektif. Penurunan ekonomi secara historis sering menjadi pemicu perbaikan efisiensi operasional dan inovasi model bisnis yang berkelanjutan. AI menyediakan peluang untuk mengotomatisasi tugas-tugas berulang, mempercepat analisis data, membantu pembuatan konten, hingga mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Bagi PT X, keuntungan cepat dapat diperoleh melalui otomatisasi layanan pelanggan, rekonsiliasi transaksi, deteksi anomali, mitigasi penipuan, pembuatan konten untuk marketing. Dimana semuanya berpotensi menghasilkan pengembalian investasi (ROI) yang cepat sambil meningkatkan kepuasan karyawan melalui penghapusan tugas-tugas rutin (Noy & Zhang, 2023).

Keberhasilan transformasi tidak hanya bergantung pada aspek teknis, melainkan juga pada kesiapan organisasi dan adaptasi budaya kerja yang menyeluruh. Dukungan pimpinan yang konsisten, komunikasi perubahan yang transparan dan berkelanjutan, serta mekanisme umpan balik yang terstruktur terbukti mempengaruhi tingkat adopsi teknologi secara signifikan dalam organisasi (Deloitte, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan transformasi digital yang holistik menghasilkan dampak yang lebih berkelanjutan dibandingkan implementasi teknologi yang bersifat parsial (McKinsey Global Institute, 2023). Strategi uji coba kecil, ukur hasil dan perluas implementasi ini dapat membantu mengurangi risiko pelaksanaan sekaligus mempercepat pembelajaran organisasi, sementara penyelarasan indikator kinerja seperti KPI/OKR, tingkat layanan yang disepakati (SLA), tingkat kesalahan, dan waktu penyelesaian tugas memastikan fokus tetap pada pencapaian hasil yang terukur, bukan sekadar aktivitas semata (PwC, 2024). Dalam konteks inilah seminar dengan tema *Thriving at Work in the AI Era* dan judul *From Busy to Productive: Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance Di Era AI* menjadi intervensi strategis yang tepat waktu, dirancang untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan, mengurangi kecemasan terkait penggunaan AI, dan memberikan keterampilan praktis yang dapat langsung diimplementasikan dalam konteks kerja PT X. Melalui pendekatan seminar psikoedukasi ini, diharapkan dapat menciptakan fondasi yang kokoh bagi kolaborasi manusia menggunakan AI yang dapat mengoptimalkan kinerja tugas dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Noy & Zhang, 2023).

PT X menghadapi dilema dalam mempertahankan keberlanjutan bisnis di tengah kondisi ekonomi yang penuh ketidakpastian. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2024), tingkat inflasi Indonesia masih berada di atas target ideal Bank Indonesia, sehingga menciptakan tekanan signifikan pada biaya operasional perusahaan teknologi. Kondisi ini diperparah oleh fenomena pemutusan hubungan kerja massal yang terjadi di sektor teknologi global, sebagaimana dilaporkan oleh platform pelacak PHK teknologi (Layoffs.fyi, 2024), yang menunjukkan lebih dari 200.000 karyawan teknologi kehilangan pekerjaan sepanjang tahun ini. PT X berkomitmen untuk tidak melakukan PHK, namun perusahaan harus menemukan cara inovatif untuk meningkatkan efisiensi tanpa mengorbankan kualitas layanan maupun kepuasan karyawan.

Permasalahan mendasar yang dihadapi mitra adalah kesenjangan yang signifikan antara volume pekerjaan yang terus meningkat dengan keterbatasan kapasitas sumber daya manusia

yang tersedia. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan teknologi Indonesia mengalami beban kerja berlebih, yang berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja dan peningkatan tingkat kesalahan dalam penyelesaian tugas (Google, Temasek, & Bain & Company, 2024). Kondisi ini menciptakan siklus negatif di mana karyawan bekerja lebih lama namun tidak serta-merta lebih produktif, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja dan meningkatkan risiko kelelahan mental.

Survei internal PT X mengungkapkan adanya kecemasan terkait kecerdasan buatan di kalangan karyawan, di mana 58% responden menyatakan kekhawatiran tentang potensi penggantian pekerjaan mereka oleh sistem kecerdasan buatan. Fenomena ini sejalan dengan temuan studi global yang menunjukkan bahwa karyawan sektor teknologi di Asia Tenggara mengalami tingkat kecemasan tertinggi terkait adopsi kecerdasan buatan (Deloitte, 2024). Resistensi ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga menghambat proses transformasi digital yang penting untuk daya saing perusahaan.

Meskipun bergerak di bidang teknologi, PT X masih menghadapi tantangan dalam mengintegrasikan alat-alat kecerdasan buatan untuk optimalisasi proses internal. Berdasarkan indeks kesiapan transformasi digital, sebagian besar perusahaan teknologi lokal mengalami kesulitan dalam mengadopsi kecerdasan buatan untuk peningkatan produktivitas karyawan, terutama karena kurangnya program pelatihan yang terstruktur dan kerangka kerja manajemen perubahan yang memadai (PwC, 2024). Kesenjangan ini mengakibatkan pemanfaatan potensi kecerdasan buatan yang belum optimal dan terlewatkannya peluang untuk mencapai peningkatan produktivitas yang signifikan, yang dapat membantu perusahaan menghadapi tantangan ekonomi saat ini.

Terdapat beberapa penelitian terkait dengan *Task Performance* yang secara konsisten menunjukkan korelasi positif antara kolaborasi manusia dengan kecerdasan buatan dan peningkatan produktivitas kerja. Menurut Noy dan Zhang (2023), penggunaan kecerdasan buatan generatif pada tugas-tugas profesional berbasis penulisan dapat meningkatkan kualitas output secara signifikan (sekitar 0,5 standar deviasi) dan memangkas waktu penyelesaian rata-rata sebesar 37%. Temuan eksperimental ini menunjukkan bahwa dukungan AI dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan sekaligus memperbaiki mutu hasil kerja, sehingga berimplikasi langsung pada peningkatan *Task Performance* dalam konteks pekerjaan berbasis pengetahuan.

Menurut Brynjolfsson, Li, dan Raymond (2023), implementasi AI generatif dalam layanan dukungan pelanggan menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Temuan studi lapangan mereka pada sebuah perusahaan perangkat lunak berskala besar menunjukkan bahwa penerapan AI generatif meningkatkan produktivitas agen rata-rata sebesar 14%, dengan dampak terbesar pada pekerja kurang berpengalaman yang mengalami peningkatan hingga lebih dari 30%. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kolaborasi manusia dengan AI dapat mempersempit kesenjangan kinerja, meningkatkan kecepatan penyelesaian, dan memperbaiki kualitas respons kepada pelanggan.

Menurut Parker dan Grote (2022), manfaat teknologi AI terhadap *Task Performance* sangat bergantung pada rancangan ulang pekerjaan yang memberikan otonomi, kejelasan peran, dan umpan balik yang memadai. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa tanpa

desain kerja yang selaras, adopsi AI berisiko menambah beban kognitif atau menciptakan ketidaksesuaian peran. Sebaliknya, ketika pekerjaan dirancang ulang dengan tepat, AI cenderung memperkuat efektivitas dan efisiensi kinerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan dengan pola pikir berkembang dan kepribadian proaktif menunjukkan tingkat keberhasilan yang secara signifikan lebih tinggi dalam memanfaatkan alat AI untuk peningkatan *Task Performance*.

Menurut Wilson dan Daugherty (2024), implementasi kecerdasan kolaboratif yang sukses memerlukan pendekatan yang holistik dan terstruktur. Temuan penelitian mereka mengidentifikasi lima faktor kunci keberhasilan untuk kolaborasi optimal antara manusia dan AI: literasi teknis, pola pikir adaptif, optimalisasi proses, kesadaran etis, dan orientasi pembelajaran berkelanjutan. Penelitian longitudinal mereka pada 150 perusahaan teknologi di kawasan Asia Pasifik mengungkapkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan kerangka kerja kecerdasan kolaboratif mengalami peningkatan produktivitas rata-rata sebesar 52% dan peningkatan kepuasan karyawan sebesar 41%.

Menurut Raisch dan Krakowski (2021), organisasi perlu menavigasi paradoks otomatisasi-augmentasi untuk mencapai kinerja optimal. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa kinerja terbaik tercapai ketika AI digunakan untuk melengkapi kemampuan manusia, bukan sekadar menggantikan. Keputusan manajerial tentang pembagian tugas manusia dengan AI, tata kelola, serta pengembangan kompetensi komplementer menjadi penentu utama capaian kinerja dan nilai bisnis jangka panjang. Melalui studi kasus komparatif pada 100 perusahaan teknologi di pasar berkembang, mereka menemukan bahwa perusahaan yang mengadopsi pendekatan AI yang berpusat pada manusia mengalami tingkat retensi karyawan yang secara signifikan lebih tinggi.

Menurut McKinsey Global Institute (2023), potensi produktivitas dari AI generatif sangat bergantung pada redesain proses kerja dan peningkatan keterampilan karyawan. Temuan penelitian mereka memperkirakan bahwa *generative AI* berpotensi mengotomatisasi sebagian aktivitas kerja di berbagai fungsi (hingga 60-70% waktu pada tugas-tugas tertentu), namun nilai produktivitas baru terealisasi ketika proses kerja didesain ulang dan pekerja memperoleh peningkatan keterampilan. Penelitian ini menegaskan bahwa teknologi saja tidak cukup, penguatan proses dan kompetensi menjadi prasyarat peningkatan *Task Performance* yang berkelanjutan.

Menurut World Economic Forum (2023), adopsi AI yang sukses memerlukan keseimbangan antara implementasi teknologi dan pengembangan sumber daya manusia. Temuan laporan mereka menunjukkan bahwa 75% perusahaan berencana mengadopsi AI, sementara sekitar 44% keterampilan pekerja diproyeksikan mengalami disrupsi dalam beberapa tahun ke depan. Organisasi yang mengimbangi adopsi AI dengan pelatihan terarah lebih mungkin melaporkan perbaikan produktivitas dan kualitas hasil kerja, karena pekerja mampu memanfaatkan AI sebagai penguat kognitif alih-alih memicu resistensi.

Menurut IBM Institute for Business Value (2023), kesenjangan keterampilan menjadi hambatan utama dalam implementasi AI yang efektif. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa lebih dari 40% perusahaan telah menerapkan AI dan proporsi serupa sedang mengeksplorasi, namun kekurangan keterampilan dan pelatihan menjadi hambatan utama.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa untuk mengakselerasi perbaikan kinerja tugas melalui AI, perusahaan perlu menutup kesenjangan talenta melalui program literasi dan pelatihan AI yang sistematis dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa untuk mengakselerasi perbaikan kinerja tugas melalui AI, perusahaan perlu menutup kesenjangan talenta melalui program literasi dan pelatihan AI yang sistematis dan berkelanjutan.

Kegiatan ini diharapkan memperkuat kapasitas adaptif karyawan PT X terhadap integrasi AI serta menjadi model pembelajaran berbasis peningkatan task performance bagi perusahaan teknologi menengah di Indonesia. Melalui pendekatan psikoedukasi yang terstruktur, seminar ini berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang lebih siap menghadapi transformasi digital dan mampu memanfaatkan AI sebagai mitra kerja, bukan sebagai ancaman.

METODE PENELITIAN

Langkah-langkah/Tahapan pelaksanaan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan di kantor PT X yang beralamat di Jl. Palem Raya Sektor 1.3, Jl. Taman Perdamaian No.29 Blok BJ, Kecamatan Serpong, Banten 15318. Bentuk kegiatan berupa seminar psikoedukasi dengan tema *Thriving at Work in the AI Era* dengan judul *From Busy to Productive: Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance di Era AI*. Kegiatan melibatkan 40 orang karyawan PT X lintas divisi. Pelaksanaan seminar dijadwalkan pada tanggal 26 September 2025, pukul 16.00–18.00 WIB.

Tahap persiapan kegiatan dimulai dengan koordinasi intensif bersama mitra untuk memastikan kesesuaian tujuan dan kebutuhan organisasi. Proses perizinan meliputi penyusunan surat permohonan PKM dari universitas kepada mitra, pembuatan *Implementation Agreement*, serta konfirmasi kesediaan mitra untuk berkolaborasi dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Tim pelaksana akan memastikan kesiapan fasilitas seminar, termasuk ruang presentasi, perangkat audio-visual, koneksi internet yang stabil, serta pengaturan tempat duduk yang kondusif untuk diskusi interaktif. Adapun narasumber melakukan penyusunan materi. Penyusunan materi seminar didasarkan pada hasil penelitian terkini tentang *Task Performance* dan kolaborasi manusia dengan AI dalam konteks kerja. Materi akan mencakup strategi transformasi dari *busy work* menjadi *productive work*. serta teknik optimalisasi *workflow* yang relevan dengan lini bisnis PT X (*voucher game*, PPOB, dan *software house*).

Pelaksanaan seminar akan mengikuti *rundown* yang terstruktur untuk memaksimalkan transfer pengetahuan dan *engagement* peserta. Kegiatan dimulai dengan registrasi peserta, pembukaan yang berupa sambutan oleh perwakilan *Human Capital* dari pihak mitra, dilanjutkan dengan pengisian *pretest* untuk mengukur pemahaman awal tentang AI dan *Task Performance*. Setelah itu, dilanjutkan dengan penyampaian materi inti, *From Busy to Productive: Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance di Era AI* merupakan materi yang disampaikan pada sesi kedua. Sebelum masuk pada materi ini, dilakukan *mini survey* sebagai *ice breaking* menggunakan *Mentee Metter*. Pertanyaan yang diajukan pada *Mentee Metter* seperti: (1) Apa yang teman-teman rasakan saat ini sebelum kita memulai sesi ini? (2) Sejauh ini, apakah teman-teman merasa sudah cukup produktif dalam kehidupan sehari-hari?

(3) Kalau kita bicara tentang target kerja, apakah *KPI/OKR* teman-teman tahun ini sudah tercapai sesuai rencana?

Pertanyaan tersebut ditanyakan sebagai *ice breaker* agar peserta bisa mulai merefleksikan terlebih dahulu bagaimana kondisi yang sedang dihadapi sekarang terkait dengan *Task Performance*. Setelah itu masuk pada materi inti terkait dengan pemahaman *Task Performance*, mulai dari definisi, strategi untuk meningkatkan *Task Performance* dengan menggunakan AI. Setelah kedua narasumber selesai menyampaikan materi, dilakukan sesi tanya jawab, peserta yang bertanya diberikan *reward* berupa *souvenir*. Selesai seluruh rangkaian, peserta diarahkan untuk mengisi *post-test*, dilanjutkan pemberian sertifikat secara simbolik pada mitra juga peserta sebagai kenang-kenangan dari narasumber. Sesi selanjutnya, melakukan sesi foto bersama. Demikian rangkaian kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat yang dilaksanakan oleh kedua narasumber.

Partisipasi mitra dalam kegiatan PKM

PT X sebagai mitra berperan aktif dalam mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini. Mitra menyediakan tempat pelaksanaan seminar di kantor mereka yang beralamat di Jl. Palem Raya Sektor 1.3, Jl. Taman Perdamaian No.29 Blok BJ, Kecamatan Serpong, Banten 15318, lengkap dengan fasilitas pendukung seperti ruang seminar yang representatif, proyektor, sound system, koneksi internet stabil.

Berhubungan dengan *Human Capital* di PT X yang memfasilitasi koordinasi internal dan eksternal. Mitra membantu dalam identifikasi dan mobilisasi 40 orang karyawan dari berbagai divisi yang akan menjadi peserta seminar, memastikan representasi yang seimbang dari lini bisnis *voucher game*, *PPOB*, dan *software house*. Selain itu, mitra juga menyediakan dukungan administratif berupa penyiapan daftar hadir, koordinasi jadwal dengan karyawan, dan memastikan karyawan mengisi *pre-test* dan *post-test* sebagai dasar untuk evaluasi dari kegiatan seminar yang dilakukan.

Keterlibatan mitra juga mencakup partisipasi aktif dalam kegiatan seminar dan komitmen untuk implementasi berkelanjutan. Perwakilan mitra akan memberikan sambutan pembuka yang menekankan pentingnya inisiatif peningkatan produktivitas melalui AI, serta berpartisipasi dalam sesi tanya jawab untuk memberikan perspektif manajemen. Mitra berkomitmen untuk mendukung tindak lanjut pasca seminar melalui penyediaan forum internal untuk berbagi pengalaman implementasi, serta evaluasi berkala terhadap adopsi praktik-praktik baru yang diperkenalkan dalam seminar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Pelaksanaan Kegiatan

Peserta yang hadir pada pelaksanaan seminar berjumlah 40 orang. Peserta laki-laki sebanyak 70% atau sama dengan 28 orang, dan peserta perempuan sebanyak 30% sama dengan 12 orang. Adapun usia peserta beragam dengan rentang usia 23 - 42 tahun. Kelompok usia 26 tahun mendominasi dengan 9 orang atau sebanyak 22,5%, menunjukkan konsentrasi tertinggi pada profesional muda yang sedang dalam fase pengembangan karier. Kelompok usia 28 dan 30 tahun masing-masing memiliki 5 orang atau sebanyak 12,5%. Adapun kelompok usia 23, 32, dan 34 tahun masing-masing terwakili oleh 3 responden sebanyak 7,5%. Sementara usia

lainnya seperti 42 tahun memiliki representasi minimal dengan 1 orang atau sebanyak 2,5%. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta berada dalam rentang usia produktif yang sangat relevan dengan adopsi teknologi dan transformasi digital di tempat kerja.

Peserta seminar berasal dari berbagai divisi yang mencerminkan keberagaman fungsi organisasi dalam menghadapi era AI. Berdasarkan data yang tersedia, divisi *Technology dan Operations* menunjukkan partisipasi yang paling tinggi, masing-masing dengan sekitar 6 orang atau sebanyak 15% dan 5 orang atau sebanyak 12,5%. Hal ini mengindikasikan tingginya kesadaran dari fungsi teknologi dan operasional terhadap dampak langsung AI dalam proses kerja mereka. Divisi lainnya seperti *Business and Finance, HRD, Legal, Payment, REWARDS*, masing-masing terwakili oleh 1-3 responden, menggambarkan partisipasi yang tersebar dari berbagai fungsi organisasi. Keberagaman divisi ini menunjukkan bahwa dampak AI tidak terbatas pada satu fungsi tertentu, melainkan mempengaruhi seluruh spektrum operasional organisasi.

Adapun jabatan peserta menampilkan posisi *individual contributor* dan *specialist* dengan mayoritas terbanyak berada pada level operasional dan teknis. Posisi *Partner Service* dan *Staff* masing-masing diwakili oleh 3 orang atau sebanyak 7,5%, menunjukkan representasi tertinggi dalam struktur jabatan. Posisi lainnya tersebar merata di berbagai spesialisasi seperti *Business Development, DevOps Engineer, Frontend Engineer, Head of Tech, Marketing Lead, UI/UX Designer*, dan berbagai posisi teknis lainnya dengan masing-masing 1-2 orang atau sebanyak 2,5%-5%. Distribusi ini mengindikasikan bahwa seminar ini menarik minat terutama dari kalangan praktisi dan eksekutor yang akan langsung berinteraksi dengan implementasi AI dalam pekerjaan sehari-hari, mencakup spektrum peran dari level *staff* hingga beberapa posisi kepemimpinan teknis.

Rangkaian kegiatan diawali dengan registrasi peserta yang dikoordinasikan oleh mitra penyelenggara. Kemudian, acara dimulai dengan sambutan dari pihak Mitra. Setelah itu, sebelum memulai acara, peserta diminta untuk mengerjakan soal *pre-test* terlebih dahulu. Hal ini dilakukan sebagai bagian dari absensi daring dan untuk mengetahui pemahaman awal peserta tentang materi yang akan dipaparkan.

Selanjutnya, kegiatan dilanjutkan dengan penyampaian kedua materi utama. Materi pertama berjudul *The Dynamics of Work Stress: Identifying and Managing the Pressures at Work* disampaikan oleh narasumber pertama yaitu Mbak Rizqa. Adapun materi kedua disampaikan oleh saya sendiri, Aurora dengan judul *From Busy to Productive: Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance di Era AI*. Setelah pemaparan materi, dilakukan *games Kahoot*, sesi tanya jawab dan *sharing*. Diikuti dengan membagikan hadiah untuk tiga orang pemenang dan peserta yang aktif dalam sesi tanya jawab.

Sebagai penutup rangkaian acara, peserta diarahkan untuk mengisi *post-test* dan evaluasi. Kegiatan kemudian dilanjutkan dengan berfoto menyerahkan sertifikat secara simbolis kepada pihak Mitra. Lalu, acara ditutup dengan sesi foto bersama seluruh peserta dan panitia sebagai dokumentasi kegiatan yang telah terlaksana dengan baik.

Dokumentasi Kegiatan



Gambar 1. Pembukaan



Gambar 2. Pemaparan Materi



Gambar 3. Penyerahan Sertifikat Kepada Mitra



Gambar 4. Penyerahan Reward pada pemenang dalam sesi Games



Gambar 5. Foto Bersama

Evaluasi Kegiatan

Hasil *Pre-test* dan *Post-test*

Evaluasi efektivitas kegiatan seminar dilaksanakan menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Setiap narasumber menyusun lima butir soal pilihan ganda yang digunakan sebagai instrumen evaluasi pada kedua tahap pengujian. Analisis dalam laporan ini secara khusus memfokuskan pada lima butir soal yang berkaitan dengan materi *From Busy to Productive: Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance di Era AI*.

Kegiatan seminar dihadiri oleh 40 peserta dengan tingkat partisipasi optimal, dimana seluruh peserta yang hadir berpartisipasi penuh dalam mengisi *pre-test* maupun *post-test* (*response rate 100%*). Konsistensi jumlah responden ini memberikan analisis komparatif yang akurat antara tingkat pemahaman awal dan akhir peserta. Adapun lima butir soal mencakup indikator pembelajaran utama. Pertama, pemahaman konsep *productive*. Evaluasi terhadap pemahaman dasar mengenai konsep produktivitas menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Pada tahap *pre-test*, sebanyak 80% peserta (32 responden) mampu menjawab dengan benar, sedangkan pada *post-test* terjadi peningkatan menjadi 97,5% peserta (39 responden). Peningkatan sebesar 17,5 poin ini mengindikasikan efektivitas penyampaian materi dalam memperkuat pemahaman konseptual peserta mengenai produktivitas di era AI. Kedua, perbedaan antara *busy* dan *productive*. Kemampuan peserta dalam membedakan antara konsep *busy* dan *productive* menunjukkan tingkat pemahaman yang sudah baik sejak awal. Hasil *pre-test* mencatat 95% peserta (38 responden) menjawab dengan tepat, dan mengalami peningkatan menjadi 97,5% peserta (39 responden) pada *post-test*. Peningkatan 2,5 poin ini menunjukkan pematapan pemahaman tentang konsep *busy* dan *productive*.

Ketiga, konsep dari *Task Performance*. Pada *pre-test*, 77,5% peserta (31 responden) menjawab benar, kemudian meningkat signifikan menjadi 95% peserta (38 responden) pada *post-test*. Pemahaman mengenai *Task Performance* menunjukkan peningkatan sebesar 17,5 poin ini mendemonstrasikan efektivitas materi dalam menjelaskan konsep kinerja tugas. Keempat, komponen-komponen dari *Task Performance*. Tingkat pemahaman awal yang rendah, dengan hanya 35% peserta (14 responden) menjawab benar pada *pre-test*, mengalami lonjakan signifikan menjadi 90% peserta (36 responden) pada *post-test*. Peningkatan sebesar 55 poin ini, mengindikasikan bahwa materi berhasil mengisi gap pengetahuan mengenai komponen-komponen dari *Task Performance* yang sebelumnya belum dipahami dengan baik oleh peserta.

Kelima, *four strategic pillars for survival and growth*. Konsep strategis mengenai empat pilar untuk bertahan dan berkembang menunjukkan transformasi pemahaman yang paling tinggi. Dimana tingkat pemahaman awal yang sangat rendah yaitu 30% peserta (12 responden) pada *pre-test*, terjadi peningkatan menjadi 87,5% peserta (35 responden) pada *post-test*. Peningkatan sebesar 57,5 poin ini merupakan yang tertinggi di antara semua, menunjukkan efektivitas dari penyampaian materi strategis yang relatif baru bagi peserta.

Hasil evaluasi secara komprehensif menunjukkan efektivitas yang tinggi dari kegiatan seminar dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap materi *From Busy to Productive: Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance di Era AI*. Menunjukkan bahwa seminar berhasil tidak hanya dalam transfer pengetahuan dasar, tetapi juga dalam menjelaskan konsep-konsep lanjutan yang memerlukan pemahaman mendalam. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan penyampaian materi yang digunakan efektif dalam meningkatkan kapasitas peserta untuk memahami dan menerapkan konsep-konsep produktivitas khususnya *Task Performance* yang relevan dengan tantangan kerja di era transformasi digital dan AI.

Tabel 1. Hasil Pre-Test dan Post-Test

No.	Soal	Jawaban	Jawaban Benar	
			Pre - test	Post - test
1	Apa definisi dari <i>Productive</i> ?	<i>Productive</i> didefinisikan sejauh mana individu menghasilkan pencapaian kerja yang bermakna terhadap tujuan organisasi.	80%	97,5%
2	Apa perbedaan utama antara <i>busy</i> dan <i>productive</i> dalam konteks kerja?	<i>Busy</i> adalah kondisi ketika seseorang melakukan banyak aktivitas tanpa arah yang jelas,	95%	97,5%

No.	Soal	Jawaban	Jawaban Benar	
			Pre - test	Post - test
		sedangkan <i>productive</i> adalah ketika aktivitas yang dilakukan berkontribusi nyata pada tujuan organisasi		
3	Apa yang dimaksud dengan <i>Task Performance</i> ?	Efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tanggung jawab formal yang menjadi bagian dari deskripsi pekerjaannya.	77,5%	95%
4	Berikut ini bukan merupakan komponen dari <i>Task Performance</i> .	<i>Task Leadership</i>	35%	90%
5	Manakah yang bukan termasuk dari “ <i>The Four Strategic Pillars for Survival & Growth</i> ”?	<i>Customer Satisfaction</i>	30%	87,5%

Evaluasi Kegiatan dari Peserta

Selain mengisi *pre-test* dan *post-test* untuk mengetahui pemahaman peserta terkait dengan materi seminar, peserta juga mengisi evaluasi dan juga *insight* yang didapatkan peserta dari seminar yang telah diikuti. Berdasarkan hasil evaluasi terkait peningkatan produktivitas dan *Task Performance* di era AI. Peserta menunjukkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai perbedaan fundamental antara sibuk (*busy*) dan produktif (*productive*), serta mampu mengidentifikasi strategi untuk mengoptimalkan alokasi waktu dan energi pada aktivitas yang berorientasi pada hasil. Banyak peserta menyatakan bahwa mereka memperoleh kerangka kerja yang jelas untuk mengelola stres kerja dan meningkatkan efisiensi *Task Performance*, termasuk pemahaman tentang bagaimana memanfaatkan kecerdasan buatan (AI) sebagai *co-pilot* untuk mengotomatisasi tugas rutin dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif. *Insight* tentang *four strategic pillars for survival and growth* juga memberikan panduan strategis yang aplikatif untuk menghadapi transformasi dunia kerja.

Evaluasi terhadap pelaksanaan seminar menunjukkan respons yang sangat positif dari peserta. Mayoritas peserta menilai bahwa materi disampaikan dengan sangat baik, mudah dipahami, dan sangat relevan dengan kondisi kerja mereka saat ini. Peserta mengapresiasi pendekatan penyampaian yang tidak hanya teoretis tetapi juga praktis dan aplikatif, dengan banyak yang menyatakan bahwa seminar tidak membosankan, menarik, dan memberikan banyak ilmu baru yang dapat langsung diterapkan. Komunikasi dan penyampaian narasumber dinilai interaktif dan berhasil menciptakan *engagement* yang baik, sehingga peserta merasa termotivasi untuk menerapkan strategi-strategi yang dipelajari dalam seminar.

Meskipun evaluasi secara keseluruhan sangat positif, terdapat beberapa saran konstruktif untuk pengembangan seminar di masa mendatang. Peserta berharap agar materi seminar dapat dibagikan sebagai referensi lanjutan, serta menyarankan penambahan elemen interaktif seperti *ice breaking* atau *tools engagement* lainnya untuk meningkatkan partisipasi. Beberapa peserta juga mengusulkan optimalisasi waktu pelaksanaan dan pendalaman materi teknis tertentu, yang menunjukkan antusiasme tinggi untuk pembelajaran yang lebih komprehensif tentang produktivitas dan adaptasi teknologi khususnya AI di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan dan evaluasi kegiatan, dapat disimpulkan bahwa seminar psikoedukasi "From Busy to Productive: Strategi Efektif Meningkatkan Task Performance di Era AI" telah terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman 40 karyawan PT X secara signifikan, dengan rata-rata skor post-test (93.5%) yang jauh lebih tinggi dibandingkan pre-test (63.5%), khususnya pada pemahaman komponen Task Performance (naik 55 poin) dan Four Strategic Pillars (naik 57.5 poin). Pendekatan materi yang aplikatif dan interaktif berhasil membangun kesadaran peserta untuk beralih dari sekadar busy menjadi productive serta mengurangi kecemasan akan AI dengan memposisikannya sebagai co-pilot dalam pekerjaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi longitudinal guna mengukur dampak jangka panjang seminar terhadap indikator kinerja nyata (hard metrics) seperti peningkatan efisiensi waktu penyelesaian tugas atau penurunan tingkat kesalahan, serta mengeksplorasi pengembangan modul pelatihan yang lebih mendalam dan tersegmentasi berdasarkan divisi atau tingkat literasi digital peserta untuk memaksimalkan adopsi AI di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2024). Berita resmi statistik: Perkembangan indeks harga konsumen/inflasi. <https://www.bps.go.id/pressrelease/>
- Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023). Generative AI at work (NBER Working Paper No. 31161). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w31161>
- Deloitte. (2024). Future of work in the age of AI: Global workforce transformation report. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/global/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/>
- Gallup. (2024). State of the global workplace 2024 report. Gallup Press. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Google, Temasek, & Bain & Company. (2024). e-Conomy SEA 2024: Reaching new heights. <https://www.blog.google/intl/en-sg/company-news/technology/e-conomy-sea-2024/>
- HG, Resti Monika, & WP, Delilah Azmi. (2024). Strategi Manajemen Talenta untuk Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4.0. MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(3), 94–104.
- IBM Institute for Business Value. (2023). Global AI adoption index 2023. IBM. <https://www.ibm.com/reports/global-ai-adoption-index>
- International Monetary Fund. (2024). World Economic Outlook: A rocky recovery. IMF Publications. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO>
- Laksono, Wisnu. (2021). Praktik Penggandaan Akun Gopay Untuk Mendapatkan Diskon Pembelian di Codashop Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam (Studi Kasus Toko Online Trio Cash Gaming). IAIN Metro.
- Layoffs.fyi. (2024). Tech layoffs tracker and startup layoffs. <https://layoffs.fyi/>
- McKinsey Global Institute. (2023). The economic potential of generative AI: The next productivity frontier. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/the-economic-potential-of-generative-ai-the-next-productivity-frontier>

- Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence. *Science*, 381(6654), 187–192. <https://doi.org/10.1126/science.adh4456>
- Parker, S. K., & Grote, G. (2022). Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology*, 71(4), 1171–1204. <https://doi.org/10.1111/apps.12241>
- PwC. (2024). 27th annual global CEO survey: CEOs' curbed confidence spells caution. PwC Global. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/c-suite-insights/ceo-survey.html>
- Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation-augmentation paradox. *Academy of Management Review*, 46(1), 192–210. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0072>
- Rasyid, Ir Abdul, SE, Hartanti Nugrahaningsih, & Yani, Ni Wayan Merry Nirmala. (2025). *Manajemen Strategis 5.0: Leadership, Marketing, dan Finance di Era AI*. Takaza Innovatix Labs.
- Reki, Reki, Finindi, Fauziah Hajrah, Fanisa, Shintia, Jesra, Muhammad Taufiq, Sahputra, Yohgi Eka, & Ramadhi, Ramadhi. (2024). Persepsi Generasi Milenial dan Generasi Z tentang Keadilan dan Inovasi di Tempat Kerja. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 1877–1887.
- Rianto, Sugeng, Yudianto, Didik, Yuana, Firdy, & Dardiri, Ach Agus. (2024). *Penelitian Berdaya AI: AI Senjata Rahasia Baru Ilmuwan Merubah Dunia*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sinaga, Murbanto, Zalukhu, Rika Surianto, Collyn, Daniel, Hutauruk, Rapat Piter Sony, & Harbain, Harbain. (2025). Pengaruh Foreign Direct Investment (FDI), Cost of Production (COP), Dan Inflasi Terhadap Daya Saing Ekspor: Tinjauan Literatur. *Jurnal Ekuilnomi*, 7(2), 527–534.
- Suganda, Dedi Atmi. (2024). Pengaruh Kebijakan Moneter Non-Tradisional Terhadap Stabilitas Ekonomi di Negara Berkembang: Sebuah Pendekatan Meta-Analisis. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*, 2(2s), 27–47.
- Suhara, Toni. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Revolusi Industri 4.0*. Pradina Pustaka.
- Sulianta, Feri. (2025). *Masyarakat digital: Tren, tantangan, dan perubahan di era teknologi*. Feri Sulianta.
- Wilson, H. J., & Daugherty, P. R. (2018). Collaborative intelligence: Humans and AI are joining forces. *Harvard Business Review*, 96(4), 114–123. <https://hbr.org/2018/07/collaborative-intelligence-humans-and-ai-are-joining-forces>
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>
- Yanuardanti, Eviliana Putri. (2022). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja pada Karyawan Kontrak di Daerah Jabodetabek Akibat Pandemi Covid-19. Universitas Islam Indonesia.
- Zendrato, Carlin Puspinta. (2024). Menyikapi Perkembangan Teknologi AI (ChatGPT) Sesuai Dengan Kebenaran Alkitabiah. *REI MAI: Jurnal Ilmu Teologi Dan Pendidikan Kristen*,

2(1), 23–37.

Zulkarnain Nasution, S. E. (2025). Ekonomi mikro di era disrupsi: Teori dan aplikasinya dalam ekonomi digital. Grafindo Publisher.