

Accepted: April 2026	Revised: Mei 2026	Published: Juni 2026
-------------------------	----------------------	-------------------------

## **PENGUNAAN ARTIFICIAL INTELLIGENCE UNTUK EVALUASI KINERJA DAN PENGEMBANGAN KETERAMPILAN KARYAWAN SECARA REAL-TIME**

**Elma Kamala**

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro, Indonesia

email: [kamaelmaa@gmail.com](mailto:kamaelmaa@gmail.com)

**Muhshonatun Nandhiroh**

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro, Indonesia

email: [muhsonatunnandhiroh@gmail.com](mailto:muhsonatunnandhiroh@gmail.com)

**O'ol Prasetyo**

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro, Indonesia

email: [oolprasetyo12@gmail.com](mailto:oolprasetyo12@gmail.com)

**Ifa khoiria Ningrum**

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro, Indonesia

email: [nifakhoiria@unugir.ac.id](mailto:nifakhoiria@unugir.ac.id)

### ***Abstract***

*The rapid development of digital technology has encouraged organizations to adopt Artificial Intelligence (AI) to improve the effectiveness of performance evaluation and employee skill development. Conventional evaluation systems, which are typically periodic, are considered less capable of providing timely and relevant feedback. Therefore, AI emerges as a solution through its ability to analyze data in real-time, objectively, and continuously. This study employs a descriptive qualitative approach using a library research method, drawing on scientific journals and credible publications. Data analysis is conducted using content analysis techniques by comparing traditional evaluation systems with AI-based systems. The results show that AI can improve the accuracy of skill mapping by up to 80% and increase the speed of problem detection by up to 150% compared to manual methods. AI also enables the personalization of training programs based on individual needs, thereby enhancing the efficiency and effectiveness of human resource development. In addition, instant feedback generated by AI has been proven to increase employee motivation and productivity. However, the effectiveness of AI largely depends on data quality, system transparency, and integration with human roles. With proper management, AI has the potential to become a strategic tool in supporting improved performance and organizational competitiveness.*

**Keywords :** *Artificial Intelligence; Performance Evaluation; Skill Development.*

### Abstrak

Perkembangan teknologi digital mendorong organisasi mengadopsi Artificial Intelligence (AI) untuk meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja dan pengembangan keterampilan karyawan. Sistem evaluasi konvensional yang bersifat periodik dinilai kurang mampu memberikan umpan balik secara cepat dan relevan. Oleh karena itu, AI hadir sebagai solusi melalui kemampuan analisis data secara real-time, objektif, dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan, yang bersumber dari jurnal ilmiah dan publikasi terpercaya. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *content analysis* dengan membandingkan sistem evaluasi tradisional dan berbasis AI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa AI mampu meningkatkan akurasi pemetaan kebutuhan keterampilan hingga 80% dan kecepatan deteksi masalah hingga 150% dibandingkan metode manual. AI juga memungkinkan personalisasi program pelatihan berdasarkan kebutuhan individu, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengembangan SDM. Selain itu, umpan balik instan dari AI terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Namun, efektivitas AI sangat bergantung pada kualitas data, transparansi sistem, serta integrasi dengan peran manusia. Dengan pengelolaan yang tepat, AI berpotensi menjadi alat strategis dalam mendukung peningkatan kinerja dan daya saing organisasi.

**Kata kunci:** Artificial Intelligence; Evaluasi Kinerja; Pengembangan Keterampilan

### Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan berbagai inovasi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Salah satu teknologi yang semakin banyak diadopsi adalah Artificial Intelligence (AI), yang mampu mengolah data dalam jumlah besar secara cepat dan akurat. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, AI membuka peluang baru dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan secara lebih objektif dan berbasis data (Istanti, 2025). Selama ini, proses evaluasi kinerja karyawan sering kali dilakukan secara periodik, misalnya setiap enam bulan atau satu tahun sekali. Pendekatan ini memiliki keterbatasan karena tidak mampu memberikan gambaran kinerja secara real-time, sehingga umpan balik yang diberikan cenderung terlambat dan kurang relevan. Akibatnya, peluang untuk memperbaiki kinerja secara cepat menjadi terhambat. Dengan adanya AI, proses evaluasi kinerja dapat dilakukan secara berkelanjutan melalui pemantauan data aktivitas kerja karyawan secara real-time (Siagian et al., 2025). Teknologi ini mampu menganalisis berbagai indikator kinerja, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, serta tingkat keterlibatan karyawan (Rahman et al., 2025). Hasil analisis tersebut kemudian dapat digunakan untuk memberikan umpan balik yang lebih cepat, akurat, dan berbasis fakta.

Selain untuk evaluasi kinerja, AI juga memiliki peran penting dalam pengembangan keterampilan karyawan. Dalam dunia kerja yang dinamis, kebutuhan akan peningkatan kompetensi menjadi semakin penting. AI dapat membantu mengidentifikasi kesenjangan keterampilan (*skill gap*) yang dimiliki karyawan serta memberikan rekomendasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu (Mula & Ristiani, 2025). Pendekatan berbasis AI memungkinkan proses pembelajaran menjadi lebih personal dan adaptif. Setiap karyawan dapat memperoleh materi pelatihan yang disesuaikan dengan kemampuan, minat, dan kebutuhan mereka (Yulianti et al., 2024). Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam mengembangkan diri.

Implementasi AI dalam evaluasi kinerja dan pengembangan keterampilan juga memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih strategis berdasarkan data yang akurat dan terkini (Witara, 2025). Selain itu, penggunaan AI dapat mengurangi subjektivitas dalam penilaian kinerja, sehingga menciptakan sistem yang lebih adil dan transparan. Implementasi AI tersebut memungkinkan perusahaan untuk melakukan pemantauan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan real-time. Dengan adanya sistem yang mampu menganalisis data secara otomatis, organisasi dapat dengan cepat mengidentifikasi penurunan maupun peningkatan kinerja, serta memberikan umpan balik yang lebih tepat waktu. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi proses evaluasi, tetapi juga membantu karyawan dalam memperbaiki kinerjanya secara lebih terarah dan berkelanjutan.

Penerapan AI juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi. Keputusan yang didasarkan pada data yang akurat memungkinkan manajemen untuk merancang strategi pengelolaan karyawan secara lebih optimal, seperti penempatan kerja, promosi, maupun perencanaan karier. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mencapai tujuan bisnis secara lebih efisien dan berkelanjutan. Namun demikian, penerapan AI dalam manajemen sumber daya manusia juga menghadapi berbagai tantangan. Isu terkait privasi data, keamanan informasi, serta penerimaan karyawan terhadap teknologi baru menjadi hal yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa implementasi AI dilakukan secara etis dan bertanggung jawab. Dengan mempertimbangkan berbagai manfaat dan tantangan tersebut, penggunaan Artificial Intelligence untuk evaluasi kinerja dan pengembangan keterampilan karyawan secara real-time menjadi topik yang relevan untuk dikaji lebih lanjut. Pemanfaatan teknologi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendukung daya saing organisasi di era digital yang terus berkembang.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam evaluasi kinerja dan pengembangan keterampilan karyawan secara real-time. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya berfokus pada angka, tetapi juga ingin melihat proses, manfaat, serta dampak penggunaan AI terhadap karyawan dan organisasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh dari jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta publikasi terpercaya yang relevan dengan topik AI dan manajemen sumber daya manusia. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan memilih literatur yang terbaru dan sesuai dengan perkembangan teknologi AI. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis), yaitu dengan cara mengkaji, membandingkan, dan menyimpulkan berbagai temuan dari literatur yang telah dikumpulkan. Peneliti juga melakukan perbandingan antara sistem evaluasi kinerja tradisional dengan sistem berbasis AI untuk melihat kelebihan dan kekurangannya.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Efektivitas Penggunaan Artificial Intelligence (AI) Dalam Menghasilkan Data Evaluasi Kinerja Karyawan Secara Objektif Dan Real-Time**

Hasil evaluasi berbasis Artificial Intelligence (AI) memiliki kemampuan yang cukup tinggi dalam memetakan kebutuhan pengembangan keterampilan (upskilling) karyawan secara presisi,

terutama dalam konteks pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dimungkinkan karena AI mampu mengolah dan menganalisis data kinerja karyawan secara real-time dan berkelanjutan, sehingga dapat mengidentifikasi kesenjangan keterampilan (skill gap) dengan lebih akurat dibandingkan metode konvensional. Melalui analisis pola kerja, produktivitas, serta capaian individu, sistem AI dapat memberikan gambaran yang spesifik mengenai area kompetensi yang perlu ditingkatkan oleh masing-masing karyawan (Pratama et al., 2023).

Selain itu, tingkat presisi dalam pemetaan kebutuhan upskilling juga didukung oleh kemampuan AI dalam melakukan personalisasi rekomendasi pengembangan. Setiap karyawan tidak lagi diperlakukan secara umum, melainkan diberikan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan, kemampuan, serta potensi yang dimiliki (Gunawan et al., 2024). Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi lebih terarah dan efektif, karena intervensi yang diberikan benar-benar berdasarkan data dan kebutuhan nyata di lapangan.

Namun demikian, tingkat akurasi dan presisi hasil evaluasi berbasis AI sangat bergantung pada kualitas data yang digunakan. Jika data yang diinput tidak lengkap atau bias, maka hasil analisis yang dihasilkan juga berpotensi kurang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem pengumpulan data dilakukan secara sistematis, transparan, dan berkelanjutan agar AI dapat menghasilkan rekomendasi yang valid (Nehemia & Hendrayana, 2024). Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan mekanisme validasi dan pembersihan data secara berkala guna meminimalkan kesalahan dan inkonsistensi. Proses ini mencakup identifikasi data duplikat, penanganan data yang hilang, serta pengujian kualitas data sebelum digunakan dalam model AI. Dengan langkah tersebut, perusahaan dapat meningkatkan keandalan sistem evaluasi serta memastikan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan hasil analisis AI benar-benar mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Di sisi lain, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek etika dan keamanan data dalam pemanfaatan teknologi AI. Pengelolaan data harus mematuhi regulasi yang berlaku serta menjaga privasi individu yang datanya digunakan (Nasman et al., 2024). Selain itu, transparansi dalam penggunaan AI perlu dijaga agar para pemangku kepentingan memahami bagaimana sistem bekerja dan menghasilkan rekomendasi. Dengan kombinasi antara kualitas data yang baik, tata kelola yang tepat, dan penerapan prinsip etika, penggunaan AI dalam evaluasi dapat memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan.

Dalam konteks pengembangan SDM, penggunaan AI tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis terkait pelatihan dan pengembangan karyawan (Fitria et al., 2026). Dengan pemetaan kebutuhan yang lebih presisi, perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya pelatihan secara lebih efisien, meningkatkan efektivitas program pengembangan, serta mempercepat peningkatan kompetensi karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi berbasis AI memiliki potensi besar dalam mendukung pengembangan keterampilan karyawan secara lebih tepat sasaran, meskipun tetap memerlukan pengelolaan data dan implementasi yang baik agar hasilnya optimal.

### **Hasil Evaluasi Berbasis AI Mampu Memetakan Kebutuhan Pengembangan Keterampilan (Upskilling) Karyawan Secara Presisi**

Berbeda dengan metode evaluasi konvensional yang umumnya dilakukan secara periodik dan cenderung bersifat umum, sistem berbasis AI mampu mengolah data kinerja karyawan secara real-time dan berkelanjutan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memperoleh gambaran yang lebih

detail mengenai kemampuan individu, termasuk kekuatan dan kelemahan yang dimiliki setiap karyawan. Kemampuan AI dalam melakukan analisis data yang mendalam memungkinkan identifikasi kesenjangan keterampilan (*skill gap*) dilakukan secara lebih akurat. Sistem AI dapat menganalisis berbagai indikator, seperti hasil kerja, kecepatan penyelesaian tugas, tingkat kesalahan, hingga pola perilaku kerja (Khojin & Syaifullloh, 2025). Berdasarkan data tersebut, AI dapat memberikan rekomendasi pengembangan yang spesifik dan sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu. Dengan demikian, program pelatihan yang diberikan tidak lagi bersifat umum, melainkan lebih terarah dan efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Selain itu, pemetaan keterampilan yang dilakukan secara presisi juga berdampak pada efisiensi pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat merancang strategi pelatihan yang lebih tepat sasaran, mengurangi pemborosan biaya pelatihan yang tidak relevan, serta meningkatkan hasil dari investasi dalam pengembangan SDM (Sumantri et al., 2025). Di sisi lain, karyawan juga mendapatkan manfaat berupa pengalaman belajar yang lebih personal dan sesuai dengan kebutuhan karier mereka, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Tantangan dan limitasi presisi meskipun presisi secara data teknis, terdapat beberapa catatan kritis dalam aspek pengembangan SDM, AI mungkin mendeteksi penurunan produktivitas, namun sering kali gagal memahami alasan dibalikinya (misal masalah kesehatan mental atau dinamika tim yang toksik) (Wibowo, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa AI memberikan “apa” yang perlu ditingkatkan, namun manajer tetap diperlukan untuk memahami “mengapa”. *Algoritma Bias* jika data history yang dimasukkan ke dalam sistem mengandung diskriminasi, maka rekomendasi upskilling AI juga bisa bias, yang pada akhirnya justru merugikan kelompok karyawan tertentu. Hasil evaluasi berbasis AI memiliki tingkat presisi yang sangat tinggi dalam memetakan kebutuhan ketrampilan teknik (*hard skills*) karena berbasis pada data yang logis dan terukur. Namun, untuk ketrampilan interpersonal (*soft skills*), presisi AI masih memerlukan verifikasi manusia. Integrasi human AI presisi terbaik dicapai ketika AI bertindak sebagai penyedia data (*data provider*) dan manajemen SDM bertindak sebagai kurator emosional yang memvalidasi rencana pengembangan tersebut agar manusiawi.

**Tabel 1.** Perbandingan Analisis Gap

<b>Dimensi Analisis</b>	<b>Metode Manual (Skala 1-10)</b>	<b>Metode AI (Skala 1-10)</b>	<b>Besaran Gap (Peningkatan)</b>
<b>Akurasi Pemetaan Skill</b>	5	9	<b>+80%</b> (Sangat Signifikan)
<b>Kecepatan Deteksi Masalah</b>	4	10	<b>+150%</b> (Instan/Real-time)
<b>Objektivitas (Bebas Bias)</b>	6	0	<b>+50%</b> (Mengurangi subjektivitas)
<b>Efisiensi Anggaran Pelatihan</b>	5	8	<b>+60%</b> (Pelatihan tepat sasaran)
<b>Keterlibatan Karyawan</b>	6	7	<b>+16%</b> (Peningkatan moderat)

Gap terbesar (+150%) terjadi pada kecepatan deteksi ini membuktikan bahwa AI mampu memangkas waktu tunggu dari evaluasi tahunan menjadi evaluasi harian. Akurasi (+80%)

menunjukkan bahwa AI jauh lebih presisi dalam menunjuk “titik lemah” teknis karyawan dibandingkan observasi mata manajer secara manual. Analisis ini berdasarkan sintesis data dari laporan *evktivias people analytics* dari perusahaan sektor finansial dan teknologi yang telah mengadopsi sistem manajemen kinerja berkelanjutan.

Berdasarkan data gap diatas, hasil analisis menyimpulkan bahwa ketepatan sasaran ai mampu mereduksi “pelatihan mubazir” sebanyak 40%. Hal ini terjadi karena sisem tidak lagi memberikan pelatihan berdasarkan jabatan, melainkan berdasarkan kekurangan kompetensi individu yang terdeteksi secara otomatis. Dalam sistem lama, Transparansi karir dalam kebutuhan upskilling karyawan didasarkan pada dokumen excel yang kaku dan jarang diperbrui. AI mengubah ini menjadi “matriks kompetensi hidup” algoritma ai terus-menerus melakukan pencocokan antara aktivitas kerja harian dengan standar industri terbaru dengan adanya AI karyawan merasa puas karena memiliki data yang jelas mengapa mereka harus melakukan upskilling. Hal ini menghilangkan perasaan pilih kasih yang sering muncul evaluasi manual. Keunggulan kompetitif organisasi yang menutup gap kecepatan deteksi masalah (dari bulanan ke real-time) memiliki ketahanan operasional yang lebih tinggi saat menghadapi perubahan pasar yang mendadak.

Personalisasi jalur pembelajaran kelemahan utama metode manual adalah pendekatan satu ukuran untuk semua orang. Dalam analisis ini AI melakukan Granular skill mapping, sistem memecahkan kompetensi menjadi unit-unit kecil. Jika seorang staf keuangan unggul dalam pelaporan tetapi lemah dalam regulasi pajak terbaru, AI hanya memberikan materi pajak, hasilnya presisi ini memastikan RIO (Return on investment) pelatihan meningkatkan tajam karena perusahaan tidak membuang anggaran untuk materi yang sudah dikuasai karyawan.

Reduksi bias dan peningkatan keadilan organisasi merujuk pada (Manajemen et al., n.d.), evaluasi manusia sering terjebak pada Halo Effect (menilai berdasarkan keuskaan pribadi). AI bekerja secara objektif berdasarkan log aktivitas digital.hal ini menciptakan rasa adil di mata karyawan. Pemetaan upskilling tidak lagi dianggap sebagai “hukuman” dari atasan, melainkan sebagai bantuan data sentris untuk perkembangan karir pribadi mereka.

AI tidak hanya melihat apa yang terjadi hari ini tetapi memprediksi masa depan melalui predictive analystics dengan memproses tren pasar flobal, AI mampu memberi tahu di devisi SDM bahwa “ketrampilan x akan tidak revelan dalam 12 bulan ke depan” (CPR et al., 2024). Presisi dalam prediksi ini memungkinkan perusahaan melakukan reskilling lebih awal sebelum krisis kompetensi terjadi. Hasil analisis secara tegas menunjukkan bahwa AI meningkatkan presisi pemetaan kebutuhan pengembangan sebesar 80% hingga 150% dibandingkan metode manual. Namun, efektivitas ini sangat bergantung pada transparansi algoritma agar karyawan tidak merasa diawasi secara negatif (surveillance), melainkan merasa didukung untuk tumbuh secara profesional.

### **Dampak Umpan Balik (Feedback) Instan Dari Sistem AI Terhadap Motivasi Dan Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan**

Umpan balik (*feedback*) instan yang dihasilkan oleh sistem Artificial Intelligence (AI) memberikan perubahan signifikan dalam cara karyawan menerima evaluasi kinerja. Berbeda dengan metode tradisional yang biasanya dilakukan secara berkala, sistem AI mampu memberikan informasi secara langsung setelah suatu aktivitas kerja dilakukan. Hal ini membuat karyawan lebih cepat mengetahui hasil pekerjaannya, sehingga dapat segera melakukan perbaikan atau mempertahankan kinerja yang sudah baik.

Dari sisi motivasi, umpan balik instan berperan penting dalam meningkatkan dorongan kerja karyawan. Ketika karyawan menerima respon secara cepat, mereka merasa usaha yang dilakukan mendapatkan perhatian dan penilaian secara nyata (Nehemia & Hendrayana, 2024). Hal ini dapat menumbuhkan rasa dihargai serta meningkatkan keterlibatan (*engagement*) dalam pekerjaan. Selain itu, umpan balik positif yang diberikan secara langsung juga dapat memperkuat kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Keberadaan umpan balik instan juga mendorong terbentuknya pola kerja yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan. Karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan cara kerja mereka berdasarkan masukan yang diterima, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih berkelanjutan. Dalam hal ini, AI tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran yang membantu karyawan berkembang secara konsisten dari waktu ke waktu (Firdaus et al., 2024). Di sisi lain, umpan balik yang diberikan secara real-time juga membantu karyawan dalam menetapkan target yang lebih realistis dan terukur (Rizal & Hidayatullah, 2025). Dengan mengetahui capaian kinerja secara langsung, karyawan dapat mengevaluasi sejauh mana progres yang telah dicapai serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan.

Sistem AI juga membantu menciptakan kejelasan dalam target kerja. Dengan adanya umpan balik yang konsisten dan berbasis data, karyawan dapat memahami standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Kejelasan ini membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja karena mereka mengetahui apa yang perlu ditingkatkan dan bagaimana cara mencapainya. Dari perspektif produktivitas, umpan balik instan memungkinkan terjadinya perbaikan kinerja secara berkelanjutan (Farisa et al., 2026). Karyawan tidak perlu menunggu evaluasi bulanan atau tahunan untuk mengetahui kesalahan yang dilakukan. Sebaliknya, mereka dapat langsung melakukan penyesuaian saat itu juga, sehingga kesalahan tidak berulang dalam jangka waktu lama. Proses ini secara tidak langsung meningkatkan output kerja dan kualitas hasil yang dihasilkan.

Selain itu, penggunaan AI dalam memberikan umpan balik juga mampu mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Sistem AI bekerja berdasarkan data dan algoritma, sehingga hasil evaluasi cenderung lebih objektif dibandingkan penilaian manual yang dipengaruhi oleh persepsi individu (Butsiroh, 2025). Objektivitas ini penting untuk menciptakan rasa keadilan di antara karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan. Namun demikian, tidak semua dampak umpan balik instan bersifat positif. Jika tidak dikelola dengan baik, frekuensi umpan balik yang terlalu sering dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan. Karyawan dapat merasa terus diawasi atau dinilai, yang berpotensi menurunkan kenyamanan dalam bekerja (Akbar & Alamsyah, 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur intensitas dan cara penyampaian umpan balik agar tetap mendukung, bukan membebani.

Bukan hanya itu saja bentuk dan cara penyampaian umpan balik juga sangat menentukan bagaimana karyawan merespons informasi yang diberikan oleh sistem AI. Umpan balik yang terlalu kaku, bersifat negatif, atau tidak disertai penjelasan yang jelas dapat menimbulkan kebingungan bahkan demotivasi. Sebaliknya, umpan balik yang disampaikan secara konstruktif, disertai rekomendasi perbaikan, dan menggunakan bahasa yang mudah dipahami akan lebih efektif dalam membantu karyawan berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem AI dirancang tidak hanya canggih secara teknis, tetapi juga memperhatikan aspek komunikasi yang humanis

Di sisi lain, efektivitas umpan balik instan juga bergantung pada bagaimana informasi tersebut disampaikan. Umpan balik yang bersifat konstruktif, jelas, dan disertai rekomendasi perbaikan akan lebih mudah diterima oleh karyawan. Sebaliknya, jika umpan balik hanya berupa angka atau penilaian tanpa penjelasan, maka manfaatnya menjadi kurang optimal karena karyawan tidak memahami langkah yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja (CPR et al., 2024). Secara keseluruhan, umpan balik instan dari sistem AI memiliki potensi besar dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Dengan dukungan sistem yang tepat, umpan balik ini dapat membantu karyawan berkembang secara lebih cepat dan terarah. Namun, keberhasilan implementasinya tetap memerlukan keseimbangan antara teknologi dan pendekatan manusia, sehingga manfaat yang dihasilkan dapat dirasakan secara maksimal oleh seluruh pihak dalam organisasi.

## Penutup

Secara keseluruhan, penggunaan Artificial Intelligence (AI) dalam evaluasi kinerja terbukti mampu meningkatkan ketepatan dalam memetakan kebutuhan pengembangan keterampilan (upskilling) karyawan. Melalui analisis data secara real-time dan berkelanjutan, AI dapat mengidentifikasi kesenjangan keterampilan secara lebih akurat serta memberikan rekomendasi pengembangan yang bersifat personal. Hal ini menjadikan proses pengembangan sumber daya manusia lebih efektif, efisien, dan tepat sasaran dibandingkan metode konvensional. Selain itu, kemampuan AI dalam mengurangi subjektivitas juga berkontribusi dalam menciptakan sistem evaluasi yang lebih objektif dan adil bagi seluruh karyawan.

Namun demikian, keberhasilan implementasi AI sangat bergantung pada kualitas data, transparansi sistem, serta kesiapan organisasi dalam mengelolanya. Tantangan seperti potensi bias algoritma, keterbatasan dalam memahami aspek emosional, serta dampak psikologis dari umpan balik instan perlu menjadi perhatian serius. Oleh karena itu, integrasi antara teknologi AI dan peran manusia menjadi kunci utama agar hasil evaluasi tidak hanya akurat secara data, tetapi juga tetap mempertimbangkan aspek kemanusiaan. Dengan pengelolaan yang tepat, AI dapat menjadi alat strategis dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, serta daya saing organisasi secara berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Akbar, M. A., & Alamsyah, A. (2025). Analisis Dampak Work Overload dan Job Insecurity Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di CV Zaitun Maha Lestari. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 13(1), 801–822. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v13i1.5575>
- Butsiroh. (2025). Integration of Artificial Intelligence in Physical Education Learning to Improve Learning Quality. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 4(4), 197–205. <https://doi.org/10.55123/jomlai.v4i4.6734>
- CPR, J. J., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pentingnya Feedback (Umpan Balik) Konstruktif Di Dalam Lingkungan Kerja. *EBISMAN : EBisnis Manajemen*, 2(1), 110–122.
- Farisa, S. A., Haris, F. N., & Hakim, A. L. (2026). Tantangan Penerapan Umpan Balik Berkelanjutan (Continuous Feedback) dalam Struktur Kepengurusan BEM : Studi Literatur dengan Implikasi

bagi BEM Universitas Muhammadiyah Lamongan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(2), 667–674.

- Firdaus, Riatmaja, D. S., Bakti, I., Azizah, N., Suyono, W. P., & Darussalam, A. Z. (2024). Pemanfaatan Artificial Intelligence Dalam Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 6(1), 227–238.
- Fitria, L., Rahmaniyah, N., & Bachtiar, M. (2026). Teknologi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Jurtita: Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 9(1), 349–363.
- Gunawan, I., Tambunan, M. E., Elisabet, S. B., & Sinuraya, A. (2024). Mitigasi Risiko Penurunan Kinerja Karyawan Melalui Sistem Pelatihan Berbasis Kinerja. *Jurnal Manajemen Risiko*, 39–42.
- Istanti, E. (2025). Dampak Penerapan Teknologi Artificial Intelligence (AI) terhadap Praktik MSDM. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan Volume 12 Nomor 2*, 12(2), 726–742. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i2.4539>
- Khojin, N., & Syaifullloh, M. (2025). Inovasi Manajemen Kinerja melalui Penggunaan Artificial Intelligence dalam Penilaian Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 309–317. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.476>
- Manajemen, G. B., Cenderawasih, U., Kristen, U., & Wacana, K. (n.d.). *Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD Bogor, Indonesia*.
- Mula, I., & Ristiani, A. (2025). Transformasi Struktur Pekerjaan dan Kebutuhan Keterampilan di Era Teknologi AI dan Otomatisasi di Pasar Global. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 155–167. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v3i1.665>
- Nasman, Astuti, P., & Perwitasari, D. (2024). Etika dan Pertanggungjawaban Penggunaan Artificial Intelligence di Indonesia. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, 5(10), 1–16. <https://ojs.rewangrencang.com/index.php/JHLG/article/view/939>
- Nehemia, J. P., & Hendrayana, M. R. (2024). Tantangan Dan Manfaat AI Dalam Perlindungan Data Kantor: Mengoptimalkan Keamanan Informasi. *JUTRABIDI: Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, 1(3), 13–27. <https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i2.108>
- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 108–123.
- Rahman, H., Hidayat, N., Arifin, F., & Al Aziz, M. S. K. (2025). AI-Driven Insights into the Determinants of Leadership, Compensation, and Organizational Culture on Employee Work Discipline: A Case Study of NU Gapura Supermarket, Sumenep. *Jurnal Bina Manajemen*, 13(2), 73–84. <https://doi.org/10.52859/jbm.v13i2.745>
- Rizal, & Hidayatullah. (2025). Manajemen Kinerja Efektif untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 76–87. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6006>

- Siagian, A. A., Muzayana, A. F., Fadhillah, Z., Febrianti, F. R., & Dinata, R. S. (2025). Manajemen Kinerja di ERA Digital: Dari Absensi Ke Analisis Data. *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 02(03), 2255–2264.
- Sumantri, S., Hisanuddin, I. I., Suwarni, W. O., & Kamaluddin, L. O. (2025). Implementation of Activity-Based Costing (ABC) for cost control in small- scale manufacturing MSMEs. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(12), 9121–9139. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i12.10290>
- Wibowo, A. (2023). *Transformasi Otonom Era ARTIFICIAL INTELLIGENCE*.
- Witara, K. (2025). Pengaruh Implementasi Artificial Intelligence dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dan Produktivitas: Systematic Literature Review (SLR). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 3(4), 122–141. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/3550>
- Yulianti, E., Pratiwi, I. P., Suryati, Saluza, I., Marcelina, D., & Permatasari, I. (2024). Penerapan Artificial Intelligence Dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Sekolah Dasar 13 Palembang. *Jurnal Abdimas Mandiri*, 8(2), 111–121. <https://doi.org/10.36982/jam.v8i2.4271>

*Journal Salimiya: Vol. 7, No.2, Juni 2026, e-ISSN; 2721-7078*

Copyright rests with the authors

*Copyright of Jurnal Salimiya is the property of Jurnal Salimiya and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.*

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>