

**PERAN KECERDASAN BUATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI: STUDI
IMPLEMENTASI DI PUSAT RISET KEBIJAKAN PUBLIK (PRKP) BADAN
RISET DAN INOVASI NASIONAL (BRIN) JAKARTA**



brin

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**

**Disusun Oleh:
Maulida Dwi Handayani
NIM 21102040072**

**Pembimbing:
Munif Solihan, MPA
NIP 198512092019031002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-458/Un.02/DD/PP.00.9/03/2026

Tugas Akhir dengan judul : PERAN KECERDASAN BUATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI: STUDI IMPLEMENTASI DI PUSAT RISET KEBIJAKAN PUBLIK (PRKP) BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL (BRIN) JAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAULIDA DWI HANDAYANI
Nomor Induk Mahasiswa : 21102040072
Telah diujikan pada : Rabu, 14 Januari 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 69aa68a342485



Penguji I

Bayu Mitra Adhyatma Kusuma, S.AP.,
M.AP., M.Pol.Sc., Ph.D.
SIGNED

Valid ID: 699074b7e4790



Penguji II

Muhammad Irfai Muslim, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 69a6595157ebc



Yogyakarta, 14 Januari 2026

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 69aa7f84d5f9d



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)515856
Yogyakarta 5528

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya. Maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Maulida Dwi Handayani

NIM 21102040072

Judul Skripsi : "Peran Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja: Studi Implementasi di Pusat Riset Kebijakan Publik (PRKP) Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Jakarta"

Setelah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu dalam Sosial.

Dengan ini kami mengharapkan agar Skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 16 Desember 2025

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Munif Solihan, MPA
NIP. 19851209 201903 1 002

Dosen Pembimbing

Munif Solihan, MPA
NIP. 19851209 201903 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Maulida Dwi Handayani

NIM : 21102040072

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: **“PERAN KECERDASAN BUATAN TERHADAP KINERJA: STUDI IMPLEMENTASI DI PUSAT RISET KEBIJAKAN PUBLIK (PRKP) BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL (BRIN) JAKARTA”** adalah hasil karya pribadi yang tidak megandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti untuk mempertanggung jawabkan sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 16 Desember 2025

Yang Menyatakan,



Maulida Dwi Handayani

NIM. 21102040072

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Swt. Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Karya ini saya persembahkan kepada:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalljaga Yogyakarta



MOTTO

“Performance management involves embracing employees’ strengths and being open to innovative ideas – even ones that change the status quo.”

“Manajemen kinerja melibatkan merangkul kekuatan karyawan dan terbuka terhadap ide-ide inovatif – bahkan ide-ide yang mengubah status quo.”¹

(Steve Jobs, Pendiri Apple Inc.)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."²

(Q.S. Al Baqarah ayat 286)

"Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud a.s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya."³

(HR. Bukhari)

¹ Walter Isaacson, *Steve Jobs* (New York: Simon & Schuster, 2011), 569.

² Al-Qur'an, Al-Baqarah 2:286, terj. Kementerian Agama Republik Indonesia (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).

³ Abu 'Abdillah Muhammad ibn Isma'il al-Bukhari, *Ṣaḥīḥ al-Bukhārī*, Kitab al-Buyu', no. 2072.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya, serta taufiq dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Peran Kecerdasan Buatan terhadap Kinerja Pegawai: Studi Implementasi di Pusat Riset Kebijakan Publik (PRKP) Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Jakarta”. Shalawat dan salam tak lupa pula kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga beliau, para sahabat dan pengikut Nabi Muhammad SAW. dengan memperbanyak salawat kepada beliau semoga kita mendapatkan syafa’atnya dihari akhir kelak. Aamiin.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, dorongan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, MPA. selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Muhammad Irfai Muslim, M.SI., selaku Dosen Pembimbing Akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Bayu Mitra A. Kusuma, Ph.D selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu, membimbing proses perkuliahan, serta memberikan pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat.
7. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah membantu memberikan fasilitas dan pelayanan terbaik sehingga dapat menunjang dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Yanuar Farida Wismayanti, Ph.D selaku Kepala Pusat Kebijakan Publik (PRKP) Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) yang telah memberikan izin bagi peneliti untuk dapat melakukan penelitian di PRKP BRIN.
9. Pak Marudur Pandapotan Damanik, S.T., M.Eng selaku Pembimbing Skripsi saya di Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset dan Inovasi Nasional.
10. Ibu Yanti, Prof Agus, Pak Marudur Bu Tri, Pak Yuka, Bu Dinar, dan seluruh peneliti PRKP BRIN yang telah bersedia memberikan informasi serta membantu kelancaran proses penyusunan skripsi.
11. Kedua orang tua peneliti yang tercinta, Bapak Riyanto Ibu Parsiyem dan Kakak peneliti yang saya sayangi Bachtiar Arivo yang selalu memberikan doa serta dukungan terbaik terutama dukungan mental dan finansial. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan keberkahan dalam setiap langkah yang dijalani.
12. Kepada Fajrina, Eva, Azizah, Nurul, Alfi, Nastiti, Mba Asria, Mba Asna, dan Naeli, terima kasih atas kebersamaan, kesabaran, dan ketulusan yang telah menemani

perjalanan hidup peneliti hingga hari ini. Dalam setiap proses yang penuh lelah, ragu, dan jatuh bangun, kehadiran, dukungan, serta doa yang diberikan menjadi penguat langkah dan pengingat bahwa peneliti tidak berjalan sendiri, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan penuh rasa syukur.

13. Segenap teman–teman Manajemen Dakwah, khususnya Rani, Naqia, Fizah, Caca, dan Nispi teman seperjuangan dari Maba sampai titik darah penghabisan semester akhir ini mereka yang selalu kebersamai dan saling menyemangati peneliti semasa kuliah di Manajemen Dakwah.
14. Kepada Lili, Haidar dan Fessty sahabat yang telah menemani perjalanan sejak masa SMA hingga saat ini. Terima kasih atas dukungan, kebersamaan, dan kehadiran yang terus menguatkan dalam setiap fase kehidupan. Semoga segala kebaikan, doa, dan kenangan yang terjalin menjadi bagian bermakna dalam proses tumbuh dan meraih masa depan.
15. Teman- teman Manajemen Dakwah atau Madaroji UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Angkatan 2021 yang telah kebersamai peneliti selama masa perkuliahan sampai saat ini.
16. Serta kepada semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bertujuan untuk membangun serta mengembangkan skripsi ini. Semoga segala amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti dari semua pihak mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT. Peneliti juga berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin yaa Rabbal ‘Alamiin.

Yogyakarta, 08 Desember 2025

Peneliti

Maulida Dwi Handayani
NIM. 21102040072



ABSTRACT

This research is motivated by the use of AI on the performance of researchers at PRKP BRIN. With the rapid development of technology, the use of AI has enabled employees to accelerate the research process that previously took a long time, from literature searches to manuscript preparation. Previously, many research stages that previously took a long time, from brainstorming ideas, literature searches, compiling analytical flows, refining language to refining manuscripts, can now be completed much more quickly. This study uses a qualitative descriptive research type. Data collection methods used are through observation, interviews, and documentation. Data analysis used in this study is the analysis of Miles, Huberman, and Saldana by collecting, reducing, presenting, and concluding data related to the Role of Artificial Intelligence on Employee Performance: Implementation Study at PRKP BRIN Jakarta. Meanwhile, to test the validity of the data, a data triangulation method was used. The results of this study are the role of AI in assisting the performance process of researchers at PRKP BRIN in increasing efficiency in various research stages, such as data collection, report preparation, and analysis. Despite the benefits, challenges such as ethics in the use of AI still need to be considered, which will be used as evaluation material for BRIN's next PRKP.

Keywords: Artificial Intelligence; BRIN; Performance.



ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penggunaan AI terhadap kinerja peneliti di PRKP BRIN. Dengan perkembangan teknologi yang pesat, penggunaan AI telah memungkinkan pegawai untuk mempercepat proses riset yang sebelumnya memakan waktu lama, mulai dari pencarian literatur hingga penyusunan naskah. Sebelumnya, banyak tahapan riset yang sebelumnya memakan waktu lama mulai dari *Brainstorming* ide, pencarian literatur, penyusunan alur analisis, merapikan bahasa hingga merapikan naskah, sekarang dapat diselesaikan dengan jauh lebih cepat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis Miles, Huberman, dan Saldana dengan mengumpulkan, mereduksi, menyajikan, dan menyimpulkan data terkait Peran Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Implementasi di PRKP BRIN Jakarta. Sedangkan untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan metode triangulasi data. Hasil penelitian ini yaitu peran AI telah membantu proses kinerja peneliti di PRKP BRIN dalam meningkatkan efisiensi dalam berbagai tahapan riset, seperti pengumpulan data, penyusunan laporan, dan analisis. Meskipun terdapat manfaat tetapi tantangan seperti etika dalam penggunaan AI tetap perlu diperhatikan yang menjadi bahan evaluasi untuk PRKP BRIN berikutnya.

Kata Kunci: BRIN; Kecerdasan Buatan; Kinerja.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan.....	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Kajian Pustaka.....	12
F. Kajian Teori	16
1. Tinjauan Generative AI (Artificial Intelligence)	16
2. Tinjauan Kinerja Pegawai	19
G. Metode Penelitian	25
1. Jenis penelitian	25
2. Ruang Lingkup Penelitian	27
3. Sumber Data	27
4. Metode Pengumpulan Data	28
5. Metode Analisis Data	29

6. Teknik Keabsahan Data.....	31
H. Sistematika Pembahasan	34
BAB II GAMBARAN UMUM PUSAT RISET KEBIJAKAN PUBLIK BADAN RISET DAN INOVASI NASIONAL.....	36
A. Letak Geografis Badan Riset dan Inovasi Nasional.....	36
B. Profil Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)	37
C. Tugas dan Fungsi	39
D. Visi dan Misi Lembaga BRIN.....	42
E. Struktur Organisasi BRIN.....	44
BAB III PERAN DAN IMPLEMENTASI KECERDASAN BUATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PRKP BRIN JAKARTA	46
A. Artificial Intelligence (Kecerdasan Buatan)	47
B. Kinerja.....	61
1. Kualitas Kerja.....	62
2. Kuantitas Kerja.....	72
3. Tanggung jawab	80
4. Kerjasama.....	87
5. Inisiatif.....	95
BAB IV PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	103
1. Bagi PRKP BRIN Jakarta.....	104
2. Bagi penelitian selanjutnya	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Analisis Data	30
Gambar 1. 2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	33
Gambar 1. 3 Triangulasi Sumber Data	33
Gambar 2. 1 Letak Geografis BRIN Jakarta	36
Gambar 2. 2 Logo BRIN	37
Gambar 2. 3 Struktur Organisasi BRIN	44



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi di Indonesia telah berkembang pesat selama beberapa dekade terakhir ini yang berdampak signifikan pada beberapa aspek kehidupan. Kemudahan dalam mengakses internet, penetrasi *smartphone*, dan penggunaan aplikasi digital telah mengubah perilaku masyarakat dalam meningkatkan efisiensi kinerja dan memperluas akses informasi. Era Digital merupakan zaman informasi didapatkan dengan sangat mudah diakses dan disebarluaskan dengan menggunakan teknologi digital.⁴ Menurut Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), diperkirakan jumlah pengguna internet di Indonesia akan mencapai 221.563.479 orang pada tahun 2024, dari total penduduk Indonesia yang berjumlah 278.696.200 orang pada tahun 2023. Berdasarkan Survei Penetrasi Internet Indonesia 2024 yang diterbitkan oleh APJII, tingkat penetrasi internet di Indonesia meningkat menjadi 79,5%, dengan peningkatan sebesar 1,4% dibandingkan tahun sebelumnya.⁵

Kemajuan teknologi juga melahirkan berbagai ide menarik untuk mempermudah manusia di kehidupan mendatang. Salah satu contohnya adalah adanya kecerdasan buatan atau *artificial intelligence* (AI), AI sudah ada sejak 1900 dan dikembangkan oleh John McCarthy, 1956 yang dianggap sebagai bapak AI, AI dapat diartikan sebagai cabang ilmu komputer yang fokus pada pengembangan mesin yang

⁴ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (Materi Pendukung Literasi Numerasi 2020)

⁵ Prasetyo, S. M., Gustiawan, R., Farhat, & Albani, F. R., *Analisis Pertumbuhan Pengguna Internet Di Indonesia*. (BIKMA: Buletin Ilmiah Ilmu Komputer dan Multimedia, 2024)

mampu berpikir, belajar, dan membuat keputusan secara mandiri berdasarkan data yang diterima.⁶

AI adalah salah satu tren teknologi terbaru yang berpengaruh besar terhadap kehidupan manusia. Indonesia tidak tertinggal dengan tren tersebut, AI mulai masuk ke negara Indonesia pada tahun 1980-an bersamaan dengan masuknya komputer di Indonesia. Namun pemanfaatan yang digunakan hanya sebatas di bidang tertentu seperti perusahaan minyak dan gas, serta penerbangan dan logistik.

Menurut Endang Irawan dan Dianing Banyu Asih “*artificial intelligence* adalah sebuah program komputer yang memiliki algoritma yang berfungsi untuk melakukan berpikir dan bertindak seperti halnya manusia pada umumnya”⁷. Menurut Kirana Rukmayuninda Ririh, Nur Laili, dkk “*artificial intelligence* atau kecerdasan buatan merupakan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang terkemuka dalam sepuluh tahun terakhir ini.”⁸

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa peran AI sangat penting untuk dipelajari dan dipahami di sebuah lembaga karena pemakaian AI berperan sebagai alat bantu untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan manusia. Jika melihat di sekitar kita sebenarnya AI seringkali digunakan untuk kebutuhan sehari-hari, perlu diketahui bahwa sebenarnya AI sudah ada didepan mata kita, sebagai contoh di internet kita bisa

⁶ Natasya, R. D., *Implementasi Artificial Intelligence (AI) dalam Teknologi Modern*. Jurnal Komputer dan Teknologi Sains (KOMTEKS 2024), 2(1), 22-24. e-ISSN: 2964-5247.

⁷ Endang Irawan Supriyadi dan Dianing Banyu Asih, *Implementasi Artificial Intelligence (AI) di Bidang Administrasi Publik Pada Era Revolusi Industri 4.0*, Jurnal Sosial Dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Bandung, 2020.

⁸ Kirana Rukmayuninda Ririh Nur Laili, Adityo Wicaksono, Silmi Tsurayya, *Studi Komparasi Dan Analisis SWOT Pada Implementasi Kecerdasan Buatan Artificial Intelligence Di Indonesia*, (Semarang: J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri, Mei 2020)

mengakses chatGPT sebagai media pembelajaran untuk membantu dalam menjawab pertanyaan.

Seiring dengan semakin luasnya pemanfaatan AI dalam berbagai aspek kehidupan, penting untuk tidak hanya melihatnya dari sisi manfaat dan efisiensinya saja, tetapi juga dari sudut pandang nilai dan etika yang melandasinya. Dalam konteks masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam, penggunaan AI perlu dipahami dan diarahkan agar tetap sejalan dengan prinsip-prinsip syariah dalam kinerjanya.

Perkembangan teknologi AI telah membawa dampak besar dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari, termasuk di kalangan umat Muslim. Islam memandang positif tentang perkembangan teknologi masa kini yang mana telah membawa perubahan yang besar. AI dapat digunakan untuk berbagai hal yang bermanfaat, seperti di bidang kesehatan, ekonomi, kinerja, dan akademik. Namun cara penggunaan harus tetap dipertimbangkan lagi dan harus memenuhi prinsip-prinsip syariah. Prinsip Islam yang harus digunakan yaitu termasuk keadilan (*'adl*), Kejujuran (*Sidq*), dan tanggung jawab (*amanah*)⁹.

Islam menekankan penerapan teknologi yang berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan dan menjaga keseimbangan antara kemajuan teknologi dengan keadilan sosial. Berikut adalah beberapa prinsip yang relevan: Pertama, Maslahah (Kemaslahatan Umum): Teknologi, termasuk AI, harus dimanfaatkan untuk memberikan manfaat bagi masyarakat. Pengembangan aplikasi AI yang mempermudah akses terhadap kesehatan, pendidikan, dan layanan publik sejalan dengan prinsip

⁹ E.Haickal Firdan El-Hady dan M. Fauzan Zenrif, *Pandangan Islam terhadap Etika Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) dalam Kehidupan Sehari-hari*, (Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Kegamaan Islam Vol. 21 No. 2 July – Desember 2024)

masalah, karena dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Kedua, Tanggung Jawab (Amanah): Islam menekankan pentingnya tanggung jawab dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam penggunaan teknologi. Pengguna AI perlu memahami dan mempertanggungjawabkan dampak yang ditimbulkan terhadap individu dan masyarakat. Penerapan AI yang tidak etis, seperti manipulasi data atau pengawasan individu tanpa izin, jelas bertentangan dengan prinsip ini. Ketiga, Keadilan dan Keseimbangan ('Adl wa Tawazun): AI seharusnya memberikan manfaat tidak hanya bagi segelintir orang, tetapi juga harus memberikan dampak positif untuk seluruh lapisan masyarakat, tanpa menciptakan ketimpangan sosial.¹⁰

Dengan dalil diatas bahwasanya teknologi AI dapat digunakan oleh umat muslim selama penggunaannya tidak melanggar etika yang sudah ditetapkan dalam nilai-nilai agama Islam. AI juga dianggap sangat membantu dalam agama Islam dalam kebutuhan sehari-hari sebagai langkah cepat untuk mengetahui sesuatu. Dengan ini, agama Islam memperbolehkan umat muslim menggunakan AI sebagai alat bantu di kehidupan sehari-hari.

Pesatnya perkembangan teknologi menuntut setiap individu untuk menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, sumber daya ini yang merupakan peran penting dalam suatu organisasi. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, maka organisasi dapat meningkatkan kinerja disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan semakin pesat terutama di institusi pemerintahan. Kehadiran Peraturan Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menandai babak

¹⁰ Abu A'la Mawdudi, *The Islamic Way of Life* (New Delhi: Markazi Maktaba Islami Publishers, 1999).

baru dalam tata kelola pemerintahan di Indonesia. Sesuai dengan kebijakan ini, semua instansi pemerintah diwajibkan untuk menerapkan SPBE, yang lebih dikenal dengan istilah *e-government*. Dari peraturan penggunaan teknologi di pemerintahan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai agar kinerja pemerintahan memenuhi tujuannya.

Penerapan AI di tempat kerja tidak hanya sekedar sebuah tren saja, tetapi juga menjadi kebutuhan organisasi untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing perusahaan. Selain itu, penerapan AI dapat meningkatkan produktivitas, dan kualitas kerja para pegawai. Dengan kata lain penggunaan AI mempengaruhi cara individu bekerja dan bagaimana organisasi berfungsi.

Penggunaan AI dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pola kerja organisasi dan individu. AI dinilai mampu membantu mempercepat proses penyelesaian tugas, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta mendukung analisis data secara lebih sistematis dan akurat. Selain itu, penggunaan AI menjadi relevan untuk dikaji karena teknologi ini semakin banyak digunakan dalam berbagai bidang, termasuk dibidang riset. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana AI dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai alat bantu kerja yang mendukung peningkatan kinerja tanpa menghilangkan peran dan tanggung jawab manusia.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh atasan dari pegawai tersebut yang bekerja di organisasi/pemerintahan dengan mengandalkan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai sesuai tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yang

telah diberikan.¹¹ Menurut Rivai dan Sagala (2009) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.¹² Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur sumber daya manusia yang berperan atas kemajuan atau belumnya sebuah pemerintahan. Agar tujuan sebuah organisasi/pemerintahan dapat mencapai tujuannya maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan organisasi yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan pegawai.¹³ Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai sangat berpengaruh atas kemajuan suatu lembaga/organisasi di pemerintah, serta dengan kinerja pegawai baik suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan waktu yang singkat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa implementasi teknologi AI terhadap kinerja karyawan sangat berperan penting khususnya untuk kebutuhan organisasi karena dengan alat bantu AI pekerjaan lebih efektif dan efisien, lalu dengan adanya alat bantu AI diorganisasi tersebut, kinerja perusahaan lebih beragam akan inovasi, pengalaman, dan lebih berhati-hati dalam bertindak di masa depan, membuat kualitas organisasi tersebut menjadi tinggi, lalu jika adanya penggunaan AI itu digabungkan maka organisasi dapat mencapai tujuannya.

Perkembangan teknologi AI telah membawa perubahan dalam cara organisasi bekerja. AI membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, rapi, dan

¹¹ Sutrisno, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, dan Rian Ardianto, Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature (Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 3(6) 2022).

¹² Djoko Setyo Widodo, Andri Yandi, *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi*, (Literature Review MSDM), (Jurnal Ilmu Multidisiplin, Vol. 1 No. 1, April 2022).

¹³ Djoko Setyo Widodo, Andri Yandi, *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi*, (Literature Review MSDM), (Jurnal Ilmu Multidisiplin, Vol. 1 No. 1, April 2022.)

efisien. Selain itu, penggunaan AI juga mendukung munculnya ide-ide baru, meningkatkan produktivitas, serta membantu organisasi dalam mengambil keputusan yang lebih tepat. Salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam kegiatan riset yaitu BRIN.

Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian (LPNK) yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden Indonesia melalui menteri yang mengelola urusan riset, teknologi dan inovasi di negara Indonesia. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2021, Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) merupakan lembaga pemerintah yang beroperasi di bawah naungan Presiden, bertugas untuk melaksanakan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta menciptakan invensi dan inovasi. BRIN juga bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan ketenaganukliran dan keantariksaan secara terintegrasi. BRIN awalnya merupakan bagian dari Kementerian Riset dan Teknologi (Kemenristek). Namun, pada 5 Mei 2021, Joko Widodo menandatangani Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2021, yang secara resmi menjadikan BRIN sebagai badan penelitian nasional yang tunggal. Peraturan ini mengatur penggabungan semua badan penelitian nasional di Indonesia, termasuk Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN), dan Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN) ke dalam BRIN. Dengan perubahan ini, BRIN tidak lagi berfungsi sebagai regulator, karena fungsi regulasi tetap dipegang oleh kementerian Riset dan Teknologi. BRIN kini beroperasi sebagai badan independen setelah penggabungan BATAN, BPPT, LAPAN, dan LIPI, serta lembaga riset lainnya

di kementerian dan lembaga. Saat ini, BRIN dipimpin oleh Laksana Tri Handoko, yang sebelumnya menjabat sebagai kepala LIPI.¹⁴

Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) memiliki struktur yang terdiri dari dua Kedeputan, 12 Organisasi Riset (OR), dan 85 Pusat Riset (PR). Sesuai dengan Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor 4 Tahun 2021, Organisasi Riset bertugas melaksanakan kegiatan dalam bidang penelitian, pengembangan, pengkajian, penerapan, serta inovasi dan invensi. Mereka juga bertanggung jawab dalam penyelenggaraan ketenaganukliran dan keantariksaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Di lingkungan BRIN, terdapat 12 Organisasi Riset yang mencakup berbagai bidang. Ini termasuk OR Hayati dan Lingkungan yang fokus pada penelitian lingkungan, OR Kebumihan dan Maritim yang menangani isu-isu kelautan dan geologi, serta OR Pertanian dan Pangan yang berfokus pada pengembangan sektor pertanian. Selain itu, ada OR Kesehatan yang mengkaji isu kesehatan, OR Arkeologi, Bahasa, dan Sastra yang mengkaji aspek budaya, serta OR Ilmu Pengetahuan Sosial dan Humaniora yang mengeksplorasi fenomena sosial.¹⁵

Selanjutnya, OR Tenaga Nuklir berfokus pada pengembangan teknologi nuklir, dan OR Tata Kelola Pemerintahan, Ekonomi, dan Kesejahteraan Masyarakat yang menangani isu-isu pemerintahan dan ekonomi. OR Energi dan Manufaktur bertugas dalam bidang energi, sementara OR Nanoteknologi dan Material fokus pada inovasi

¹⁴ Dwi Ridho Aulianto dan Tiara Desyanti Raharja, *Langkah Strategis Fungsi Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional Pada Masa Transisi*, (Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan, 8 (2) 2022).

¹⁵ Zahidah Fathiyah Azhar, Sri Priatni, Evi Susanti, *Studi Literatur: Profil Badan Riset dan Inovasi Nasional*, (Jurnal Seminar Bioteknologi Nasional (SimBioN), 12 Februari 2025)

material. Terakhir, OR Elektronika dan Informatika mengkaji teknologi informasi, dan OR Penerbangan dan Antariksa yang menangani penelitian di bidang penerbangan dan luar angkasa. Setiap Organisasi Riset memiliki spesialisasi yang berkontribusi pada pengembangan riset dan inovasi di Indonesia.

Pusat Riset Kebijakan Publik (PRKP) merupakan salah satu Organisasi riset di Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) yang berfokus pada pengembangan dan pelaksanaan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.¹⁶ Proses ini melibatkan prioritas dalam merumuskan dan menyetujui skema kebijakan yang dapat menjawab tantangan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Kontribusi dari masyarakat sangat penting, baik dalam bentuk dana, ide, maupun partisipasi aktif. Dengan melibatkan masyarakat, kebijakan yang dihasilkan diharapkan lebih relevan dan efektif dalam meningkatkan kualitas hidup dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berbagai area menjadi fokus dalam riset kebijakan publik, seperti budaya dan masyarakat yang menangani isu kemiskinan, kesetaraan gender, dan hak asasi manusia. Di sektor ekonomi, perhatian diberikan pada pembiayaan dan perpajakan, sementara isu lingkungan mencakup pemanasan global dan penyediaan air bersih. Selain itu, pendidikan dan kesehatan juga menjadi prioritas dengan fokus pada peningkatan kualitas, keterampilan, akses pendidikan, serta penanganan penyalahgunaan narkoba. Aspek keadilan dan pemerintahan, termasuk kemitraan dan inovasi program, juga tidak kalah penting, di mana manajemen data yang baik diperlukan untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan.

¹⁶ Dwi Ridho Aulianto dan Tiara Desyanti Raharja, *Langkah Strategis Fungsi Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional Pada Masa Transisi*, (Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan, 8 (2) 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa implementasi teknologi *artificial intelligence* (AI) terhadap kinerja karyawan sangat berperan penting khususnya untuk kebutuhan organisasi riset Pusat Riset Kebijakan Publik (PRKP) di Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) karena dengan alat bantu AI pekerjaan lebih efektif dan efisien, lalu dengan adanya alat bantu AI di PRKP BRIN, kinerja perusahaan lebih beragam akan inovasi, pengalaman, dan lebih berhati-hati dalam bertindak di masa depan, membuat kualitas PRKP BRIN tersebut menjadi tinggi, lalu jika adanya penggunaan AI itu digabungkan maka PRKP BRIN dapat mencapai tujuannya.

AI seringkali digunakan oleh para peneliti PRKP BRIN sebagai alat bantu untuk mempermudah kinerja mereka. Peran AI pada saat proses kegiatan riset di PRKP BRIN dapat membuat kinerja menjadi cepat, praktis dan optimal. Penggunaan AI di perusahaan kini menjadi bagian penting dari proses penelitian para pegawai PRKP BRIN, mempengaruhi kinerja mereka dalam berbagai cara. AI membantu meningkatkan efisiensi operasional dengan mengotomatisasi tugas-tugas kecil, seperti pengolahan data, peningkatan efisiensi, akurasi data yang tinggi, tata penulisan dan bahasa. Dengan ini, peneliti memfokuskan di beberapa AI yang sering digunakan dalam proses meneliti oleh para pegawai BRIN yang diketahui memakai beberapa jenis AI yaitu *Mendeley*, *Claude*, dan *Chat GPT*. Sehingga mengurangi biaya dan waktu.

Selain itu, AI juga membantu pegawai membuat keputusan yang lebih baik dengan analisis data yang lebih akurat dan mendorong inovasi kinerja. Namun, penerapan AI juga menghadapi tantangan, seperti kesesuaian etika penggunaan AI, keamanan data, kualitas data, ketergantungan akan teknologi, masalah privasi data dan kebutuhan akan keterampilan pegawai yang memadai. Oleh karena itu, studi kasus tentang penggunaan AI di Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset Inovasi Nasional

ini akan meninjau penggunaannya yang mana dapat memberikan wawasan mendalam mengenai perannya terhadap kinerja dan tantangan yang dihadapi masa kini.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Kecerdasan Buatan terhadap Kinerja Pegawai: Studi Implementasi di Pusat Riset dan Kebijakan Publik (PRKP) Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Jakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti dapat mengambil rumusan masalah yaitu bagaimana peran dan implementasi Kecerdasan Buatan dalam kinerja pegawai di Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset dan Inovasi Nasional Jakarta?

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran dan implementasi kecerdasan buatan pada kinerja pegawai di Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset dan Inovasi Nasional Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang AI dan kinerja pegawai di perusahaan, serta dengan penelitian ini dapat memberi manfaat kepada peneliti, lembaga, dan bagi pembaca penelitian ini, terutama untuk Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset dan Inovasi Nasional.

2. Secara Praktis

Penelitian ini berperan penting karena dapat memberikan bekal pengalaman dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti sebagai calon sarjana yang dapat bertanggung jawab terhadap keilmuannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan rujukan dan saran serta berguna untuk perkembangan dan kemajuan Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset Inovasi Nasional di masa mendatang dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui kombinasi alat bantu AI dan kinerja pegawai di Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Jakarta.

E. Kajian Pustaka

1. Artikel Jurnal yang ditulis oleh Endang Irawan dan Dianing Banyu Asih pada tahun 2020 yang berjudul “Implementasi *Artificial Intelligence* (AI) di Bidang Administrasi Publik Pada Era Revolusi Industri 4.0”. Jurnal ini membahas tentang revolusi 4.0 sejauh mana *artificial intelligence* pada bidang administrasi publik, serta dampak yang timbul saat penerapan AI pada bidang administrasi publik dan kesiapan sumber daya manusia (SDM) pemerintah. Metode yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*), yang mengandalkan buku dan literatur yang terkait dengan materi tersebut untuk mengumpulkan informasi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi AI dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pemerintahan. Jurnal ini berfokus membahas cara bekerja AI pada masa

revolusi pada bidang administrasi dan SDM, sedangkan penelitian ini membahas tentang peran penggunaan AI dalam kinerja pada kegiatan riset di lembaga BRIN.¹⁷

2. Artikel Jurnal yang ditulis oleh E. Haickal Firdan El-Hady dan M. Fauzan Zenrif pada tahun 2024. Jurnal ini berjudul “Pandangan Islam terhadap Etika Kecerdasan Buatan (*Artificial Intelligence*) dalam Kehidupan Sehari-hari”. Penelitian ini membahas tentang pandangan islam terhadap etika kecerdasan buatan (AI) dalam kehidupan sehari-hari bagaimana prinsip-prinsip etika islam dapat membimbing penggunaan teknologi AI, serta tantangan etis yang mungkin muncul dari penggunaannya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa islam mendukung penggunaan teknologi yang bermanfaat, dengan penekanan pada prinsip etika seperti keadilan, tanggung jawab, dan kehati-hatian dalam menggunakan AI, serta memastikan bahwa teknologi digunakan dengan cara yang sesuai dengan ajaran islam. Jurnal ini berfokus kepada pandangan islam terhadap etika penggunaan AI di kehidupan sehari-hari, sedangkan penelitian ini membahas tentang peran penggunaan AI dalam kinerja pada kegiatan riset di lembaga BRIN.¹⁸
3. Artikel Jurnal yang ditulis oleh Nugrawan Saharuddin, Hasmawati, Syamsinar Ramadhani pada tahun 2025. Judul jurnal ini adalah “Peran Artificial Intelligence Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review”. Jurnal ini membahas peran penting kecerdasan buatan (AI) dalam meningkatkan kinerja

¹⁷ Endang Irawan dan Dianing Banyu Asih, *Implementasi Artificial Intelligent (AI) Di Bidang Administrasi Publik Pada Era Revolusi Industri 4.0* (Jurnal Sosial Dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Bandung Vol. 2, No. 2, Oktober 2020. Hal. 12 - 23 2020)

¹⁸ E. Haickal Firdan El-Hady dan M. Fauzan Zenrif, *Pandangan Islam terhadap Etika Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) dalam Kehidupan Sehari-hari* (Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Kegamaan Islam Vol. 21 No. 2 July – Desember 2024)

sumber daya manusia (SDM) di berbagai sektor. Penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis 8 studi relevan dari 100 yang ditemukan. Temuan menunjukkan bahwa AI berkontribusi signifikan terhadap manajemen dan kinerja SDM, serta meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Jurnal ini juga menyoroti bahwa AI tidak hanya berfungsi dalam perusahaan, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja SDM di sektor-sektor formal seperti militer dan keamanan. Penelitian ini menekankan urgensi bagi berbagai sektor untuk beradaptasi dengan teknologi guna memaksimalkan produktivitas. Penelitian ini berfokus pada analisis kontribusi AI terhadap manajemen SDM dan peningkatan kinerja SDM di berbagai sektor organisasi, baik sektor perusahaan maupun sektor formal lainnya, melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja.¹⁹

4. Jurnal ini ditulis oleh Andarusni Alfansyur dan Mariyani pada tahun 2020. Judul jurnal ini adalah "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial". Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode *library research*. Jurnal ini membahas tentang penerapan triangulasi teknik, sumber, dan waktu dalam penelitian pendidikan sosial, dengan fokus pada bagaimana mengelola data dan menghilangkan keraguan dalam penelitian kualitatif.²⁰

¹⁹ Nugrawan Saharuddin, Hasmawati, Syamsinar Ramadhani, *Peran Artificial Intelligence Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review, Ekuvalensi*, Vol. 11, No. 1 (April 2025).

²⁰ Andarusni Alfansyur dan Mariyani, *Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu pada Penelitian Pendidikan Sosial* (Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah, Vol. 5, No. 2, Hal. 146-150, Desember 2020).

5. Artikel Jurnal ini ditulis oleh Dwi Ridho Aulianto dan Tiara Desyanti Raharja. Diterbitkan pada tahun 2022 dengan judul "Langkah Strategis Fungsi Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional Pada Masa Transisi." Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Isi dari jurnal ini membahas langkah-langkah strategis yang diambil oleh Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) dalam mengelola fungsi kearsipan setelah pengintegrasian beberapa lembaga. Penelitian ini mencakup pembentukan tim transisi kearsipan, penerbitan pedoman tata naskah dinas, pemetaan dan penempatan arsiparis, serta upaya penyelamatan arsip dari lembaga yang terintegrasi ke BRIN. Jurnal ini memberikan informasi mengenai proses dan kebijakan yang diterapkan untuk memastikan pengelolaan arsip yang efektif dalam masa transisi. Jurnal tersebut fokus pada tata kelola arsip organisasi, sedangkan penelitian ini berfokus pada teknologi AI dan kinerja SDM.²¹
6. Jurnal ini ditulis oleh Reza Akhusmiya Amrulloh, Nur Laili Rakhmawati, Aikisna Dwi Utami, Fakihatul Fuadah, dan Yuni Sukandani. Diterbitkan pada tahun 2024 dengan judul "Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Melalui Penggunaan AI dalam Audit Internal yang Lebih Efektif." Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan studi literatur, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan referensi terkait. Isi dari jurnal ini membahas penerapan kecerdasan buatan (AI) dalam audit internal untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menyoroti manfaat penggunaan AI,

²¹ Dwi Ridho Aulianto dan Tiara Desyanti Raharja, *Langkah Strategis Fungsi Kearsipan Badan Riset dan Inovasi Nasional Pada Masa Transisi* (Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan, 8 (2) 2022).

termasuk efisiensi operasional yang lebih tinggi, peningkatan akurasi audit, dan kemampuan untuk mengidentifikasi risiko secara proaktif. Jurnal ini juga membahas tantangan yang dihadapi dalam mengintegrasikan AI dalam proses audit serta strategi yang dapat digunakan oleh akuntan untuk beradaptasi dengan kemunculan AI.²²

F. Kajian Teori

Kerangka teori dalam penelitian ini meliputi:

1. Tinjauan Generative AI (Artificial Intelligence)

a. Pengertian *Generative AI*

Pada tahun 2022 hadir sebuah inovasi terbaru dari cabang ilmu Kecerdasan Buatan atau *Artificial Intelligence* (AI) yakni *generative AI* dengan *ChatGPT* dari *OpenAI* sebagai pionirnya. Model AI generatif adalah contoh pembelajaran mesin tanpa pengawasan yang sangat menjanjikan. *Generative AI* memiliki keunggulan dalam menyediakan informasi dengan cepat dan tepat sesuai dengan perintah yang diberikan. Dengan keunggulan tersebut teknologi ini menjadi inovasi yang dinilai mampu mengubah segala aspek kehidupan manusia di masa mendatang untuk mengubah cara manusia hidup, bekerja, berkomunikasi, dan belajar.²³

Generative AI, atau kecerdasan buatan generatif, adalah sub bidang menarik dari kecerdasan buatan yang berfokus pada pengembangan sistem yang

²² Reza Akhusmiya Amrulloh, Nur Laili Rakhmawati, Aikisna Dwi Utami, Fakihatul Fuadah, dan Yuni Sukandani, *Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Melalui Penggunaan AI dalam Audit Internal yang Lebih Efektif* (Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.4, No.3 Juli 2024).

²³ Fiona Fui-Hoon Nah, Ruilin Zheng, Jingyuan Cai, Keng Siau & Langtao Chen, *Generative AI and ChatGPT: Applications, challenges, and AI-human collaboration*, (*Journal of Information Technology Case and Application Research*, 21 Juli 2023).

dapat secara mandiri menciptakan konten baru dan kreatif. Ini memungkinkan mesin untuk melampaui tugas-tugas konvensional seperti klasifikasi dan prediksi, serta menjelajahi dunia imajinasi dan kreasi.²⁴ *Generative AI* merujuk pada jenis AI yang dapat membuat teks dan konten kreatif seperti musik atau gambar seperti yang dilakukan oleh manusia melalui kumpulan data dari berbagai sumber yang sudah dianalisis.²⁵ Saat ini, masyarakat mulai tertarik untuk mencoba dan memanfaatkan teknologi *generative AI* untuk membantu memecahkan berbagai masalah. Dari sisi penggunaannya, *ChatGPT* sebagai salah satu teknologi *generative AI* berbasis teks, mendapatkan jumlah pengguna aktif sebanyak 100 juta pada Januari 2023 setelah diluncurkan November 2022.

Menurut *online publication quartz* menyatakan bahwa *Artificial Intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan adalah bagian dari ilmu komputer yang mana teknologi ini bisa meniru pekerjaan layaknya seperti yang dikerjakan manusia.²⁶ Menurut bambang, *artificial intelligence* merupakan salah satu bidang ilmu komputer yang mempelajari bagaimana komputer bisa membuat kecerdasan yang dapat meniru seperti manusia, seperti kemampuan mengenali pola, kemampuan belajar, dan dalam mengambil keputusan.

²⁴ Balagopal Ramdurai dan Prasanna Adhithya, *The Impact, Advancements and Applications of Generative AI*, at: <https://www.researchgate.net/publication/371314493>,2023

²⁵ Shiddiq Sugiono, *Proses Adopsi Teknologi Generative Artificial Intelligence dalam Dunia Pendidikan: Perspektif Teori Difusi Inovasi*, (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Vol. 9, 2024).

²⁶Endang Irawan Supriyadi, Dianing Banyu Asih, *Implementasi Artificial Intelligence (AI) di Bidang Administrasi Publik Pada Era Revolusi Industri 4.0* (Jurnal Sosial Dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Bandung Vol. 2, No. 2, Oktober 2020). Hal. 12 - 23

b. Indikator *Generative AI*

Indikator penggunaan *generative AI* :

- 1) Keamanan dan keselamatan dalam penggunaan AI
- 2) Keterlibatan pengguna dalam proses penggunaan
- 3) Transparansi dan penjelasan hasil
- 4) Pengelolaan bias dan etika penggunaan²⁷

Indikator *generative AI* yaitu:

- 1) Etika dan Keamanan Data: Ketaatan terhadap standar privasi, perlindungan data, serta upaya untuk meminimalkan bias dalam output AI sangat penting, terutama dalam penerapan teknologi ini di bidang-bidang sensitif seperti layanan kesehatan dan pendidikan.
- 2) Fleksibilitas Adaptasi, Kemampuan model untuk menyesuaikan diri dengan beragam tugas atau domain baru melalui teknik seperti transfer learning.²⁸
- 3) Skalabilitas, Kemampuan sistem dalam mengelola jumlah data atau permintaan pengguna yang tinggi tanpa mengalami penurunan performa.²⁹

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa AI adalah salah satu teknologi ilmu komputer yang terus berkembang yang mana teknologi ini meniru kecerdasan manusia untuk membantu kebutuhan manusia, serta hasil

²⁷ Justin D. Weisz, Gabriela Hofer, Jessica he, Rachel miles, Michael Muller, Werner Geyer, *Design Principles for Generative AI Applications* (11 Mei 2024)

²⁸ Haotian Cui, Chloe Wang, Hassaan Maan, Kuan Pang, Fengning Luo, Nan Duan, dan Bo Wang, *Toward building a foundation model for single-cell multi-omics using generative AI*, (Februari 2024)

²⁹ Miao, fengchun holmes, wayne dan stefanni gianni, *Guidance For Generative AI In Education And Research For Teachers* (Vol. 03 No. 02 Agustus 2024)

pekerjaannya dapat meniru layaknya manusia, seperti halnya pembelajaran, pemecahan masalah, dan pengenalan pola.

2. Tinjauan Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan bekerja dan waktu yang telah dihabiskan yang bekerja di suatu perusahaan atau kelompok di suatu organisasi.³⁰ Kinerja pegawai berkaitan dengan hasil akhir dari aktivitas kerja mereka dalam organisasi, yang tercermin dari output yang dihasilkan, baik dalam hal jumlah maupun kualitas.³¹

Menurut Hasibuan kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor tersebut, maka semakin besar kinerja pegawai. Menurut Hariandja kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang

³⁰ Nel Arianty, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2024)

³¹ Werni Sarumaha, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi(Jamane) Vol.1, No.1, Mei 2022), hlm 28-36

telah di berikan oleh atasan.³² Kinerja karyawan adalah bentuk kemampuan yang mana hasil dalam meraih pencapaian tertentu dalam suatu pekerjaan.³³

b. Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Beragam jenis pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan tentu memerlukan kriteria yang spesifik, sebab setiap pekerjaan memiliki standar tersendiri dalam menilai tingkat keberhasilan atau pencapaian hasil kerjanya. Menurut Kasmir mengemukakan dalam praktik kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu yaitu kinerja merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai penilaian tersebut, yaitu:

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini berfokus penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku menilai cara seseorang bertindak dalam pekerjaan. Penilaian kinerja akan lebih kuat jika didasarkan pada seberapa baik perilaku kerja individu tersebut.

³² Hersusetiyati, Winda Febrianti, Ratna Deli Sari, Aji Putri Yanshah, *Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)* (Jurnal Dimensi, Vol.4, No.1, Tahun 2024)

³³ Dikdik Purwadisastra, Sri Meike Jusup, Bakri, Yanti Setianti, Ana Fitriyatul Bilgies, *Analisis Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan GH Universal Hotel Bandung*.

- 3) Pendekatan hasil lebih menitikberatkan pada output atau hasil akhir dari pekerjaan seseorang, berbeda dengan pendekatan perilaku yang lebih menyoroti proses kerja.
- 4) Pendekatan kontingensi menyesuaikan metode penilaian dengan kondisi atau situasi yang sedang berlangsung. Pendekatan sikap, misalnya, lebih tepat digunakan ketika akan menentukan promosi untuk posisi yang memiliki jenis pekerjaan berbeda.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja. Kualitas kerja yaitu mencerminkan peningkatan kualitas dan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a) Kerapihan.
 - b) Ketelitian
 - c) Hasil kerja.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari seberapa cepat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a) Kecepatan.
 - b) Kemampuan.
- 3) Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi. Dimensi tanggung jawab yang diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
- a) Hasil kerja
 - b) Mengambil keputusan
- 4) Kerja sama. Karyawan bersedia untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
- a) Jalinan kerjasama.
 - b) Kekompakan.
- 5) Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu persetujuan dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Maka dari itu dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.³⁴

Menurut Robbins indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan seperti kesempurnaan tugas, keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai dilihat dari output dan koordinasi waktu yang digunakan dengan maksimal.
- 4) Efektifitas, yaitu tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, yaitu mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain.
- 6) Komitmen kerja menggambarkan tingkat kesungguhan seorang karyawan dalam menjalankan fungsi serta tanggung jawabnya terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.³⁵

³⁴Anissa Nur Safitri, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros, Tbk Semarang)*

³⁵Hersusetiyati, Winda Febrianti, Ratna Deli Sari, Aji Putri Yanshah, *Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)*, (Jurnal Dimensi, Vol.4, No.1, Tahun 2024)

Lembaga yang berfokus pada pengembangan kebijakan berbasis riset, Pusat Riset Kebijakan Publik (PRKP) di bawah Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) memiliki peran strategis dalam menyediakan rekomendasi kebijakan yang relevan, adaptif, dan berbasis data. Dalam menjalankan peran tersebut, peneliti di PRKP harus proses penelitian, mulai dari perumusan ide hingga analisis data melalui tahapan kerja yang sistematis dan terstruktur, khususnya pada fase penelitian yang menjadi pondasi utama dalam merumuskan kebijakan publik yang tepat guna.

Peneliti di Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) memanfaatkan kecerdasan buatan generatif, khususnya model bahasa besar (Large Language Model/LLM), untuk mempercepat dan meningkatkan kualitas penelitian serta pengambilan keputusan berbasis data di berbagai sektor. Salah satu pemanfaatan utamanya adalah dalam pengolahan dan analisis data besar atau *big data*. Dengan volume data yang sangat besar dan beragam, seperti data kesehatan, data kependudukan, atau data iklim, teknologi AI generatif memungkinkan analisis dilakukan secara lebih efisien dan akurat.

Proses penelitian di PRKP dimulai dengan *brainstorming* ide melalui diskusi kelompok untuk mengidentifikasi isu-isu aktual dan relevan. Setelah itu, dilakukan kajian pustaka (*literature review*) untuk mengumpulkan dan menganalisis sumber-sumber ilmiah guna menemukan teori dasar dan celah penelitian. Selanjutnya, peneliti menyusun proposal yang mencakup latar belakang, tujuan, rumusan masalah, metodologi, serta rencana kerja dan anggaran. Saat penelitian dimulai, data yang dikumpulkan—baik kualitatif (wawancara, FGD) maupun kuantitatif (survei, statistik)—diproses melalui transkripsi, ringkasan, dan pembersihan data agar siap dianalisis. Analisis data dilakukan secara statistik untuk data kuantitatif dan tematik atau konten untuk data kualitatif, guna menghasilkan temuan yang valid sebagai dasar rekomendasi

kebijakan. Dalam berbagai tahap, peneliti BRIN memanfaatkan kecerdasan buatan (AI), seperti untuk membantu transkripsi otomatis, menyusun ringkasan dokumen, melakukan analisis teks, serta mengolah dan memvisualisasikan data secara efisien. Seluruh proses ini diatur dalam penjadwalan rinci, yang mencakup pemantauan progres, identifikasi hambatan, dan koordinasi antar tim agar penelitian berjalan efisien dan tepat waktu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, tanggung jawab, inisiatif terhadap pegawai lain dan kerja sama dengan rekan kerja.

G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian Kualitatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Marshall dan Rossman penelitian kualitatif adalah penelitian yang tatanan dilakukan pada alamiah yang menggunakan berbagai metode yang manusiawi, berfokus pada konteks fenomena, berkembang, dan secara mendasar menganut paham *interpretive*.³⁶

Karakteristik penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Biklen adalah seperti berikut penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri utama, yaitu dilakukan dalam kondisi yang alami, berbeda dari eksperimen, di mana peneliti berinteraksi langsung dengan sumber data dan berfungsi sebagai instrumen utama. Penelitian ini bersifat deskriptif, dengan data yang biasanya berupa kata-kata atau gambar tanpa penekanan pada angka. Fokusnya lebih pada proses daripada hasil akhir, sehingga

³⁶ Samiaji Sarosa, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, 2021

memungkinkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Analisis data dilakukan secara induktif, di mana peneliti menarik kesimpulan dari data spesifik menuju generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian kualitatif lebih mengutamakan makna di balik data yang diamati, berusaha memahami konteks dan interpretasi dari fenomena tersebut. Karakteristik-karakteristik ini menjadikan penelitian kualitatif sangat efektif untuk menggali pemahaman yang mendalam tentang fenomena sosial, budaya, dan perilaku.³⁷

Tujuan penelitian kualitatif dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, penggambaran objek penelitian (*describing object*) bertujuan untuk memaknai objek yang diteliti melalui berbagai cara, seperti memotret, merekam video, mengilustrasikan, dan menarasikan. Penggambaran ini dapat mencakup objek seperti peristiwa, interaksi sosial, aktivitas sosial-religius, dan lainnya. Kedua, mengungkap makna di balik fenomena (*exploring meaning behind the phenomena*) dilakukan dengan cara memperlihatkan dan mengungkapkan makna melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Ketiga, menjelaskan fenomena yang terjadi (*explaining object*) penting dilakukan karena fenomena yang terlihat di lapangan seringkali tidak sejalan dengan tujuan atau inti permasalahan yang sebenarnya, sehingga memerlukan penjelasan yang detail, rinci, dan sistematis.³⁸

Peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk melakukan observasi dan wawancara dengan peneliti organisasi riset Pusat Riset Kebijakan Publik (PRKP)

³⁷ Dr. Abdul Fattah Nasution, M.Pd, *Metode Penelitian Kualitatif*, Januari 2023

³⁸ Muhammad Rijal Fadli, *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*, (Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum, Vol. 21. No. 1. 2021)

BRIN Jakarta. Pada jenis penelitian ini akan dilakukan eksplorasi terhadap objek penelitian agar peneliti mendapatkan hasil penelitian melalui pengumpulan data-data dari peneliti organisasi riset PRKP di BRIN Jakarta.

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber tempat untuk memperoleh keterangan dari suatu penelitian atau individu yang menjadi sasaran masalah yang akan diteliti sebagai informan. Dalam penelitian ini, subjek yang akan diteliti adalah kepala pusat riset kebijakan publik BRIN Jakarta, serta Peneliti PRKP BRIN Jakarta 2025.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu hal yang akan menjadi titik fokus perhatian pada penelitian. Objek penelitian ini mencakup semua kegiatan riset yang berkaitan dengan penggunaan AI pegawai di PRKP BRIN Jakarta 2025.

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang memberikan informasi langsung kepada peneliti, seperti transkrip atau catatan dari wawancara dan observasi. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini yaitu Kepala Pusat Riset Kebijakan Publik BRIN Jakarta, serta para peneliti PRKP BRIN Jakarta. Sumber utama data yang telah didapatkan merupakan hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti termasuk hasil observasi terkait implementasi AI di PRKP BRIN Jakarta.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang memberikan informasi kepada peneliti secara tidak langsung. Dalam penelitian data sekunder ini diperoleh dari dokumentasi seperti bentuk tulisan, grafik, dan foto serta informasi yang relevan dengan peneliti PRKP BRIN Jakarta.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dengan pencatatan secara otomatis pada suatu keadaan/gejala yang telah diamati.³⁹ Peneliti menggunakan teknik ini untuk mengamati objek penelitian secara langsung untuk mendapatkan data yang terkait dengan penggunaan AI PRKP BRIN Jakarta.

b. Wawancara

Wawancara/*Interview* merupakan dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari terwawancara. Wawancara dapat dibedakan menjadi tiga jenis: wawancara terstruktur, wawancara bebas, dan wawancara kombinasi. Wawancara yang dilaksanakan dalam penelitian ini dilakukan secara terstruktur dengan beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada informan yaitu kepala pusat riset kebijakan publik BRIN Jakarta, serta beberapa peneliti seperti peneliti Ahli Pertama, peneliti Ahli Muda, peneliti Ahli Madya, dan peneliti Ahli Utama PRKP BRIN Jakarta.

³⁹ Eko Haryono, *Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. e-journal an-nuur: The Journal of Islamic Studies.

Fokus wawancara tidak hanya mencakup proses penelitian secara umum, tetapi juga secara khusus menggali informasi terkait pemanfaatan kecerdasan buatan (AI) dalam berbagai tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan dan analisis data hingga penulisan jurnal ilmiah, untuk memahami sejauh mana AI telah diintegrasikan dalam praktik riset di lingkungan PRKP BRIN.

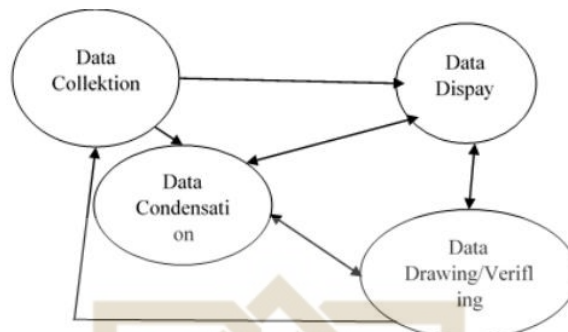
c. Dokumentasi

Dokumentasi mencakup berbagai dokumen, seperti buku, majalah, jurnal, artikel, notulen, laporan, catatan, video, foto, gambar, dan lainnya, baik dalam format cetak maupun digital. Dokumentasi dalam penelitian ini dapat berupa data kegiatan riset, arsip penelitian PRKP BRIN, serta dokumen yang menunjukkan keterkaitan dengan objek penelitian. Adapun informasi pendukung dalam penelitian ini yaitu dokumentasi, foto, laporan, buku, kearsipan, serta dokumen pendukung lain yang berhubungan dengan kegiatan riset di PRKP BRIN Jakarta.

5. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan baik selama maupun setelah proses pengumpulan data, sementara dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul. Analisis data di lapangan, menurut Miles mencakup dua hal penting: pertama, analisis data berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka, kedua, analisis ini melibatkan tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Selanjutnya, Miles dan Huberman (2014) menjelaskan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlanjut terus-menerus hingga data

mencapai kejenuhan dan tidak ada informasi baru yang muncul. Terdapat 4 tahapan dalam analisis data model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana.



Gambar 1. 1 Model Analisis Data

Sumber: Sugiyono, 2019

Adapun teknik analisa dalam penelitian ini yaitu sebagaimana analisis data menurut Miles, Huberman, dan Saldana dengan tahapan sebagai berikut:⁴⁰

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Data Collection atau pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui metode observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, atau kombinasi dari ketiga metode tersebut (triangulasi). Proses pengumpulan data ini berlangsung dalam jangka waktu tertentu hingga diperoleh informasi yang dianggap kredibel. Menurut peneliti dalam proses pengumpulan data adalah langkah krusial yang harus dilakukan sebelum melanjutkan ke tahap analisis data.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah langkah merangkum data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian yang dilakukan di lapangan langsung agar memudahkan

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 2019.

peneliti untuk mengambil sebuah kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti mengamati di lapangan secara langsung bagaimana kegiatan riset peneliti BRIN dalam menggunakan AI di PRKP BRIN Jakarta.

c. *Data Display (Penyajian Data)*

Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel. Penyajian data memiliki fungsi yang penting dalam komunikasi informasi, dengan berbagai bentuk yang dapat digunakan, seperti tulisan, gambar, grafik, dan tabel. Melalui tulisan, penjelasan mendetail dapat disampaikan, sementara gambar dan grafik membantu memvisualisasikan data, membuat penelitian ini lebih menarik dan mudah dipahami. Tabel, di sisi lain, menyajikan data secara terstruktur, memungkinkan pembaca untuk melihat perbandingan dan tren dengan jelas. Dengan menggabungkan berbagai metode penyajian, informasi yang kompleks dapat disederhanakan, sehingga memudahkan peneliti dalam menyajikan data.

d. *Conclusion Drawing/Verification (Kesimpulan/Verifikasi)*

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa laporan hasil penelitian secara lengkap dan jelas sesuai data-data yang dianalisis serta sudah di verifikasi.

6. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk mendapatkan data yang kredibel maka penelitian ini harus melakukan perpanjangan pengamatan, triangulasi, dan diskusi dengan informan. Dengan teknik ini, data yang diperoleh dapat dianalisis dengan cermat, mencerminkan konteks di mana penelitian dilakukan dan relevansinya terhadap masalah yang sedang diteliti. Hal ini memungkinkan peneliti untuk

memahami dinamika yang ada di lapangan dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Pendekatan ini juga membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi situasi, sehingga analisis yang dilakukan menjadi lebih akurat dan kontekstual. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif, yaitu: *credibility derajat/* kepercayaan, *transferability/* keteralihan, *dependability/* kebergantungan, dan *confirmability/* kepastian.⁴¹

a. Uji *credibility* (Validitas interval)

Uji *credibility* atau *kepastian* terhadap data hasil penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan cara triangulasi, diskusi teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.

Adapun teknik keabsahan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah uji kredibilitas dengan cara triangulasi. Triangulasi dalam uji kredibilitas dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai cara dan berbagai waktu.⁴² Jenis yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber data.

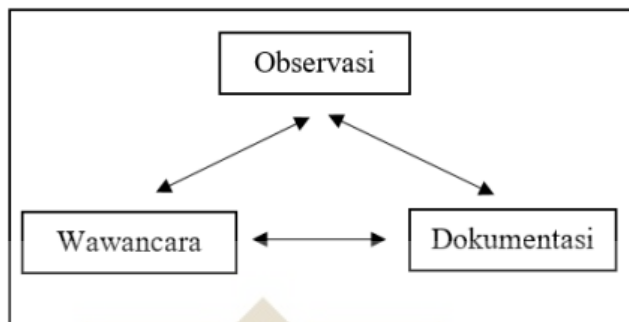
1) Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Triangulasi teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memverifikasi data dari sumber yang sama menggunakan metode yang berbeda. Dalam penelitian ini, data awal diperoleh melalui wawancara, kemudian dilakukan pengecekan ulang dengan cara observasi dan

⁴¹ Eko haryono, *Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam* (e-journal an-nuur: The Journal of Islamic Studies)

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* 2019.

dokumentasi. Triangulasi teknik pengumpulan data dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 1. 2
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Sumber: Buku Metode Penelitian Sugiyono, 2018

2) Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data dilakukan dengan cara peneliti membandingkan sumber informan yaitu Kepala Pusat PRKP BRIN Jakarta, serta para peneliti PRKP BRIN. Triangulasi sumber data dilakukan untuk mengetahui data valid atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 1. 3
Triangulasi Sumber Data

Sumber: Buku Metode Penelitian Sugiyono, 2018

b. Uji *transferability* (validitas eksternal)

Uji *transferability* pada penelitian ini dilakukan melalui laporan penelitian dibuat dengan memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya agar dipahami oleh orang lain.

c. Uji *dependability* (reabilitas)

Uji *dependability* pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Hal tersebut dilakukan dengan membuat jejak aktivitas lapangan yang dilampirkan pada halaman belakang laporan yang isinya meliputi proses pengumpulan data, narasumber, serta hasil wawancara yang dilengkapi dengan waktu pelaksanaannya.

d. Uji *confirmability* (objektivitas)

Uji *confirmability* atau uji objektivitas penelitian serupa dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Uji *confirmability* dalam penelitian ini dilakukan dengan menuliskan secara rinci hasil wawancara dengan narasumber yang dijadikan subyek penelitian.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman penelitian. Agar tersusun secara sistematis dan untuk memberikan gambaran secara umum isi penelitian ini terdiri dari empat bab yaitu:

Bab I merupakan pendahuluan yang menjadi landasan dalam penulisan skripsi ini. Adapun isi dari bab satu terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II menjelaskan hasil penelitian yang mencakup gambaran umum objek penelitian meliputi sejarah, letak geografis, visi dan misi, serta struktur Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset dan Inovasi Nasional Jakarta.

Bab III merupakan pembahasan dari hasil penelitian yang sifatnya menjawab permasalahan pada bab satu yaitu membahas terkait peran dan Implementasi AI terhadap kinerja pegawai Pusat Riset Kebijakan Publik BRIN Jakarta yang dilengkapi analisisnya.

Bab IV merupakan bagian penutup yang meliputi kesimpulan dari hasil penelitian ini yang disesuaikan dengan rumusan masalah serta dilengkapi dengan saran yang membangun dan diperlukan untuk perbaikan lembaga.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai peran kecerdasan buatan terhadap kinerja pegawai di Pusat Riset Kebijakan Publik (PRKP) Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) Jakarta tahun 2025, dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan terdapat peran yang efektif antara penggunaan AI dalam kinerja peneliti. AI dapat mendorong peneliti, mempercepat proses, memberi ide awal pada penelitian, serta mengoptimalkan produktivitas pada peneliti PRKP BRIN dengan AI sebagai alat bantu digital. Namun berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa penggunaan AI di Pusat Riset Kebijakan Publik BRIN Jakarta belum memiliki panduan penggunaan AI dalam kegiatan riset secara resmi oleh Lembaga BRIN untuk para peneliti BRIN tersendiri agar para peneliti dapat mengetahui batasan dan aturan penggunaan AI.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti dapat merekomendasikan saran dengan harapan dapat menjadi masukan yang positif, baik untuk lembaga Pusat Riset Kebijakan Publik Badan Riset Inovasi dan Nasional Jakarta maupun penelitian selanjutnya. Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PRKP BRIN Jakarta

Penggunaan AI dalam Kinerja Pusat Riset Kebijakan Publik di BRIN sudah berjalan sangat baik, namun tetap masih ditemukan adanya kekurangan seperti diketahui bahwa penggunaan AI di Pusat Riset Kebijakan Publik BRIN Jakarta hingga saat ini masih belum memiliki panduan resmi yang dikeluarkan oleh lembaga BRIN. Ketiadaan pedoman tersebut membuat para peneliti belum memiliki acuan yang jelas mengenai batasan, etika, serta aturan teknis penggunaan AI dalam proses riset. Padahal, panduan semacam itu penting untuk memastikan bahwa pemanfaatan AI tetap berada dalam jalan akademik yang benar, tidak menyalahi prinsip integritas penelitian, serta dapat digunakan secara optimal tanpa menimbulkan bias maupun kesalahan. Dengan adanya pedoman resmi, peneliti juga dapat lebih percaya diri dan terarah dalam menggunakan AI sebagai alat bantu analisis, pengolahan data, maupun penyusunan dokumen ilmiah, sehingga kualitas penelitian yang dihasilkan dapat semakin terjamin reputasinya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai tindak lanjut supaya ditinjau lebih mendalam lagi mengenai penggunaan AI dan kinerja karena penelitian ini terbatas hanya membahas mengenai penggunaan AI terhadap kinerja pada lembaga Pusat Riset Kebijakan Publik di BRIN Jakarta pada tahun 2025. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup kajian yang hanya berfokus pada hubungan antara Artificial Intelligence (AI) dan kinerja. Oleh karena itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi, pengembangan, serta referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji variabel lain secara lebih luas dan mendalam di PRKP BRIN Jakarta

yang mana dapat mengambil sisi positif dan khazanah keilmuan intelektual dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan manfaat dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfansyur, Andarusni, dan Mariyani. “Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial.” *Historis* 5(2):146–50 (2022).
- Aulianto, Dwi Ridho, and Tiara Desyanti Raharja. “Langkah Strategis Fungsi Kearsipan Badan Riset Dan Inovasi Nasional Pada Masa Transisi.” *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan* 8(2):155–64 (2022). doi: 10.14710/lenpust.v8i2.48348.
- Drury, Lisbeth, and Ulrike Fasbender. “Fostering Intergenerational Harmony: Can Good Quality Contact between Older and Younger Employees Reduce Workplace Conflict?” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 12539 (2020). doi: 10.1111/joop.12539.
- El-hady, E. Haikcal Firdan. “Pandangan Islam Terhadap Etika Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) Dalam Kehidupan Sehari-Hari.” 21(2):84– 98 (2024). doi: 10.19105/nuansa.v18i1.xxxx.
- Haryono, Eko. “Metodologi Penelitian Kualitatif Di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam.” *E-Journal an-Nuur: The Journal of Islamic Studies* 13:1–6 (2023).
- Heiden, Bernhard, and Bianca Tonino-Heiden. “Implementasi Dan Key to Artificial Intelligence (AI).” *Advances in Intelligent Systems and Computing* 1252 AISC(2):647–56 (2021).

IFTINAN, A. W. "Pengaruh *Intellectual Capital, Islamic Social Reporting* Diversitas Gender Direksi, Dan Usia Direksi Terhadap Social Performance." (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto*)(2021).

Moon, Kuk Kyoung, and Robert K. Christensen. "Realizing the Performance Benefits of Workforce Diversity in the U.S. Federal Government: The Moderating Role of Diversity Climate." *Public Personnel Management* 49(1):141–65 (2021). doi: 10.1177/0091026019848458.

Ririh, Kirana Rukmayuninda, Nur Laili, Adityo Wicaksono, and Silmi Tsurayya. "Studi Komparasi Dan Analisis Swot Pada Implementasi Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) Di Indonesia." *Jurnal Teknik Industri* 15(2):122–33 (2020).

Winantisan, R. N. N., J. E. Tulug, L J Rumokoy, Oleh :. Richarda, N. N. Winantisan, Joy E. Tulung, Lawren J Rumokoy, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Dan Bisnis. "The Effect of Age and Gender Diversity on the Board of Commissioners and Directors." *Jurnal EMBA* 12(1):1–12 (2024).