

# **Penggunaan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence-AI) untuk Membantu Peran Kepemimpinan**

————— Dr. Yuri Alfrin Aladdin, M.Si., M.I.Kom.



Proses digitalisasi yang tengah berlangsung memiliki dampak kuat atas lingkungan industrial dan telah mengubah lingkungan tersebut secara signifikan (Peifer et al., 2022). Perubahan tersebut antara lain meliputi peningkatan jaringan sistem teknologi informasi dan tumbuhnya penggunaan sistem siber yang menghasilkan data dalam jumlah besar. Lebih lanjut Peifer menjelaskan bahwa penggunaan model kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence—AI*) sangat sering dilakukan untuk evaluasi sistematis atas data besar (*big data*) dan untuk mengambil keuntungan dari hasil kerja perusahaan. AI merupakan perluasan digitalisasi dari yang sebelumnya.

Pada konteks ini, integrasi teknologi digital menjadi meningkat dan penggunaan AI memiliki dampak besar pada lingkungan kerja berbagai perusahaan. Menurut Peifer et al. (2022), pengenalan dan penggunaan AI memiliki pengaruh signifikan atas para pemimpin dan gaya kepemimpinan di perusahaan serta institusi lainnya. Hal ini menciptakan tantangan dan persyaratan untuk menjadi seorang pemimpin. Sebagai konsekuensi, berbagai aspek berbeda harus diambil di dalam pendekatan holistik. Berdasarkan pengenalan atas AI dan gaya kepemimpinan berbasis digital, maka tantangan dan persyaratan untuk menjadi seorang pemimpin yang baik akan diuji.

## AI dan Kepemimpinan

Teknologi digital telah terbukti sangat bermanfaat dalam mendukung kemampuan dalam kepemimpinan, terlihat saat masa pandemi Covid 19 tahun 2020-2022 (“Menuju Tatanan Baru,” 2023). Platform digital seperti Zoom dan Gmeet menunjukkan betapa aplikasi digital ini menjadi suatu hal yang diperlukan seorang pemimpin saat ingin memberikan instruksi atau rapat dengan para anak buahnya yang bekerja dari rumah (*working from home/WFH*).

AI bermanfaat untuk membantu peran kepemimpinan, mulai dari pengambilan keputusan strategis hingga menganalisis perilaku karyawan (“Menuju Tatanan Baru,” 2023). Namun demikian, artikel itu mencatat prediksi fase yang lebih maju lagi di masa mendatang dalam

waktu dekat, yakni AI tidak hanya membantu, tetapi juga memiliki kemampuan menggantikan kepemimpinan manusia. Meskipun banyak pihak berpendapat bahwa kepemimpinan sejati tetap membutuhkan pendekatan yang manusiawi, namun banyak peneliti yang menyatakan kemungkinan terbuka suatu saat AI mengungguli pemimpin manusia biasa. Pemimpin AI di masa depan tidak sekedar berupa “chatbox” sederhana tetapi kemungkinan berupa suatu sistem yang canggih dilengkapi kemampuan bicara alami, mungkin muncul sebagai avatar melalui teknologi *virtual reality* (VR).

Bidang riset AI dan istilahnya tidak dapat didefinisikan secara konsisten. Hal tersebut terjadi karena pengaruh teknologi berbeda di mana AI mengkombinasikan aspek rekayasa dan ilmu kognitif (Peifer et al., 2022). Hal ini menjadi jelas jika kita melihat perluasan berbagai aplikasi digital menjadi AI. Pada aplikasi AI yang kita digunakan, di dalamnya terdapat berbagai disiplin ilmu berbeda. Sebagai contoh, sistem pengenalan ucapan menghendaki pengetahuan luas pada bidang “*Neuroscience*.” Secara umum, menurut Eberl & Drews (2021), AI merujuk pada suatu bidang yang sebetulnya terpisah dari riset ilmu komputer. Klasifikasi lebih tepat dibutuhkan pada masalah ini. Menurut Peifer et al. (2022), AI dapat dibagi dalam berbagai level perkembangan yakni *Artificial Narrow Intelligence*, *Artificial General Intelligence*, dan terakhir *Artificial Super Intelligence*. Aplikasi industri saat ini baru pada tahap *Artificial Narrow Intelligence* yang memiliki kemampuan memberikan gagasan alternatif dan pengambilan keputusan dalam bidang-bidang yang spesifik, meskipun gagasan dan alternatif keputusan tersebut masih harus dikaji kembali oleh manusia pengguna aplikasi AI. Banyak kalangan menganggap pada tahap *Artificial Narrow Intelligence* ini aplikasinya belum melebihi kecerdasan manusia (*human intelligence*). Namun, tidak tertutup kemungkinan dalam beberapa tahun lagi, AI akan memiliki kemampuan kecerdasan yang sama dengan manusia dalam pembuatan gagasan dan pengambilan keputusan yang tepat atau berada di tahap *Artificial General Intelligence*, bahkan selanjutnya masuk ke tahap saat AI mampu mengungguli kemampuan manusia dalam pembuatan alternatif gagasan dan pengambilan keputusan atau disebut sebagai *Artificial Super Intelligence*.

Eberl dan Drews (2021) menyatakan pentingnya membedakan antara berbagai metode AI. Sistem AI yang bekerja hingga hari ini menggunakan metode mesin pembelajaran (*machine learning*) dengan sistem kognitif. Mesin pembelajaran merupakan segmen terpisah AI dan diaplikasikan dengan jaringan *artificial neural* (syaraf buatan). Struktur jaringan *artificial neural* dapat memiliki level kompleksitas berbeda. Dengan mengaplikasikan berbagai metode, AI memiliki beberapa kapabilitas. AI diakui mampu menganalisis lingkungannya sendiri dan untuk mengumpulkan, menginterpretasi serta memproses data esensial. Hal ini membuat AI dapat membuat keputusannya sendiri dan mengendalikan secara independen serta meningkatkan dirinya sendiri.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu bidang riset dan suatu istilah yang dapat diinterpretasikan dalam berbagai bentuk. Menurut Gordon (2011), secara sempit, istilah kepemimpinan dan tanggung jawab sangat terkait. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk bidang berbeda, termasuk untuk perusahaan dan karyawan. Kepemimpinan terhadap karyawan dapat diinterpretasikan dalam berbagai cara. Hal ini dapat dilihat dalam perilaku kepemimpinan yang luas yang telah dikembangkan. Kepemimpinan juga berbeda menurut level manajemen individual di perusahaan. Tindakan kepemimpinan berbeda selama proses penciptaan nilai.

Kepemimpinan mengembangkan, memutuskan, dan menghasilkan sasaran jelas dan strategis. Pada saat sama, kepemimpinan adalah kemampuan dalam menciptakan keputusan dan mengorganisasikan pelaksanaan keputusan. Jadi, kepemimpinan dapat didefinisikan pula sebagai upaya mengembangkan lingkungan yang mampu mendukung pencapaian tujuan (Peifer et al., 2022). Kepemimpinan juga harus mampu mengarahkan dan mengendalikan melalui komunikasi yang dibutuhkan. Tipe dan gaya kepemimpinan dapat berbeda dalam konteks ini. Kepemimpinan dapat bertindak, baik berorientasi tugas dan berorientasi karyawan. Selama situasi kepemimpinan, para pemimpin akan mengejar tujuan organisasi. Setelah tujuan tercapai, maka hasilnya disebut sebagai sukses kepemimpinan (Gordon, 2011).

## Proses Transformasi Strategis

Penerapan dan penggunaan AI di sebuah perusahaan memerlukan analisis aspek strategis. Desain dari proses perubahan merupakan elemen penting dalam pengenalan dan penggunaan AI (Peifer et al., 2022). Titik awalnya haruslah kesadaran di kalangan pemimpin bahwa proses perubahan strategis adalah tugas jangka panjang. Pemahaman umum tentang AI oleh para pemimpin merupakan hal penting untuk menentukan tujuan yang menunjukkan bagaimana AI harus diterapkan di masa depan (Gordon, 2011). Identifikasi dan penetapan tujuan merupakan faktor yang relevan selama proses transformasi strategis. Untuk mendukung proses ini, visi yang dikembangkan dapat dijadikan titik awal. Visi membantu memberikan orientasi dan berfungsi sebagai dasar implementasi strategis.

Hal ini juga memerlukan komunikasi yang tepat tentang perubahan yang direncanakan. Dalam konteks ini, pemimpin mempunyai tugas untuk mengkomunikasikan dan mendemonstrasikan visi dan strateginya (Eberl & Drews, 2021). Partisipasi pemangku kepentingan terkait selama proses perubahan serta transparansi merupakan faktor keberhasilan yang relevan. Semua pemangku kepentingan terkait harus dilibatkan dalam proses perubahan. Menurut Peifer et al. (2022), pemangku kepentingan juga bisa menjadi karyawan perwakilan karyawan. Dengan berpartisipasi, keraguan dan kekhawatiran para pemangku kepentingan dapat dimasukkan dalam desain sejak proses awal. Langkah ini juga dapat menjamin transparansi selama proses perubahan strategi perusahaan. Bagi pemangku kepentingan, visi dan tujuan perubahan strategis perusahaan harus jelas dan diketahui. Selain itu, mereka harus memahami tujuan partisipasi mereka dalam proses perubahan strategi perusahaan dan bagaimana mereka dapat berpartisipasi di dalamnya.

## Kualifikasi dan Kompetensi

AI dengan kemampuannya dapat memberikan dampak besar terhadap kualifikasi dan pengembangan kompetensi yang diperlukan (Lira et al., 2023). Hal ini sebagian disebabkan oleh fakta bahwa AI mengembangkan kesimpulan dan membuat keputusan sendiri dan akan memungkinkan AI untuk mengambil alih atas tugas yang berbeda dari para pemimpin dari waktu ke waktu. Hasil dari pengambilalihan ini adalah pergeseran tugas antara pemimpin dan AI. Menurut Lira et al., persyaratan untuk menjadi pemimpin dan kompetensinya akan semakin berubah. Perubahan dapat dilihat pada kompetensi profesional, kompetensi metodologis, personal dan sosial. Saat mengimplementasikan dan menggunakan AI, pemimpin tidak memerlukan kompetensi teknis yang detail.

Pengetahuan dasar tentang cara kerja AI yang akan digunakan sudah cukup. Namun, para pemimpin seharusnya memilikinya pengetahuan tentang kualitas data dan cara menggunakan AI tersebut. Selain itu, mereka harus mempunyai pengetahuan tentang keseluruhan proses agar dapat mempertimbangkan risiko keputusan mereka sendiri. Karena interkoneksi yang lebih intensif proses, dampak dari keputusan mereka menjadi semakin besar. Kompetensi metodologis dan kompetensi pribadi juga sangat penting bagi para pemimpin (Gordon, 2011). Pemimpin harusnya mampu merancang proses perubahan dalam perusahaan dan mengelola kompleksitasnya. Keterampilan individu menjadi semakin relevan dalam konteks ini. Penanganan proses perubahan yang efektif akan menjadi fokus. Sosial kompetensi pemimpin adalah kategori relevan keempat. Menurut Gordon (2011), melalui pengenalan dan penggunaan AI, para pemimpin harus melakukan hal ini semakin banyak interaksi antara karyawan dan AI. Baik karyawan maupun AI memiliki karakteristik individu yang harus diperhatikan oleh para pemimpin. Pemimpin adalah menjadi perancang interaksi dan hubungan. Bersama dengan karyawan, mereka harus merancang peran mereka sehubungan dengan AI. Selain itu, karyawan harus mengetahui signifikansi individu mereka sebagai bagian dari proses.

Prediksi atas kemampuan kepemimpinan sangat terkait dengan kualitas kepribadian si calon pemimpin (Lira et al., 2023). Proses yang lebih transparan dan sistematis telah dilakukan direkomendasikan untuk tinjauan holistik kualitas pribadi calon mahasiswa di penerimaan perguruan tinggi. Secara khusus, petugas penerimaan telah didesak untuk menilai kualitas pribadi individu secara terpisah seperti membuat penilaian ringkasan tentang karakter yang baik, untuk menggunakan rubrik terstruktur (bukan intuisi), dan melaksanakannya evaluasi yang beragam dan independen (Lira et al.).

Rekomendasi tersebut mewakili penerapan prinsip dasar psikometri dan, dalam penelitian konteks, telah lama digunakan untuk meningkatkan reliabilitas, validitas, dan interpretasi peringkat manusia. Menurut Lira et al. (2023), pendekatan sistematis ini harus membatasi bias, baik yang bersifat kebetulan atau disengaja. Namun, dalam penerimaan di perguruan tinggi, cita-cita ini hampir tidak pernah tercapai. Melonjaknya jumlah lamaran menjadi mahasiswa lebih dari dua kali lipat dalam dua dekade terakhir membuat kemampuan review para petugas penerimaan sangat terbatas. Kendala logistik dan anggaran ini kemungkinan besar akan terus melarang penerapan praktik terbaik bahwa, jika sumber daya tidak terbatas, dapat mengoptimalkan keandalan, validitas, interpretasi, dan pada gilirannya, kesetaraan.

Dapatkah kecerdasan buatan (AI) memajukan tujuan holistik manusia? Dengan efisiensi tinggi, sistem AI mengidentifikasi pola data dan, dengan ketelitian tinggi, menerapkan model yang dipelajari ke model baru kasus (Peifer et al., 2022). Misalnya, algoritma komputer dapat dilatih untuk menghasilkan skor kualitas pribadi dari tulisan siswa secara cepat, andal, dan dengan biaya mendekati nol. Namun, ada kekhawatiran bahwa algoritma AI dapat terus berlanjut secara tidak sengaja atau bahkan memperburuk bias merugikan terhadap subkelompok tertentu. Bias seperti itu dapat terlihat dalam bidang perekrutan dan keadilan atas kejahatan.

## Budaya Perusahaan

Kepemimpinan dan budaya perusahaan merupakan aspek penting untuk keberhasilan penerapan dan penggunaan AI. Itu partisipasi pemangku kepentingan yang diperlukan didasarkan pada budaya perusahaan yang sesuai (Peifer et al., 2022). Budaya perusahaan adalah prasyarat penting untuk menghasilkan penerimaan di antara para pemangku kepentingan. Hal ini juga mendukung implementasi perubahan. Menurut Peifer et al., dalam konteks ini, budaya perusahaan juga harus memperbolehkan kesalahan dan kegagalan selama proses perubahan. Kepemimpinan, kerja, dan budaya komunikasi tepat diperlukan dalam perusahaan. AI juga akan mempunyai dampak yang semakin besar terhadap kepemimpinan karyawan perusahaan. Oleh karena itu, penerapan dan penggunaan AI terkait dengan perubahan besar (Gordon, 2011).

Sesuai dengan karakteristiknya, AI akan memantapkan dirinya sebagai bagian dari proses kepemimpinan antara karyawan dan pemimpin. Namun demikian, efeknya memang bisa berbeda. Di satu sisi, para pemimpin dapat mengambil keputusan berdasarkan hasil AI. Di sisi lain, AI bisa juga mengambil alih tugas manajerial itu sendiri. Dampaknya jelas terlihat dalam hal ketika AI terus-menerus mengambil alih tugas, pemimpin dapat lebih fokus pada kepemimpinan yang berhubungan dengan karyawan. Hasilnya, pemimpin memiliki peran yang lebih kuat dalam proses ini. Menurut Peifer et al. (2022), AI telah terbukti menambah komponen lain dalam proses kepemimpinan sehingga tugas pemimpin akan berubah. Hal ini terutama terlihat dalam pembentukan interaksi sehingga peran sebagai pemimpin akan berfokus pada kompetensi sosial.

Pemimpin mempunyai tugas membentuk interaksi antara karyawan dan AI. Hal ini menciptakan persyaratan baru bagi para pemimpin. Pemimpin harus memutuskan aktivitas mana yang akan diambil alih oleh manusia dan aktivitas mana yang akan dilakukan oleh AI. Dalam konteks ini, pemimpin harus memahami kekuatan individu dari masing-masing aktor dan menggunakannya dengan cara yang benar. Tujuannya adalah untuk memperkuat daya saing perusahaan dengan menggunakan AI. Namun karakteristik sosial karyawan tidak

boleh dilupakan dalam prosesnya. Hal ini meningkatkan kemampuan perusahaan untuk berinovasi. Selain itu, mereka dihadapkan pada perubahan persyaratan kompetensi mereka sendiri. Oleh karena itu kualifikasi lebih lanjut sangat penting.

Budaya perusahaan yang mendukung semakin dibutuhkan agar penerapan AI berhasil. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan budaya ini. Pada saat yang sama, kepemimpinan sebagai sebuah aktivitas akan berubah dan akan diperluas dengan AI sebagai komponen tambahan. Aktivitas mereka akan semakin berubah. Hal ini terutama terlihat dari kenyataan bahwa para pemimpin akan bertindak sebagai pembentuk dalam interaksi antara karyawan dan AI. Perilaku ini akan sangat penting untuk keberhasilan penerapan dan penggunaan AI.

Pandangan holistik tentang penerapan dan penggunaan AI diperlukan untuk mencari peluang mengurangi beban kerja para pemimpin dan risiko jika AI memandu karyawan. Namun, para pemimpin juga dapat mengambil peran sebagai pengguna AI. Hal ini akan menghasilkan peran ganda bagi mereka (Lira, 2023). Selain itu, kepemimpinan dapat diberikan pada berbagai tingkatan dalam suatu perusahaan. Hal ini juga berarti bahwa tantangan dan persyaratan yang diakibatkan oleh AI kemungkinan besar juga akan berbeda. Dapat juga diasumsikan bahwa perubahan akan bergantung pada gaya kepemimpinan individu-tergantung pada apakah seorang pemimpin lebih berorientasi pada tugas atau berorientasi pada karyawan. Secara umum, pengenalan yang berpusat pada teknologi tidak akan cukup dalam konteks ini karena penerapan dan penggunaan AI tetap harus berpusat pada manusia.

## **Penerapan AI di Perusahaan**

Perusahaan multinasional chip semikonduktor Intel memulai perjalanan penerapan AI-nya melalui dua cara. Pertama melalui proses “dari bawah ke atas” (*bottom-up*), ketika para pegawainya berinisiatif menggunakan aplikasi AI dalam pekerjaan kantornya dan kemudian membuktikan manfaat yang dapat diperoleh sehingga mendapatkan sokongan dari pihak manajemen (Gaspar, 2023). Kedua, melalui

proses “dari atas ke bawah” (*top-down*) ketika seorang manajer mengidentifikasi potensi dan mengambil keputusan untuk mendorong adopsi penggunaan AI. Namun demikian, merujuk pada pengalaman Intel, keberhasilan adopsi AI di perusahaan besar tersebut ternyata ditentukan oleh fakta apakah banyak para manajer yang mendukung dan terlibat dalam gagasan penerapan AI, entah mereka ikut bersepakat dari semula atau terlibat dengan pengadopsi AI setelah penerapan. Menurut Gaspar. Para manajer ini akan memiliki peran yang tepat, yakni sebagai sponsor, penggerak, dan pendukung AI.

Selanjutnya, para manajer perlu mempertimbangkan sumber daya, tujuan, tindakan, dan perilaku yang tepat untuk proses tersebut. Menurut Gaspar (2023), pengalaman Intel menunjukkan enam kegiatan utama terpenting bagi pemimpin perusahaan atau organisasi yang ingin membuat lebih cepat perubahan perusahaan mereka dalam hal adopsi teknologi AI:

### **1. Menentukan Strategi dan Tujuan Efektif Penggunaan AI**

Saat sebuah kelompok penugasan baru memulai dengan penerapan AI dan jika inisiatif lahir dari model *bottom-up*, maka mereka masih belum memerlukan suatu bentuk “strategi AI.” Tahap tersebut baru pada tahap perbincangan untuk mendapatkan keuntungan usaha yang riil. Namun setelah pimpinan perusahaan ingin menaikkan investasi dan meningkatkan kecepatan penggunaan AI, perusahaan harus mulai menetapkan strategi penggunaan AI. Banyak masalah yang akan berjalan dan berubah dalam penyesuaian strategi, namun hal itu masih lebih baik dibanding tidak memulainya.

Beberapa pertanyaan yang harus dijawab ketika menentukan strategi dan tujuan adalah:

- a. Apakah AI akan dilakukan oleh tim perusahaan atau apakah akan dialihdayakan kepada vendor luar?
- b. Apakah ada tujuan untuk mendirikan departemen khusus terkait penggunaan AI tersebut atau mendistribusikan pekerjaan AI di seluruh organisasi?

- c. Lingkup pekerjaan apakah dimulai dari pekerjaan sederhana dulu ke besar atau langsung untuk pengerjaan proyek-proyek besar?
- d. Bagaimana mengukur keberhasilan penerapan AI sesuai standar manajemen?
- e. Bagaimana tingkat kecepatan adopsi penggunaan AI tersebut?

## **2. Mengembangkan Keterampilan AI**

Menurut Gafar (2023), AI suatu saat akan menjadi teknologi inti dalam semua aspek kehidupan rumah tangga dan pekerjaan kita. Dengan mempertimbangkan pernyataan itu, semua karyawan perlu mengembangkan pengetahuan dan keterampilan AI mereka. Penguasaan atas AI harus dimiliki oleh semua staf perusahaan dan setiap perusahaan harus menentukan “persona AI” yang berlainan, merujuk pada arah dan tujuan AI-nya. Perusahaan harus menetapkan seberapa gencar rencana penggunaan AI-nya dan seberapa besar kemampuan AI yang ingin digunakan di dalam perusahaan dibandingkan yang akan dikerjakan pihak mitra luar perusahaan. Anggapannya adalah bahwa setiap staf harus memahami hal-hal mendasar tentang AI yang akan digunakan sehingga pihak manajemen mampu mengidentifikasi peluang. Ketika hal itu telah tercapai, mereka akan lebih terbuka untuk membuat perubahan pada cara mereka melakukan pekerjaan dengan mengakomodasi AI. Setidaknya sampai pada tingkat tertentu manajer perusahaan harus memiliki kejelasan tentang staf yang mana yang harus mempelajari penggunaan AI dan bagaimana mereka mampu menjadi ahli pada penggunaan tersebut. Beberapa perusahaan biasanya membentuk tim yang akan membuat pelatihan keterampilan AI “besar-besaran” yang sifatnya terencana, sementara ada juga organisasi yang menggunakan langkah tidak cepat dan terstruktur dalam menaikkan keahlian. Semua cara peningkatkan keterampilan AI hal yang dapat diterima selama sejalan dengan tujuan organisasi.

### 3. Memanfaatkan Data yang Ada

Data merupakan materi pendukung AI terpenting, namun bukan berarti kita tidak dapat menerapkan AI sebelum kita menyempurnakan semua data yang terkumpul. Gafar (2023) menyatakan bahwa, berdasarkan pengalaman Intel, ketika organisasi melakukan proyek membangun pangkalan data besar (*big data*) dalam waktu lama dan mahal, namun di saat bersamaan tidak berusaha untuk mendapatkan nilai bisnis yang jelas melalui data tersebut, perusahaan biasanya akan menghentikan pekerjaan fondasi data tersebut dan membuat semua yang terlibat menjadi frustrasi. Jadi disarankan untuk memulai dengan data yang dimiliki, atau yang bisa didapatkan dengan relatif mudah, menciptakan kemampuan AI dengan nilai tertinggi yang bisa dilakukan dengan data tersebut, dan kemudian membangun kesuksesan dengan secara bertahap meningkatkan investasi untuk menambang lebih banyak data. Diharapkan semua tahap “evolusi data” tidak sampai hanya menjadi “penimbun data.” Sebaliknya, pengumpulan data melalui cara sudah diketahui sebaiknya dilakukan sekaligus memastikan bahwa dengan kumpulan data yang terus bertambah akan memungkinkan pertumbuhan nilai bisnis secara konstan.

### 4. Mengelola Perubahan

Saat pembuatan manajemen data yang lebih baik atau untuk mendorong adopsi AI, kita akan seringkali menghadapi penolakan. Beberapa penolakan dapat dikaitkan dengan ketakutan atau sikap konservatif sudah nyaman dengan pola pekerjaan sebelumnya. Namun banyak penolakan dapat dihilangkan jika proses adopsi AI dikelola dengan baik. Kita tidak bisa hanya mengelola perubahan secara *top-down*—yaitu menentukan strategi dan tujuan yang jelas, menjelaskannya ke karyawan dan berasumsi semua akan berjalan lancar dengan penerapan masing-masing kemampuan AI baru. Kemampuan AI yang paling berharga hingga saat ini masih

memerlukan adanya kolaborasi antara manusia pengguna AI dan AI dalam tingkat tertentu. Bisa jadi para pengguna AI mengharapkan dapat memanfaatkan rekomendasi AI untuk meningkatkan *output* mereka, atau hanya perlu memberikan umpan balik atau data yang ditingkatkan agar AI berhasil, atau hanya diminta untuk tidak mematikan kemampuan AI sejak awal. Bagaimanapun, jika pengguna akhir tidak terlibat dalam proses dan tidak diyakinkan akan manfaat AI untuk kepentingan terbaik mereka, maka implementasinya mungkin akan gagal. Para pengguna akhir perlu tahu lebih awal, pada tingkat kemampuan tertentu serta arah keseluruhan yang dituju organisasi. Penolakan tidak hanya akan berkurang secara drastis, dan kemungkinan keberhasilan juga akan menjadi lebih besar.

#### **5. Memilih Penggunaan yang Sesuai dengan Tujuan yang Jelas**

Kegagalan penerapan AI dapat dicegah jika energi dan pengawasan yang memadai diberikan pada fase pemilihan kasus penggunaan. Para manajer harus memastikan tim serta setiap pembuat keputusan sepenuhnya memahami kelayakan, risiko, dan potensi nilai yang dimiliki oleh AI. Manajer sebagai penjaga gerbang harus menghindari bias terhadap ide AI tertentu atau teknologi keseluruhan, hingga pada titik kehilangan potensi masalah.

#### **6. Menunjuk Orang yang Tepat**

Untuk meningkatkan kemungkinan ide AI yang lebih kompleks bisa mencapai fase produksi dan menghasilkan dampak bisnis yang tinggi, berikut adalah persona utama yang direkomendasikan untuk dilibatkan dalam penerapan AI di perusahaan atau organisasi lainnya, yakni:

- a. Spesialis data atau mungkin ahli statistik yang bertanggung jawab terutama untuk menciptakan algoritme terbaik dalam memecahkan masalah organisasi.
- b. Spesialis permasalahan bisnis yang memiliki ketazaman

intuisi bisnis yang mendalam terhadap masalah yang ingin dipecahkan dan dapat membuat keputusan untuk memaksimalkan hasil bisnis berdasarkan data yang diberikan pihak spesialis data.

- c. Spesialis Platform AI yang bertanggung jawab untuk mengeksekusi solusi melalui AI secara optimal berdasarkan data dan algoritme yang dibuat oleh spesialis data dan arah pemecahan yang diberikan oleh spesialis permasalahan bisnis.
- d. Manajer Produk/Proyek AI: orang dengan kemampuan yang mendalam dalam manajemen Produk/Proyek serta teknologi AI. Mereka harus mempunyai pengalaman dalam memimpin tim multi-disiplin dari penentuan dan eksekusi ide AI hingga fase produksi.
- e. Tim Integrator, yakni karyawan-karyawan yang menjembatani antara karyawan dan manajer dalam mengintegrasikan kemampuan AI pada proses-proses yang sudah ada dan mampu membuat perubahan yang diperlukan untuk membuat integrasi AI berjalan semulus mungkin.
- f. Sponsor AI: seseorang yang memiliki posisi kepemimpinan yang dapat membantu memengaruhi dan menghilangkan hambatan dalam proses mengerjakan ide AI.
- g. Tentukan Harapan dan Bersabarlah: Perubahan Membutuhkan Waktu dan Investasi. AI merupakan teknologi yang masih baru dan biasanya rumit, memiliki risiko perseptif dan riil untuk bisnis jika tidak dilakukan dengan benar. AI diarahkan untuk benar-benar mengubah cara kita menjalankan bisnis Anda. Transformasi membutuhkan waktu, investasi, dan kesabaran.

Keenam kegiatan utama di atas akan memudahkan pemimpin perusahaan atau organisasi untuk mempercepat perubahan perusahaan dalam hal adopsi teknologi AI.

## **Simpulan**

Penerapan strategis AI dalam peran kepemimpinan tidak hanya mewakili sebuah evolusi tetapi juga sebuah revolusi dalam cara pengelolaan organisasi. Hubungan simbiosis antara AI dan kepemimpinan manusia, jika didekati secara bijaksana dan etis, berpotensi untuk mendefinisikan kembali apa yang dapat dicapai dalam kaitannya dengan kesuksesan organisasi. Pemimpin masa depan adalah mereka yang dengan terampil memanfaatkan kekuatan AI, memanfaatkan kemampuannya untuk menginspirasi inovasi, mendorong efisiensi, dan membimbing organisasi mereka menuju masa depan dengan kemungkinan yang belum pernah terjadi sebelumnya.

## Referensi

- Eberl, J. K., & Drews, P. (2021). Digital Leadership Mountain or Molehill? A Literature Review. In *Lecture Notes in Information Systems and Organisation (LNISO)* (p. 48). [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-86800-0\\_17](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-86800-0_17)
- Gaspar, N. (2023). *Tujuh hal yang dapat dilakukan manajer dan pemimpin untuk memfasilitasi adopsi AI yang sukses dalam organisasi mereka*. <https://www.intel.co.id/content/www/id/id/it-management/intel-it-best-practices/ai-for-managers.html>
- Gordon, R. (2011). Leadership and power. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & Mary Uhl-Bien (eds), *The Sage handbook of leadership* (pp. 195–202). Sage Publications.
- Lira, B., Gardner, M., Quirk, A., Stone, C., Rao, A., Ungar, L., Hutt, S., Hickman, L., D’Mello, S., & Duckworth, A. L. (2023). Using artificial intelligence to assess personal qualities in college admissions. *Science Advances*, 9(41), 1-10. DOI: 10.1126/sciadv.adg940
- Menuju Tatahan Baru Kepemimpinan oleh AI* (2023, September 7). Republika. <https://www.republika.id/posts/45179/menuju-tatanan-baru-kepemimpinan-oleh-ai>
- Peifer, Y., Jeske, T., & Hille, S. (2022). Artificial intelligence and its impact on leader and leadership. *Procedia Computer Science*, 200, 1024-1030.

