

Memaknai Ulang Pekerjaan di Era *Artificial Intelligence*: Analisis Kualitatif atas *Job Crafting*, *Work Meaningfulness*, dan Rekonstruksi Identitas Profesional

Reinterpreting Work in the Age of Artificial Intelligence: A Qualitative Analysis of Job Crafting, Work Meaningfulness, and the Reconstruction of Professional Identity

Khairul Jannah¹

¹Hukum Ekonomi Syariah, STAI Al Mujtama Pamekasan

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 September 2026

Revised 10 September 2026

Accepted 15 September 2026

Available online 19 September 2026

Keywords: *Artificial Intelligence, Job Crafting, Work Meaningfulness, Reconstruction of Professional Identity*



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Artificial Intelligence (AI) has brought significant changes to the world of work, including work tasks and the competencies required of employees. This study aims to analyze how work is redefined in the AI era through three aspects: job crafting, work meaningfulness, and professional identity. This study uses a qualitative approach through literature and document analysis of relevant scholarly sources on AI and changes in the workplace. The data were analyzed thematically by identifying patterns and themes related to the research focus. The findings show that the use of AI encourages employees to adjust their tasks, develop new competencies, and change the way they perform their work. These changes also affect the meaningfulness of work and encourage employees to reconstruct their professional identities. Therefore, AI not only changes how work is performed but also influences how employees understand the role and value of their work. This study highlights the importance of human resource management strategies that support competency development and effective human-AI collaboration.

ABSTRAK

Artificial Intelligence (AI) telah membawa perubahan dalam dunia kerja, baik dalam pelaksanaan tugas maupun kompetensi yang dibutuhkan pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis perubahan makna pekerjaan di era AI melalui tiga aspek, yaitu job crafting, work meaningfulness, dan identitas profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui analisis literatur dan dokumen dari berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan AI dan perubahan dunia kerja. Data dianalisis secara tematik dengan mengidentifikasi pola dan tema yang berkaitan dengan fokus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan AI mendorong pekerja menyesuaikan tugas, mengembangkan kompetensi, dan mengubah cara menjalankan pekerjaan. Perubahan tersebut juga memengaruhi kebermaknaan pekerjaan dan mendorong pekerja membangun kembali identitas profesionalnya. Dengan demikian, AI tidak hanya mengubah cara pekerjaan dilakukan, tetapi juga memengaruhi bagaimana pekerja memahami peran dan nilai pekerjaannya. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi MSDM yang mendukung pengembangan kompetensi dan kolaborasi manusia-AI.

PENDAHULUAN

Perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) telah membawa perubahan signifikan terhadap cara organisasi mendesain, mengelola, dan melaksanakan pekerjaan. Kehadiran *generative artificial intelligence* (GenAI), khususnya, tidak lagi terbatas pada fungsi teknologi informasi, tetapi mulai terintegrasi ke dalam berbagai aktivitas profesional seperti analisis data, penyusunan dokumen, komunikasi, pelayanan, pengambilan keputusan, hingga penciptaan pengetahuan (Fügener et al., 2025). Perubahan tersebut menjadikan AI bukan hanya sebagai alat bantu kerja, tetapi sebagai bagian dari lingkungan kerja yang berpotensi mengubah tugas, keterampilan, relasi kerja, dan cara individu memahami perannya. *Future of Jobs Report 2025* menunjukkan bahwa AI dan teknologi pemrosesan informasi dipandang oleh 86% pemberi kerja sebagai salah satu tren teknologi yang akan mentransformasi organisasi hingga 2030 (Report,

2025). Pada saat yang sama, sekitar 59 dari setiap 100 pekerja diproyeksikan membutuhkan reskilling atau upskilling dalam periode tersebut.

Transformasi tersebut menunjukkan bahwa persoalan AI dalam dunia kerja tidak cukup dipahami melalui perspektif produktivitas atau efisiensi organisasi. Perubahan teknologi juga menyentuh dimensi manusia yang lebih mendasar, yaitu bagaimana pekerja menyesuaikan cara melakukan pekerjaan, memberikan makna terhadap pekerjaannya, serta mempertahankan atau membentuk kembali identitas profesionalnya (Mayer et al., 2025). Pekerjaan yang sebelumnya sepenuhnya bergantung pada pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan manusia mulai mengalami perubahan komposisi tugas akibat kemampuan AI dalam menghasilkan informasi, menganalisis data, dan menyelesaikan pekerjaan tertentu. Dengan demikian, transformasi digital berpotensi menciptakan proses negosiasi ulang antara manusia, pekerjaan, dan teknologi (Perez et al., 2022). Dalam konteks tersebut, pekerja tidak selalu bersikap pasif terhadap perubahan, tetapi dapat secara aktif menyesuaikan, mengubah, dan membentuk kembali pekerjaan mereka.

Salah satu konsep penting untuk memahami respons pekerja terhadap perubahan tersebut adalah *job crafting*. *Job crafting* menggambarkan proses proaktif ketika individu mengubah aspek-aspek pekerjaan, baik melalui perubahan tugas, relasi sosial, maupun cara memandang pekerjaannya. Dalam lingkungan kerja yang semakin terintegrasi dengan AI, praktik tersebut memperoleh konteks baru karena pekerja tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan organisasi, tetapi juga terhadap teknologi yang secara langsung memengaruhi cara pekerjaan dilakukan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa penggunaan AI dapat mendorong maupun membatasi *job crafting*, tergantung pada bagaimana pekerja memersepsikan dirinya dan teknologi tersebut. Studi tahun 2026 menunjukkan bahwa penggunaan AI dapat berkaitan dengan perubahan persepsi diri pekerja dan *job crafting*, sementara *growth mindset* dapat memengaruhi arah respons pekerja terhadap penggunaan AI (Mu et al., 2026).

Persoalan menjadi semakin kompleks ketika perubahan cara bekerja berhubungan dengan makna pekerjaan (*work meaningfulness*). Pekerjaan tidak semata-mata menjadi sarana memperoleh pendapatan, tetapi juga dapat menjadi sumber identitas, aktualisasi diri, kontribusi sosial, dan rasa memiliki terhadap profesi. Ketika sebagian tugas yang sebelumnya dilakukan manusia mulai dibantu atau diotomatisasi oleh AI, pekerja perlu menjawab kembali pertanyaan mengenai apa yang membuat pekerjaan mereka bernilai dan bermakna. Penelitian mutakhir menunjukkan adanya keterkaitan antara *job crafting*, *meaningful work*, dan respons pekerja terhadap pengenalan AI. Studi terbaru mengenai *cognitive crafting with AI*, misalnya, menunjukkan bahwa proses pekerja dalam membentuk kembali cara berpikir terhadap pekerjaannya berkaitan dengan *job meaningfulness* dan perilaku proaktif.

Selain makna pekerjaan, kehadiran AI juga berpotensi memengaruhi identitas profesional. Identitas profesional merujuk pada cara individu memahami dan mendefinisikan dirinya berdasarkan profesi, kompetensi, peran, nilai, serta kontribusi yang melekat pada pekerjaannya. Ketika AI mampu menjalankan sebagian aktivitas yang sebelumnya dianggap sebagai kompetensi khas manusia, batas antara “pekerjaan yang dilakukan manusia” dan “pekerjaan yang dapat dilakukan teknologi” menjadi semakin dinamis. Kondisi tersebut dapat mendorong pekerja untuk mempertahankan identitas profesional yang telah terbentuk, menyesuakannya, atau bahkan membangun identitas baru yang lebih sesuai dengan lingkungan kerja berbasis AI.

Perkembangan penelitian pada 2026 memperlihatkan bahwa isu identitas profesional dalam lingkungan kerja berbasis AI mulai memperoleh perhatian yang lebih besar. Penelitian tentang *occupational identity crafting* menunjukkan bahwa pekerja dapat melakukan *role crafting*, *task crafting*, dan *skill crafting* sebagai strategi adaptif terhadap perubahan yang

ditimbulkan AI. Penelitian lain pada organisasi profesional juga menemukan bahwa implementasi AI dapat mengubah praktik kerja dan tuntutan keterampilan sekaligus mendorong proses *identity work* (Perozzo & Ravarini, 2026). Dalam konteks tersebut, pekerja dapat melakukan berbagai strategi untuk merespons perubahan persepsi terhadap otonomi, praktik kerja, dan hubungan profesional sehingga identitas profesional tidak selalu berkembang secara linear, tetapi dapat mengalami proses negosiasi dan fragmentasi.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa AI perlu dipahami sebagai fenomena yang memiliki konsekuensi sosial dan psikologis dalam hubungan manusia dengan pekerjaan. Penelitian sebelumnya telah memberikan bukti mengenai hubungan AI dengan *job crafting*, identitas kerja, dan *meaningful work*, tetapi sebagian penelitian masih menggunakan pendekatan survei, eksperimen, atau model hubungan antarvariabel. Misalnya, penelitian mengenai kolaborasi manusia-AI dan *job crafting* menggunakan eksperimen berbasis skenario serta survei untuk menjelaskan mekanisme *identity threat* dan *identity opportunity*. Penelitian lain mengenai AI dan *job crafting* juga menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel (Gemmano et al., 2026). Pendekatan tersebut penting untuk mengidentifikasi pola hubungan, tetapi belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana pekerja mengalami, merasakan, menafsirkan, dan memberikan makna terhadap perubahan pekerjaan yang terjadi karena AI.

Di sinilah pendekatan fenomenologi menjadi relevan. Fenomenologi memungkinkan penelitian bergerak lebih dalam dari sekadar mengidentifikasi hubungan antarvariabel menuju pemahaman atas pengalaman hidup (*lived experience*) individu. Dalam penelitian ini, *job crafting*, *work meaningfulness*, dan identitas profesional tidak diperlakukan semata-mata sebagai variabel yang harus diuji, tetapi sebagai dimensi pengalaman yang dapat muncul dan berkembang ketika pekerja berhadapan dengan AI. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti memahami bagaimana pekerja menjelaskan perubahan pekerjaannya dengan bahasa dan pengalaman mereka sendiri, termasuk bagaimana mereka menafsirkan peluang, tantangan, kehilangan otonomi, peningkatan kompetensi, maupun perubahan posisi profesional yang muncul akibat penggunaan AI (Liu et al., 2026).

Penelitian mengenai pengalaman manusia dalam menghadapi AI juga menunjukkan bahwa respons pekerja tidak bersifat tunggal. Studi terhadap profesi radiologi menemukan bahwa pekerja dapat merespons AI melalui *approach crafting*, *avoidance crafting*, serta *identity crafting*, yaitu upaya mendefinisikan kembali identitas setelah AI masuk ke dalam pekerjaan. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa adaptasi terhadap AI merupakan proses yang bersifat aktif dan interpretatif. Dengan demikian, memahami transformasi pekerjaan pada era AI memerlukan perhatian terhadap bagaimana pekerja membentuk kembali hubungan mereka dengan tugas, profesi, dan dirinya sendiri.

Berdasarkan perkembangan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk memahami secara mendalam pengalaman pekerja dalam memaknai ulang pekerjaan di era Artificial Intelligence. Fokus penelitian mencakup bagaimana pekerja melakukan *job crafting*, bagaimana mereka membangun kembali *work meaningfulness*, serta bagaimana perubahan tersebut berhubungan dengan proses pembentukan dan negosiasi identitas profesional. Penelitian menggunakan pendekatan fenomenologi untuk memperoleh pemahaman mengenai pengalaman subjektif pekerja yang berinteraksi dengan AI dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan gambaran mengenai adaptasi pekerja terhadap teknologi, tetapi juga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses manusia dalam mempertahankan makna, nilai, dan identitas profesional di tengah transformasi pekerjaan berbasis AI.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami fenomena perubahan pemaknaan pekerjaan di era *Artificial Intelligence* (AI), khususnya berkaitan dengan *job crafting*, *work meaningfulness*, dan identitas profesional pekerja (Abdussamad, 2021). Data penelitian berupa data sekunder yang diperoleh dari artikel ilmiah, laporan penelitian, laporan organisasi, serta berbagai dokumen dan publikasi digital yang memuat pengalaman dan praktik pekerja dalam berinteraksi dengan AI.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan penelusuran literatur secara sistematis. Sumber data dipilih secara purposive berdasarkan relevansinya dengan tema AI dalam pekerjaan, perubahan praktik kerja (*job crafting*), kebermaknaan pekerjaan (*work meaningfulness*), dan identitas profesional. Literatur yang digunakan diprioritaskan berasal dari publikasi ilmiah mutakhir, terutama periode 2021–2026, serta sumber yang memiliki relevansi akademik dan kredibilitas.

Data dianalisis menggunakan analisis tematik. Tahap analisis meliputi identifikasi informasi yang relevan, coding, pengelompokan kode ke dalam tema, serta interpretasi pola yang muncul. Tema utama diarahkan pada tiga aspek, yaitu perubahan cara pekerja membentuk atau menyesuaikan pekerjaannya (*job crafting*), perubahan pemaknaan terhadap pekerjaan (*work meaningfulness*), dan rekonstruksi identitas profesional akibat penggunaan AI. Selanjutnya, ketiga tema tersebut dianalisis secara integratif untuk memahami bagaimana kehadiran AI mendorong proses pemaknaan ulang pekerjaan.

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan temuan dari berbagai artikel ilmiah, laporan, dan dokumen yang relevan. Penelitian juga memperhatikan konsistensi interpretasi dengan kembali merujuk pada sumber asli setiap temuan. Hasil analisis disajikan secara deskriptif-interpretatif untuk membangun pemahaman mengenai transformasi pengalaman dan pemaknaan pekerja dalam menghadapi perkembangan AI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Job Crafting Pekerja dalam Menghadapi Transformasi Artificial Intelligence

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa kehadiran *Artificial Intelligence* (AI) telah mengubah cara pekerja menjalankan dan mengorganisasikan pekerjaannya. AI tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu untuk mempercepat penyelesaian tugas, tetapi juga mendorong perubahan terhadap komposisi tugas, keterampilan, dan peran pekerja. *Future of Jobs Report 2025* menunjukkan bahwa AI dan teknologi pemrosesan informasi merupakan salah satu faktor utama yang diperkirakan akan mentransformasi organisasi hingga 2030 (Pietrantonio, 2024). Perubahan tersebut berjalan bersamaan dengan meningkatnya kebutuhan terhadap keterampilan teknologi dan keterampilan manusia seperti berpikir analitis, kreativitas, fleksibilitas, serta kemampuan belajar secara berkelanjutan.

Dalam kondisi tersebut, *job crafting* menjadi bentuk respons proaktif pekerja terhadap perubahan lingkungan kerja. *Job crafting* dapat dipahami sebagai upaya individu untuk secara aktif mengubah aspek-aspek pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, kebutuhan, nilai, dan tujuan yang dimilikinya. Dalam konteks AI, proses tersebut mengalami perluasan karena pekerja harus menentukan kembali pembagian aktivitas antara manusia dan teknologi.

Literatur terbaru menunjukkan bahwa pekerja dapat melakukan *task crafting*, *role crafting*, dan *skill crafting* sebagai respons terhadap perubahan pekerjaan akibat AI. *Task crafting* terjadi ketika pekerja mengubah komposisi tugas dengan menyerahkan pekerjaan tertentu kepada AI dan mengalokasikan perhatian pada pekerjaan yang membutuhkan penilaian atau kreativitas manusia. *Role crafting* terjadi ketika pekerja mendefinisikan kembali peran

profesionalnya, sedangkan skill crafting dilakukan melalui pengembangan kemampuan baru yang diperlukan untuk bekerja secara efektif bersama AI.

Penggunaan AI dengan demikian tidak selalu berarti pengurangan peran manusia. Sebaliknya, AI dapat mengubah jenis kontribusi yang diberikan manusia. Pekerjaan administratif, pencarian informasi, penyusunan draf, atau pemrosesan data dapat semakin banyak dibantu AI, sedangkan pekerja dapat memusatkan perhatian pada interpretasi, validasi, komunikasi, pengambilan keputusan, kreativitas, dan tanggung jawab profesional (Ni et al., 2026).

Temuan penelitian terbaru menunjukkan bahwa penggunaan AI dapat berhubungan dengan peningkatan job crafting, tetapi respons pekerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka memandang AI dan perubahan tersebut. Pekerja yang memiliki orientasi pengembangan diri cenderung memanfaatkan AI sebagai peluang untuk mengembangkan pekerjaan dan keterampilannya, sementara AI juga dapat dipersepsikan sebagai ancaman terhadap kompetensi dan posisi pekerja (Hema Harsha, 2025).

Hal tersebut menunjukkan bahwa job crafting pada era AI tidak semata-mata merupakan bentuk adaptasi terhadap teknologi, tetapi juga merupakan strategi mempertahankan relevansi manusia dalam pekerjaan. Pekerja berusaha mengidentifikasi aktivitas yang tetap membutuhkan keahlian manusia dan mengembangkan kompetensi yang melengkapi kemampuan AI.

Dengan demikian, hasil sintesis literatur memperlihatkan bahwa job crafting dalam era AI memiliki tiga orientasi utama. Pertama, efisiensi, yaitu menggunakan AI untuk mengurangi beban tugas rutin. Kedua, pengembangan, yaitu memanfaatkan AI sebagai sarana memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Ketiga, diferensiasi profesional, yaitu memusatkan kontribusi manusia pada aspek pekerjaan yang sulit direplikasi oleh teknologi, seperti empati, penilaian kontekstual, kreativitas, tanggung jawab, dan hubungan interpersonal.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi tidak seharusnya melihat pekerja hanya sebagai penerima perubahan teknologi. Pekerja memiliki kapasitas untuk membentuk kembali pekerjaannya. Oleh karena itu, kebijakan MSDM perlu memberikan ruang bagi pekerja untuk melakukan job crafting secara bertanggung jawab, disertai pelatihan AI literacy, pedoman penggunaan AI, dan kejelasan mengenai batas tanggung jawab antara manusia dan teknologi.

Work Meaningfulness dalam Transformasi Pekerjaan Berbasis AI

Tema kedua yang muncul dari analisis literatur adalah perubahan terhadap work meaningfulness atau kebermaknaan pekerjaan. Pekerjaan tidak hanya memiliki dimensi ekonomi, tetapi juga menjadi sumber identitas, aktualisasi diri, kontribusi sosial, dan pengalaman mengenai nilai diri. Ketika AI mulai mengambil alih sebagian aktivitas kerja, pekerja dihadapkan pada kebutuhan untuk memaknai kembali apa yang membuat pekerjaannya penting dan bernilai.

AI dapat memberikan pengaruh yang bersifat ambivalen terhadap kebermaknaan pekerjaan. Di satu sisi, AI dapat meningkatkan kebermaknaan karena membantu mengurangi tugas repetitif dan administratif. Pekerja kemudian dapat mencurahkan lebih banyak waktu untuk aktivitas yang membutuhkan kreativitas, pemecahan masalah, interaksi sosial, dan pengambilan keputusan. Dalam kondisi demikian, teknologi berfungsi sebagai augmentasi kapasitas manusia (Hema Harsha, 2025).

Di sisi lain, penggunaan AI dapat menimbulkan persoalan kebermaknaan ketika pekerja merasa bahwa kemampuan yang sebelumnya menjadi sumber kebanggaan profesional semakin mudah digantikan oleh teknologi. Ketika pekerjaan yang sebelumnya membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tertentu dapat dilakukan AI secara cepat, pekerja dapat mengalami pertanyaan mengenai nilai kontribusi personalnya (Vizjak et al., 2024).

Persoalan tersebut menunjukkan bahwa kebermaknaan pekerjaan sangat berkaitan dengan persepsi mengenai kontribusi manusia. Pekerja tidak hanya membutuhkan pekerjaan

yang menghasilkan output, tetapi juga membutuhkan pengalaman bahwa dirinya memiliki peran yang bernilai dalam menghasilkan output tersebut.

Literatur mengenai meaningful work dalam konteks AI menunjukkan pentingnya mempertahankan aspek-aspek seperti otonomi, pengembangan diri, signifikansi pekerjaan, dan kesempatan untuk mengekspresikan kemampuan manusia. AI yang hanya diarahkan pada efisiensi berpotensi mengurangi ruang tersebut, sedangkan AI yang digunakan sebagai alat pendukung dapat memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengembangkan aspek pekerjaan yang lebih bermakna.

Dalam konteks ini, *job crafting* memiliki peran penting. Pekerja dapat menggunakan AI untuk mengurangi aktivitas yang dianggap kurang bermakna dan mengalokasikan energi pada aktivitas yang dianggap lebih bernilai (Poláková et al., 2023). Misalnya, pekerja dapat menggunakan AI untuk membantu penyusunan draf atau pencarian informasi, kemudian menggunakan waktu yang tersedia untuk melakukan analisis, membangun relasi, memberikan pelayanan, atau menghasilkan keputusan profesional.

Dengan demikian, work meaningfulness bukan sekadar konsekuensi dari penggunaan AI, tetapi juga menjadi dasar bagi pekerja dalam menentukan bagaimana AI seharusnya digunakan. Pekerja yang memahami nilai pekerjaannya dapat memilih menggunakan AI secara selektif sehingga teknologi memperkuat, bukan menghilangkan, aspek pekerjaan yang dianggap penting.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa memaknai ulang pekerjaan di era AI merupakan proses yang bersifat reflektif. Pekerja perlu menjawab kembali tiga pertanyaan fundamental: apa yang saya kerjakan, mengapa pekerjaan tersebut penting, dan apa kontribusi khas saya sebagai manusia? Jawaban atas pertanyaan tersebut dapat berubah ketika teknologi mengubah struktur pekerjaan.

Oleh karena itu, organisasi perlu memasukkan dimensi kebermaknaan dalam strategi transformasi AI. Keberhasilan implementasi AI tidak cukup diukur melalui produktivitas, penghematan waktu, atau pengurangan biaya. Organisasi juga perlu mempertimbangkan apakah pekerja masih memiliki kesempatan untuk merasakan otonomi, kompetensi, kontribusi, dan tujuan dalam pekerjaannya.

Rekonstruksi Identitas Profesional Pekerja di Era Artificial Intelligence

Tema ketiga sekaligus menjadi konsekuensi yang lebih mendalam dari perubahan pekerjaan adalah rekonstruksi identitas profesional. Identitas profesional terbentuk melalui pengalaman, kompetensi, peran, nilai, dan pengakuan yang diperoleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika AI mengubah tugas dan kompetensi yang dibutuhkan, cara pekerja mendefinisikan dirinya sebagai seorang profesional juga berpotensi mengalami perubahan.

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa AI dapat menciptakan dua kondisi sekaligus, yaitu *identity threat* dan *identity opportunity*. *Identity threat* muncul ketika pekerja menganggap AI mengurangi keunikan kompetensi atau otoritas profesionalnya (Ashraf et al., 2026). Sebaliknya, *identity opportunity* muncul ketika pekerja melihat AI sebagai sarana untuk memperluas kemampuan dan membangun peran profesional baru. Penelitian mengenai kolaborasi manusia-AI menunjukkan bahwa kedua proses tersebut dapat berkaitan dengan bagaimana pekerja melakukan job crafting (Richter & Schaller, 2025).

Dalam situasi tersebut, identitas profesional tidak hilang begitu saja, tetapi mengalami negosiasi dan rekonstruksi. Pekerja mulai menentukan kembali kompetensi apa yang menjadi inti profesinya (Lan, 2024). Jika sebelumnya profesionalitas terutama didasarkan pada kemampuan melakukan tugas tertentu, pada era AI profesionalitas dapat semakin ditentukan

oleh kemampuan menginterpretasikan informasi, melakukan verifikasi, mengambil keputusan, memahami konteks, membangun hubungan, dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan.

Penelitian mengenai *occupational identity crafting* menunjukkan bahwa pekerja dapat merespons perubahan yang ditimbulkan AI melalui *role crafting*, *task crafting*, dan *skill crafting*. Proses tersebut memperlihatkan bahwa identitas profesional dapat dibentuk secara proaktif melalui perubahan peran, tugas, dan keterampilan. Dengan demikian, pekerja tidak harus mempertahankan identitas profesional dengan cara menolak AI. Sebaliknya, identitas profesional dapat direkonstruksi melalui integrasi antara kemampuan manusia dan teknologi. Seorang profesional pada era AI bukan hanya orang yang mampu melakukan pekerjaan tanpa bantuan teknologi, tetapi juga orang yang mampu menggunakan teknologi secara kritis tanpa kehilangan tanggung jawab, nilai, dan karakter profesionalnya.

Proses tersebut juga menunjukkan adanya perubahan dalam konsep keahlian. AI dapat menyediakan informasi atau menghasilkan alternatif solusi, tetapi keputusan mengenai relevansi, akurasi, etika, dan penerapannya tetap membutuhkan pertimbangan manusia. Oleh karena itu, nilai profesional bergeser dari sekadar *knowing how to do* menuju *knowing how to evaluate, contextualize, and take responsibility*.

Pada akhirnya, rekonstruksi identitas profesional dapat dipahami sebagai proses mempertahankan relevansi manusia dalam pekerjaan yang semakin terdigitalisasi. Pekerja melakukan *job crafting* untuk menyesuaikan pekerjaan, kemudian menilai kembali apa yang membuat pekerjaannya bermakna, dan dari proses tersebut membentuk kembali identitas profesionalnya.

Ketiga tema tersebut menunjukkan suatu pola yang saling berkaitan. AI mengubah struktur dan isi pekerjaan; perubahan tersebut mendorong pekerja melakukan *job crafting*; *job crafting* membantu pekerja menemukan kembali kebermaknaan pekerjaan; dan proses pemaknaan tersebut berkontribusi pada rekonstruksi identitas profesional. Dengan demikian, memaknai ulang pekerjaan di era AI bukan sekadar persoalan kemampuan menggunakan teknologi, tetapi merupakan proses manusia dalam menegosiasikan kembali hubungan antara pekerjaan, makna, kompetensi, dan identitas profesional.

Dari sintesis tersebut dapat dirumuskan suatu kerangka konseptual bahwa transformasi AI menghasilkan proses *Human-AI Work Reconfiguration*, yaitu proses penataan kembali pekerjaan melalui tiga dimensi utama: *reconfiguration of tasks* melalui *job crafting*, *reconfiguration of meaning* melalui *work meaningfulness*, dan *reconfiguration of professional self* melalui identitas profesional. Kerangka ini menegaskan bahwa masa depan pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan manusia untuk membentuk kembali pekerjaan agar tetap memberikan ruang bagi kontribusi, makna, dan identitas profesional.

SIMPULAN

Transformasi pekerjaan akibat perkembangan Artificial Intelligence (AI) tidak hanya mengubah struktur dan cara kerja, tetapi juga memengaruhi cara pekerja menjalankan serta memaknai pekerjaannya. Hasil analisis kualitatif menunjukkan bahwa *job crafting*, *work meaningfulness*, dan rekonstruksi identitas profesional merupakan tiga dimensi yang saling berkaitan dalam menghadapi perubahan tersebut. AI mendorong pekerja untuk menyesuaikan tugas, mengembangkan kompetensi, dan membentuk kembali cara berinteraksi dengan pekerjaan. Pada saat yang sama, kebermaknaan pekerjaan semakin ditentukan oleh kontribusi, kreativitas, otonomi, dan nilai yang dihasilkan manusia, sementara identitas profesional

mengalami rekonstruksi melalui kemampuan mengintegrasikan kompetensi manusia dengan kapabilitas teknologi.

Temuan tersebut menegaskan bahwa transformasi AI dalam perspektif manajemen sumber daya manusia perlu dipahami sebagai proses rekonfigurasi pekerjaan dan relasi manusia-teknologi, bukan sekadar otomatisasi pekerjaan. Organisasi perlu mengembangkan praktik MSDM yang berorientasi pada manusia melalui reskilling dan upskilling, pemberian ruang bagi job crafting, pemeliharaan otonomi kerja, serta penguatan kompetensi yang bersifat komplementer dengan AI, seperti kreativitas, penalaran kritis, komunikasi, dan pertimbangan etis. Dengan pendekatan tersebut, AI dapat ditempatkan sebagai teknologi yang memperkuat kapasitas manusia sekaligus memungkinkan pekerja mempertahankan kebermaknaan dan relevansi identitas profesionalnya di tengah perubahan dunia kerja.

SARAN

Organisasi disarankan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang menempatkan Artificial Intelligence (AI) sebagai teknologi pendukung, bukan semata-mata sebagai pengganti tenaga manusia. Implementasi AI perlu diikuti dengan program reskilling dan upskilling yang berkelanjutan, pemberian ruang bagi pekerja untuk melakukan job crafting, serta penguatan otonomi dan partisipasi dalam proses perubahan pekerjaan. Organisasi juga perlu memperhatikan aspek kebermaknaan kerja dan identitas profesional agar transformasi teknologi tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pekerja tetap merasa memiliki kontribusi dan nilai dalam pekerjaannya.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas kajian dengan menggunakan pendekatan empiris, baik melalui wawancara, observasi, maupun survei pada berbagai sektor dan kelompok profesi yang mengalami transformasi AI. Penelitian juga dapat mengkaji lebih lanjut hubungan antara job crafting, work meaningfulness, dan identitas profesional dengan memasukkan variabel lain, seperti AI anxiety, trust in AI, technological readiness, psychological safety, dan organizational support. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana manusia dan AI dapat membangun pola kerja yang adaptif, bermakna, dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (P. Rapanna (ed.); 1st ed.). CV. syakir Media Press iii.
- Ashraf, A., Min, Q., & Ashraf, A. (2026). A Moderated Mediation Model of AI-Driven Identity Threats and Employee Cyberloafing: The Role of AI-Inclusive Identity. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 16(4).
- Fügener, A., Walzner, D. D., & Gupta, A. (2025). Roles of Artificial Intelligence in Collaboration with Humans: Automation, Augmentation, and the Future of Work. *Management Science*, 72(1), 538–557. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2024.05684>
- Gemmano, C. G., Molinaro, D., Bellini, D., De Simone, S., Giancaspro, M. L., Mondo, M., Buono, C., Barbieri, B., Spagnoli, P., & Manuti, A. (2026). Making Artificial Intelligence Work at Work: The Role of Human Resource Practices and Personal Attitudes in Fostering Meaningful Work with Artificial Intelligence. *Behavioral Sciences*, 16(2), 1–24.
- Hema Harsha, S. S. (2025). Navigating the Future of Work: The Impact of Artificial Intelligence on Jobs, Skills, and Workforce Dynamics. *International Journal of Business and Management Invention*, 14(5), 67–79. <https://doi.org/10.35629/8028-14056779>
- Lan, Y. (2024). Through tensions to identity-based motivations: Exploring teacher professional

- identity in Artificial Intelligence-enhanced teacher training. *Teaching and Teacher Education*, 151(November 2023), 104736. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104736>
- Liu, Q., Tian, Q., Li, X., & Tan, H. (2026). How does organizational AI adoption affect employees' job crafting behaviors? An approach-avoidance perspective. *Frontiers in Psychology*, 16(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1690238>
- Mayer, A. S., Baygi, R. M., & Buwalda, R. (2025). Generation AI: Job Crafting by Entry-Level Professionals in the Age of Generative AI. *Business and Information Systems Engineering*, 67(5), 595–613. <https://doi.org/10.1007/s12599-025-00959-x>
- Mu, X., Zheng, J., Liu, Y., & Luo, J. (2026). Humanizing or mechanizing the self? How mindset moderates AI usage on employee self-perception and job crafting. *Acta Psychologica*, 266(1), 106916. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106916>
- Ni, X., Wang, Y., Feng, T., Lu, L. X., Wang, Y., & Zhou, C. (2026). Generative AI in action: Field experimental evidence from Alibaba's customer service operations. *Human-Computer Interaction*, 1–57. <https://arxiv.org/abs/2603.29888>
- Perez, F., Conway, N., & Roques, O. (2022). Relations industrielles / Industrial Relations The Autonomy Tussle : AI Technology and Employee Job Crafting Responses The Autonomy Tussle : AI Technology and Employee Job Crafting Responses. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 77(3).
- Perozzo, H., & Ravarini, A. (2026). Guided by the Bot, Driven by the Worker: Task Crafting and Emerging Competencies in GenAI-Augmented Manufacturing. *Proceedings of the 59th Hawaii International Conference on System Sciences*, 5390–5399.
- Pietrantonio, S. M. F. F. M. D. A. G. P. D. G. L. (2024). THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON WORKERS' SKILLS: UPSKILLING AND RESKILLING IN ORGANISATIONS. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 26(May 2023), 155–157.
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Report, I. (2025). Facilitating Work-based Learning. In *Future of Jobs Report* (Issue January). <https://doi.org/10.1007/978-1-137-40325-4>
- Richter, J., & Schaller, R. (2025). AI Identity Threats and Reinforcement in Organizations: A Theoretical Model of Professional Role Identity Implications. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 8, 192–201.
- Vizjak, M., Paulišić, M., & Mišević, P. (2024). Adapting to the Digital Shift: Skills Development and Workplace Transformation in the Era of Human-Technology Collaboration. *Croatian Regional Development Journal*, 5(2), 92–110. <https://doi.org/10.2478/crdj-2024-0010>