
KEPEMIMPINAN AUGMENTASI : KOLABORASI ANTARA PEMIMPIN MANUSIA DAN AI DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN (STUDI LITERATUR)

**Pradita Arsanti¹⁾, Febrianty Angelika Sidabutar²⁾, Ahmad Roby Hidayah³⁾, M Isa
Ansori⁴⁾**

^{1,2,3,4}**Universitas Trunojoyo Madura**

¹⁾ditaarsanti2@gmail.com, ²⁾febriantysidabutar1@gmail.com,
³⁾ahmadrobihidayah1@gmail.com, ⁴⁾isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Abstract: *Technological developments in artificial intelligence (AI) have had a major impact on various aspects of life, including leadership and decision-making processes. Augmented leadership emerged as a concept that prioritizes collaboration between human leaders and AI to increase efficiency and effectiveness in decision making. This article reviews the role of AI as a tool in analyzing data. With the right strategy, leadership augmentation can create a more innovative, adaptive and solution-oriented work environment.*

Keywords: *Leadership Augmentation, Decision Making, Human-AI Collaboration.*

Abstrak: Perkembangan teknologi dalam kecerdasan buatan (AI) telah membawa dampak besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam kepemimpinan dan proses dalam pengambilan Keputusan. Kepemimpinan augmentasi muncul sebagai konsep yang mengedepankan kerja sama antara pemimpin manusia dan AI untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam pengambilan Keputusan. Artikel ini mengulas peran AI sebagai alat bantu dalam menganalisis data, dengan strategi yang tepat, kepemimpinan augmentasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif, adaptif, dan berorientasi pada Solusi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Augmentasi, Pengambilan Keputusan, Kolaborasi Manusia-AI.

PENDAHULUAN

Era perkembangan teknologi digital menjadi pemicu perubahan di berbagai sektor. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu revolusi peradaban dunia, khususnya dalam kolaborasi antara pemimpin manusia dan kecerdasan buatan (AI) dalam proses pengambilan keputusan (Rahmadyah, Niken & Aslami, Nuri. 2022). AI mampu menganalisis data dalam jumlah besar dengan cepat dan akurat, memberikan wawasan yang mendalam, serta mengurangi penyimpangan dalam pengambilan Keputusan. Sementara itu, pemimpin manusia tetap memegang peran penting dalam menafsirkan data,

memertimbangkan aspek etika serta mengambil Keputusan strategi yang melibatkan empati dan insting.

Kerja sama antara manusia dan AI menciptakan pendepatan kepemimpinan yang lebih adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Dengan demikian, kepemimpinan Augmentasi tidak hanya meningkatkan efesiensi organisasi, tetapi juga menjadi pemicu transformasi dalam cara kerja, pengelolaan sumber daya, serta penciptaan kebijakan berbasis data.

Suatu Organisasi kini harus mempertimbangkan keterampilan digital sebagai elemen penting dalam profil karyawan karena kinerja pegawai sangat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (*Novita, Tiara dkk. 2023*). Hal ini menciptakan manajemen SDM yang lebih strategis, dengan penekanan pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan teknologi. Pengembangan Keterampilan Digital: Dampak utama transformasi digital adalah perlunya pengembangan keterampilan digital di kalangan tenaga kerja. keterampilan seperti pemahaman teknologi, analisis data, dan kecakapan dalam menggunakan perangkat digital telah menjadi penting dalam dunia kerja saat ini. Organisasi harus memanfaatkan pelatihan dan pengembangan yang terfokus untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan era digital. (*Angga Wahyudi dkk., 2023*)

Kepemimpinan Augmentasi bukan berarti menggantikan manusia dengan AI, akan tetapi penggunaan AI ini sebagai alat bantu yang dapat mengolah data dalam jumlah besar dan memeberikan rekomendasi berdasarkan analisis. AI bisa bekerja lebih cepat dan lebih objektif dibandingkan manusia, sehingga AI membantu mengurangi kesalahan atau keberpihakan dalam pengambilan Keputusan. Namun manusia tetap memiliki peran penting dalam memahami data, mempertimbangkan aspek emosional san sosial, serta membuat Keputusan berdasarkan pengalaman dan nilai-nilai etika.

Dalam dunia bisnis banyak Perusahaan yang mulai menggunakan AI untuk membantu para pemimpinnya dalam pengambilan Keputusan yang lebih baik. Meskipun AI memiliki banyak manfaat, penerapan kepemimpinan augmentasi juga menghadapi beberapa tantangan, salah satu tantangan utamanya yaitu bagaimana memastikan transparansi dan kepercayaan dalam Keputusan yang dibuat dengan bantuan AI. Beberapa pemimpin masih merasa ragu apakah AI bisa sepenuhnya dipercaya dalam mengambil Keputusan penting. Oleh karena itu, seorang pemimpin tidak hanya perlu memahami kerja AI, tatapi harus memastikan bahwa tehnologi ini digunakan secara bijak dan bertanggung jawab.

Kecerdasan buatan (AI) kini menjadi faktor utama dalam perubahan strategi organisasi, mengubah dinamika kepemimpinan serta proses pengambilan keputusan. Dalam hal ini, konsep kepemimpinan augmentasi muncul sebagai pendekatan inovatif yang mengombinasikan kecerdasan manusia dengan AI untuk menciptakan kolaborasi yang lebih optimal. Pemimpin masa kini tidak hanya dituntut untuk memahami AI dan cara kerjanya, tetapi juga harus mampu menggunakannya guna mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi, serta menghasilkan keputusan berbasis data yang lebih akurat. Transformasi strategis ini dilakukan secara bertahap, dimulai dari analisis data hingga penerapan solusi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, keterampilan seperti literasi teknologi, wawasan bisnis, serta kesadaran etika menjadi sangat penting, selain kemampuan beradaptasi, komunikasi lintas fungsi, dan pengelolaan perubahan. Dengan memanfaatkan AI secara optimal, pemimpin dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui keputusan yang lebih cepat dan efisien, serta memperkuat daya saing di pasar yang terus berkembang.

Tujuan dari penelitian tersebut untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang bagaimana kecerdasan buatan (AI) digunakan dalam kepemimpinan modern. Secara khusus, tulisan ini akan menjelaskan apa itu AI dan bagaimana pengaruhnya terhadap peran pemimpin, menguraikan langkah-langkah dalam penerapan AI di organisasi, serta mengidentifikasi keterampilan penting yang dibutuhkan pemimpin agar dapat bekerja sama dengan AI dalam mengambil keputusan. Selain itu, tulisan ini juga membahas berbagai manfaat AI dalam meningkatkan kinerja organisasi, seperti efisiensi operasional, inovasi produk dan layanan, serta pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat. Harapannya, tulisan ini dapat memberikan wawasan berharga bagi para pemimpin dan pelaku bisnis dalam memanfaatkan AI untuk meraih keunggulan di era digital.

KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka merupakan elemen krusial dalam penelitian yang bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dan menemukan celah yang dapat diisi oleh penelitian ini. Menurut Cooper dalam Creswell (2010), tinjauan pustaka memiliki beberapa tujuan, yaitu memberi informasi kepada pembaca mengenai hasil penelitian lain yang relevan, mengaitkan penelitian dengan literatur yang ada, serta mengatasi kekurangan dalam penelitian sebelumnya.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kepemimpinan augmentasi dan kolaborasi manusia-AI dalam pengambilan keputusan diantaranya adalah sebagai berikut:

Angga wahyudi, Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, M. Isa Anshori (2023) dalam penelitian berjudul *Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia* membahas bagaimana digitalisasi berpengaruh pada strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern. Penelitian ini menyoroti pentingnya keterampilan digital bagi tenaga kerja di era transformasi digital.

Jamilatul hasanah, M. Z. Alim, vicky febriansyah, M. Anshori (2023) dalam penelitian berjudul *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisa Tinjauan Literatur* menyoroti bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan budaya organisasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya.

M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, Mochammad Isa Anshori (2023) dalam penelitian *Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi* meninjau bagaimana karakteristik kepemimpinan dapat memengaruhi efektivitas organisasi serta bagaimana AI dapat berperan sebagai pendukung dalam proses kepemimpinan.

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa penerapan AI dalam kepemimpinan modern telah memberikan dampak signifikan, baik dalam efisiensi pengambilan keputusan maupun peningkatan kinerja organisasi. Namun, masih terdapat celah penelitian terkait bagaimana kepemimpinan augmentasi dapat diterapkan secara lebih luas dalam berbagai sektor industri serta tantangan etis dalam penggunaannya.

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses dalam mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. House (1999) menyatakan bahwa kepemimpinan mencakup kemampuan individu dalam mempengaruhi, memotivasi, serta mengarahkan orang lain untuk mencapai efektivitas dan keberhasilan organisasi. Yukl (2005) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh terhadap orang lain untuk memahami dan menyetujui tujuan organisasi, serta bagaimana tugas-tugas harus dilakukan dengan efektif.

Kepemimpinan Augmentasi

Kepemimpinan augmentasi merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan kecerdasan buatan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan. Dalam kepemimpinan augmentasi, AI digunakan untuk menganalisis data, memberikan rekomendasi berbasis algoritma, serta meningkatkan efisiensi operasional organisasi. Menurut Eberl dan Drews (2021), AI dapat membantu pemimpin dalam berbagai aspek, mulai dari analisis tren pasar hingga prediksi kinerja karyawan. Namun, meskipun AI dapat membantu dalam pengambilan keputusan, pemimpin manusia tetap memegang peran utama dalam menafsirkan data, mempertimbangkan aspek etika, serta mengambil keputusan strategis yang melibatkan empati dan insting manusiawi.

Ai Dalam Pengambilan Keputusan

Kecerdasan buatan memiliki kemampuan untuk mengolah data dalam jumlah besar dengan akurasi yang tinggi, sehingga dapat membantu dalam mengurangi bias dalam pengambilan keputusan. AI juga mampu mensimulasikan berbagai skenario sebelum keputusan diambil, yang memungkinkan pemimpin untuk mengevaluasi dampak dari setiap alternatif keputusan secara lebih mendalam. Peifer dkk. (2022) menyatakan bahwa AI dapat berperan dalam pengambilan keputusan berbasis data dengan memberikan wawasan yang lebih objektif serta mengurangi subjektivitas yang sering muncul dalam pengambilan keputusan manusia.

Tantangan Dalam Kepemimpinan Augmentasi

Meskipun AI memiliki banyak manfaat dalam kepemimpinan augmentasi, masih terdapat beberapa tantangan yang harus diatasi. Salah satu tantangan utama adalah transparansi dalam pengambilan keputusan berbasis AI. Beberapa pemimpin masih meragukan apakah keputusan yang dihasilkan oleh AI dapat sepenuhnya diandalkan tanpa adanya campur tangan manusia. Selain itu, masalah kepercayaan terhadap sistem AI juga menjadi tantangan, terutama jika algoritma yang digunakan masih memiliki bias atau belum sepenuhnya memahami konteks sosial dan budaya dalam organisasi. Hendrian dkk. (2024) menekankan pentingnya regulasi dan etika dalam penerapan AI dalam kepemimpinan agar teknologi ini dapat digunakan dengan bertanggung jawab

METODE PENELITIAN

Strategi pencarian literatur database yang digunakan menggunakan Google Scholar, dengan menggunakan kata kunci Kepemimpinan Augmentasi dan AI. Dengan mengambil literatur yang diterbitkan dalam rentang 5 tahun sebelumnya. Metode untuk penelitian ini adalah tinjauan studi literature kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menghubungkan pengetahuan tentang kepemimpinan augmentasi, kolaborasi antara pemimpin manusia dan AI dalam pengambilan Keputusan. Penelitian ini menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and meta-analysist.)

Yang dilakukan secara sistematis dengan mengikuti tahapan penenelitian yang benar. Tinjauan sistematis pada metode penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi, mengidentifikasi, menganalisis seluruh hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dan relevan dengan topik tertentu.

Tinjauan literatur sistematis mencakup Langkah Langkah berikut : merumuskan pertanyaan penelitian, melakukan pencarian tinjauan literatur secara sistematis, menyaring dan memilih artikel penelitian yang sesuai, menerapkan pengendalian kualitas serta menyiapkan hasil akhirnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diambil dari 5 penelitian yang sesuai dengan kriteria literatur yang diterbitkan dalam rentang tahun dari 2023 dan memiliki pembahasan berkaitan dengan topik penelitian.

Tabel 1. Jurnal Literature

Tahun	Kata Kunci	Judul	Penulis
2023	“World Economic” “perubahan pradigma”, “Transformasi Digital”.	Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia	Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi Thoirurqoni A., Wida Al Aluf, Mohammad Ryan F., Shinta Yolanda, M Isa Ansori

2023	“Kepemimpinan Transformasional”, “Budaya Organisasi”, “Organizational Citizenship”, “Behavior(OCB)”, “Kepuasan Kerja”.	Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformational: Sistematika Tinjauan Literature	Jamilatul Hasanah, M Zainal Alim, Vicky Febriansyah. M Isa Ansori.
2023	“Kepemimpinan”, “Organisasi”, “Library Research”	Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi	M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, M Isa Ansori.
2023	“AI”, “Manajemen Talenta”, “Retensi Karyawan”, “Pengambilan Keputusan”.	Analisi Data Human Resources untuk Pengambilan Keputusan; Penggunaan Analisis Data dan Artificial Intelligence (AI) dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Penggolaan Talenta, dan Retensi Karyawan	Alvina Dwi Suwandita, Vania Pijasari, Adinda Eka Diani Prasetyowati, M Isa Ansori.
2023	“Leadership Ethics”, “Transformational Leadership”, “Employee Performan”.	Implementasi Etika Kepemimpinan Transformasi pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur)	Rosita Pratiwi Junaidi, Fitria Agustina, Mohammad Abbas Sastrodiputro, Mochammad Isa Ansori.

Sumber : Observasi lapangan/web

Berdasarkan data penelitian diatas, Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Tranformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berkaitan

dengan peningkatan kemampuan karyawan dalam beretika dan keberanian mereka karena terinovasi dari pemimpin mereka. Dalam studi ini menyoroti pentingnya etika dan kepemimpinan transformasi dalam meningkatkan karyawan.

Dalam era modernisasi, termasuk revolusi industri 4.0 dan Society 5.0 kecerdasan buatan (AI) dapat dimainkan sebagai peran pendukung dalam implementasi kepemimpinan, atau yang disebut Kepemimpinan Augmentasi. Kecerdasan buatan (AI) dapat memainkan peran pendukung dalam implementasi Kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Mendeteksi potensi pelanggaran etika : Sistem AI dapat dilatih untuk menganalisis data dan mengidentifikasi pola yang mengindikasikan perilaku tidak etis di tempat kerja, sehingga pemimpin dapat mengambil Tindakan korektif atau memperbaiki sesuatu yang salah.
- 2) Personalisasi dalam pengembangan Kepemimpinan : AI dapat menganalisis kekuatan dan kelemahan individu untuk memberikan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan. Termasuk modul tentang etika dan Kepemimpinan Augmentasi.
- 3) Meningkatkan Komunikasi dan Kolaboratif : AI juga dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif dan kolaborasi antara pemimpin dan karyawan, serta membangun kepercayaan dan transparansi.

Namun, penting bahwa penggunaan AI dalam kepemimpinan juga menimbulkan pertanyaan etis baru. Pemimpin juga harus dapat memastikan bahwa AI digunakan secara tanggung jawab, adil, serta tidak menggantikan peran manusia dalam pengambilan Keputusan. (Rosita Pratiwi Junaidi dkk., 2023)

Pembahasan

Penelitian ini diambil dari 5 penelitian yang sesuai dengan kriteria literatur yang diterbitkan dalam rentang tahun dari 2023 dan memiliki pembahasan berkaitan dengan topik penelitian.

Tabel 1. Jurnal Literature

Tahun	Kata Kunci	Judul	Penulis
2023	“World Economic” “perubahan pradigma”,	Dampak Transformasi Era Digital Terhadap	Angga Wahyudi, Muhammad Bhismi

	“Transformasi Digital”.	Manajemen Sumber Daya Manusia	Thoirurqoni A., Wida Al Aluf, Mohammad Ryan F., Shinta Yolanda, M Isa Ansori
2023	“Kepemimpinan Transformasional”, “Budaya Organisasi”, “Organizational Citizenship”, “Behavior(OCB)”, “Kepuasan Kerja”.	Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformational: Sistematika Tinjauan Literature	Jamilatul Hasanah, M Zainal Alim, Vicky Febriansyah. M Isa Ansori.
2023	“Kepemimpinan”, “Organisasi”, “Library Research”	Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi	M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, M Isa Ansori.
2023	“AI”, “Manajemen Talenta”, “Retensi Karyawan”, “Pengambilan Keputusan”.	Analisi Data Human Resources untuk Pengambilan Keputusan; Penggunaan Analisis Data dan Artificial Intelligence (AI) dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Penggolaan Talent, dan Retensi Karyawan	Alvina Dwi Suwandita, Vania Pijasari, Adinda Eka Diani Prasetyowati, M Isa Ansori.
2023	“Leadership Ethics”, “Transformational	Implementasi Etika Kepemimpinan	Rosita Pratiwi Junaidi, Fitri

Leadership”,	Transformasi pada Kinerja	Agustina,
“Employee	Karyawan (Studi Literatur)	Mohammad
Performan”.		Abbas
		Sastrodiputro,
		Mochammad Isa
		Ansori.

Sumber : Observasi lapangan/web

Berdasarkan data penelitian diatas, Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan peningkatan kemampuan karyawan dalam beretika dan keberanian mereka karena terinovasi dari pemimpin mereka. Dalam studi ini menyoroti pentingnya etika dan kepemimpinan transformasi dalam meningkatkan karyawan.

Dalam era modernisasi, termasuk revolusi industri 4.0 dan Society 5.0 kecerdasan buatan (AI) dapat dimainkan sebagai peran pendukung dalam implementasi kepemimpinan, atau yang disebut Kepemimpinan Augmentasi. Kecerdasan buatan (AI) dapat memainkan peran pendukung dalam implementasi Kepemimpinan sebagai berikut :

- 4) Mendeteksi potensi pelanggaran etika : Sistem AI dapat dilatih untuk menganalisis data dan mengidentifikasi pola yang mengindikasikan perilaku tidak etis di tempat kerja, sehingga pemimpin dapat mengambil Tindakan korektif atau memperbaiki sesuatu yang salah.
- 5) Personalisasi dalam pengembangan Kepemimpinan : AI dapat menganalisis kekuatan dan kelemahan individu untuk memberikan pelatihan dan pembinaan kepemimpinan. Termasuk modul tentang etika dan Kepemimpinan Augmentasi.
- 6) Meningkatkan Komunikasi dan Kolaboratif : AI juga dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif dan kolaborasi antara pemimpin dan karyawan, serta membangun kepercayaan dan transparansi.

Namun, penting bahwa penggunaan AI dalam kepemimpinan juga menimbulkan pertanyaan etis baru. Pemimpin juga harus dapat memastikan bahwa AI digunakan secara tanggung jawab, adil, serta tidak menggantikan peran manusia dalam pengambilan Keputusan. (Rosita Pratiwi Junaidi dkk., 2023)

Pembahasan

AI dan Kepemimpinan

Tehnologi digital saat ini terbukti sangat bermanfaat dalam mendukung kemampuan dalam kepemimpinan, terlihat pada saat masa pandemi Covid 19 tahun 2020-2022. Platform digital seperti Zoom dan Gmeet menunjukkan betapa pentingnya aplikasi digital ini menjadi suatu hal yang diperlukan seorang pemimpin saat ingin memberikan intruksi atau rapat dengan para karyawannya yang bekerja dari rumah (working from home/WFH).

AI sangat bermanfaat untuk membantu para pemimpin, mulai dari pengambilan Keputusan strategis hingga menganalisis perilaku karyawan. AI tidak hanya membantu, tetapi juga memiliki kemampuan menggantikan kepemimpinan manusia. Meskipun banyak pihak berpendapat bahwa kepemimpinan sejati tetap membutuhkan pendekatan yang manusiawi, akan tetapi bahwa peneliti yang menyatakan kemungkinan terbesar suatu saat AI mengungguli pemimpin manusia biasa. Pemimpin AI dimasa depan tidak hanya berupa “chatbox” saja, kemungkinan berupa suatu sistem yang canggih dilengkapi kemampuan bicara alami, mungkin muncul sebagai avatar melalui teknologi virtual reality (VR).

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. *(Dr. Yuri Alfrin Aladdin, M.Si., M.I.Kom.)*

Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah kelompok/organisasi (AM. Kadarman SJ dan Jusuf Udaya (2001 : 143)

- 1) Kepemimpinan menurut House, (1999 ; 184) : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

- 2) Kepemimpinan menurut Hemphill & Coons (1957;7) Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama.
- 3) Kepemimpinan menurut Gary Yukl (2005; 8) Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. *(Bab-2-PENGARUH-DAMPAK-PERGANTIAN-KEPEMIMPINAN-TERHADAP-MOTIVASI-PEGAWAI-PADA-BIRO-BINA-TATA-PEMERINTAHAN-SEKRETARIAT-DAERAH-PROVINSI-LAMPUNG, t.t.)*

Secara artian sempit, istilah kepemimpinan dan tanggung jawab sangat terkait. Kepemimpinan terhadap karyawan dapat diinterpretasikan dalam berbagai cara. Kepemimpinan mengembangkan, memutuskan, dan menghasilkan sasaran jelas dan strategis. Pada saat yang sama, kepemimpinan adalah kemampuan dalam menciptakan Keputusan dan mengorganisasikan pelaksanaan Keputusan.

Employee engagement diperlukan dalam implementasi lean karena pemberian nilai tambah hanya dapat dilakukan oleh sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam proses pelayanan, bukan oleh leadership. Leadership berperan untuk menyusun strategi serta membangun dan membentuk kemampuan sumber daya manusia. Pemberian value added pada produk dilakukan oleh staf yang terkait secara langsung dan upaya mereka ini harus dihargai. (Trisbiantara & Meliala, 2018)

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 dkk., 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. 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.

Agar perubahan berjalan lancar, komunikasi yang jelas sangat penting. Pemimpin bertanggung jawab untuk menyampaikan serta menunjukkan visi dan strategi yang ingin

dicapai (*Eberl & Drews, 2021*). Keberhasilan perubahan juga bergantung pada keterlibatan dan transparansi dengan semua pihak terkait. Semua pemangku kepentingan, termasuk perwakilan karyawan, perlu dilibatkan sejak awal proses perubahan. Dengan melibatkan mereka, kekhawatiran dan keraguan bisa didiskusikan lebih awal, sehingga strategi yang dirancang lebih sesuai. Langkah ini juga memastikan bahwa proses perubahan tetap transparan.

Bagi para pemangku kepentingan, visi dan tujuan perubahan perusahaan harus jelas. Mereka juga perlu memahami alasan serta peran mereka dalam proses perubahan agar dapat berkontribusi secara efektif.

Kualifikasi dan Kompetensi

AI dengan kemampuannya dapat memberikan dampak besar terhadap kualifikasi dan pengembangan kompetensi. (*Lopez-Lira & Tang, 2023*) Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa AI mengembangkan kesimpulan dan membuat Keputusan sendiri dan akan memungkinkan AI untuk mengambil alih tugas yang berbeda dari para pemimpin dari waktu ke waktu. Hasil dari pengambilalihan ini merupakan pergeseran tugas antara pemimpin dan AI.

Persyaratan untuk menjadi pemimpin akan semakin berubah, perubahan ini dapat dilihat dari kompetensi profesional, personal dan sosial. Saat mengimplementasikan dan menggunakan AI, seorang pemimpin tidak memerlukan kompetensi teknis yang sangat detail.

Para pemimpin seharusnya memiliki pengetahuan tentang kualitas data dan cara menggunakan AI tersebut. Selain itu, seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan tentang keseluruhan proses agar dapat mempertimbangkan risiko Keputusan mereka sendiri. Seorang pemimpin juga harus mampu merancang proses perubahan dalam Perusahaan dan mengelola para karyawannya agar memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 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.

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 dkk., 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.

AI dalam Peningkatan Kinerja

Kecerdasan Buatan (AI) memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Tingkat adopsi AI memiliki hubungan positif yang signifikan dengan metrik kinerja operasional di perusahaan manufaktur, yang mengarah pada peningkatan efisiensi produksi, pengurangan kerusakan, dan respons rantai pasokan. Tingkat integrasi AI yang lebih tinggi dikaitkan dengan peningkatan efisiensi, penghematan biaya, dan peningkatan kualitas dalam proses manufaktur (*Mahmood dkk., 2024*)

AI berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi publik melalui otomatisasi proses berbasis teknologi digital. Penerapan AI memungkinkan pengolahan dokumen yang sebelumnya dilakukan secara manual menjadi lebih cepat dan efisien, sehingga mengurangi hambatan dalam operasional organisasi. Selain itu, AI membantu para pemimpin organisasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan wawasan yang lebih mendalam. Dengan memanfaatkan AI, organisasi publik dapat mengotomatisasi tugas-tugas rutin, meningkatkan kualitas keputusan, serta mendorong transformasi digital untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. (*Mikalef dkk., 2023*)

Pengembangan sumber daya AI yang tepat dapat membantu organisasi publik meningkatkan aktivitas utamanya, yang secara tidak langsung berdampak pada kinerja organisasi. AI berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui otomatisasi proses dan penyediaan wawasan yang lebih baik. Namun, terlalu banyak keterlibatan kognitif dalam penggunaan AI justru dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, kombinasi antara wawasan kognitif yang tepat dan otomatisasi proses berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Tidak semua tugas manusia bisa atau harus digantikan oleh AI, seperti layanan pelanggan. Menurut penelitian Panigrahi et al. (2023), penggunaan agen AI dibandingkan dengan operator manusia dapat menurunkan persepsi masyarakat terhadap adanya keseimbangan kendali dalam hubungan antara organisasi dan publik. Pesan yang disampaikan oleh manusia cenderung lebih meningkatkan rasa saling menguntungkan dibandingkan pesan

dari AI, terutama dalam interaksi di Twitter. Studi ini juga menunjukkan bahwa nada suara manusia dapat memperkuat hubungan dengan masyarakat, yang menegaskan bahwa nada suara memiliki peran penting dalam membangun persepsi dan keterlibatan publik.

Organisasi perlu mempertimbangkan dengan cermat apakah akan menggunakan kepemimpinan manusia atau AI dalam komunikasi. Menurut penelitian Singh et al. (2024), pesan yang disampaikan oleh manusia cenderung menciptakan rasa keseimbangan kendali yang lebih tinggi dibandingkan pesan dari AI. Untuk mencapai keseimbangan, organisasi dapat menggabungkan kelebihan keduanya AI untuk efisiensi dan skalabilitas, sementara manusia memberikan empati dan sentuhan pribadi yang penting dalam membangun hubungan dengan publik. (Hendrian dkk., 2024)

Pemanfaatan AI dalam Pencarian Solusi Permasalahan

AI memiliki peran penting dalam mengenali masalah dengan menganalisis data dalam jumlah besar dan mengidentifikasi pola serta hubungan yang mungkin sulit dideteksi oleh manusia. Dengan kemampuan ini, AI dapat menghasilkan wawasan baru yang membantu dalam menemukan solusi potensial. Melalui algoritme pembelajaran mesin, AI dapat mengungkap korelasi tersembunyi antara berbagai titik data yang tampaknya tidak berhubungan, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai suatu masalah. Analisis data yang dilakukan oleh AI juga dapat membantu mengoptimalkan pengambilan keputusan dengan memberikan informasi yang lebih akurat dan berbasis fakta.

Setelah AI berhasil mengenali pola dalam data, langkah selanjutnya adalah melakukan simulasi dan pemodelan skenario dunia nyata. Dalam tahap ini, AI dapat menguji berbagai kemungkinan solusi dengan mengevaluasi variabel yang berbeda dalam lingkungan simulasi. Pendekatan ini memberikan manfaat besar bagi organisasi karena memungkinkan mereka untuk menguji dampak dari berbagai keputusan sebelum diimplementasikan secara nyata. Dengan demikian, organisasi dapat mengurangi risiko, meningkatkan efisiensi, dan mengoptimalkan strategi mereka. Dalam dunia bisnis, simulasi berbasis AI sering digunakan untuk mengembangkan model prediktif yang membantu perusahaan memahami dampak dari setiap langkah strategis yang mereka ambil.

Tahap berikutnya dalam proses pengambilan keputusan berbasis AI adalah optimasi dan pemberian rekomendasi. AI terus belajar dari data yang dikumpulkan, memungkinkan sistem untuk meningkatkan akurasi dan efisiensinya seiring waktu. Algoritme pembelajaran mesin

dapat menyesuaikan solusi berdasarkan tren dan pola terbaru, sehingga AI dapat memberikan rekomendasi yang lebih relevan dan inovatif. Bahkan, beberapa aplikasi berbasis AI dapat mengembangkan solusi baru yang sebelumnya tidak terpikirkan oleh manusia melalui proses trial and error. Kemampuan ini menjadikan AI sebagai alat yang sangat berharga dalam berbagai bidang, mulai dari bisnis, keuangan, kesehatan, hingga industri manufaktur.

Dalam konteks bisnis, sistem rekomendasi berbasis AI memainkan peran penting dalam meningkatkan pengalaman pengguna. AI dapat menganalisis preferensi dan perilaku pelanggan untuk memberikan rekomendasi produk, layanan, atau konten yang lebih sesuai dengan kebutuhan individu. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas pelanggan dan meningkatkan pendapatan melalui strategi pemasaran yang lebih efektif. Selain itu, AI juga dapat digunakan untuk memantau data secara real-time guna mendeteksi anomali atau pola yang tidak biasa. Hal ini sangat penting dalam sektor keamanan siber, di mana AI dapat membantu mendeteksi potensi ancaman dan memberikan peringatan dini terhadap risiko yang dapat mengganggu operasional bisnis. Dengan kemampuannya dalam analisis cepat dan akurat, AI dapat membantu perusahaan menghindari kerugian finansial dan memastikan kelangsungan bisnis mereka.

Namun, penerapan AI dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah memerlukan strategi yang matang. Dengan menerapkan AI secara tepat, organisasi dapat memperoleh manfaat yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi, mengurangi risiko, serta menciptakan solusi yang lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan teknologi. (Hendrian dkk., 2024)

Konsep Kepemimpinan Augmentasi

Konsep kepemimpinan augmentasi berkaitan erat dengan bagaimana AI dapat mendukung dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan augmentasi mengacu pada penggunaan teknologi, khususnya kecerdasan buatan, untuk membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan, strategi, dan manajemen organisasi. Dalam konteks pembahasan sebelumnya mengenai peran AI dalam mengenali masalah, melakukan simulasi, mengoptimalkan solusi, serta memberikan rekomendasi berbasis data, AI dapat menjadi alat yang memperkuat kepemimpinan dan mendukung pemimpin dalam berbagai aspek.

1) Pengambilan Keputusan yang Lebih Cerdas dan Cepat

AI memungkinkan pemimpin untuk mengakses data dalam jumlah besar secara real-time, mengidentifikasi pola, serta memberikan wawasan yang mungkin terlewatkan oleh manusia. Dalam kepemimpinan augmentasi, AI bertindak sebagai "asisten analitis" yang membantu pemimpin membuat keputusan yang lebih akurat dan berbasis fakta. Sebagai contoh, AI dapat membantu dalam:

- Analisis tren pasar untuk menentukan strategi bisnis yang optimal.
- Evaluasi risiko keuangan dengan mendeteksi potensi ancaman terhadap profitabilitas organisasi.
- Prediksi kinerja karyawan dengan menilai pola kerja dan produktivitas tim.

Dengan dukungan AI, pemimpin dapat membuat keputusan lebih cepat dan dengan risiko yang lebih rendah, karena setiap langkah yang diambil telah didasarkan pada analisis data yang komprehensif.

2) Simulasi dan Perencanaan Strategis

AI membantu pemimpin dalam melakukan simulasi berbagai skenario sebelum mengambil keputusan penting. Misalnya:

- Pemimpin bisnis dapat menggunakan AI untuk mensimulasikan dampak perubahan harga produk terhadap permintaan pasar.
- Pemimpin organisasi nirlaba dapat menggunakan AI untuk menganalisis efektivitas strategi kampanye sosial sebelum diterapkan.
- Pemimpin di sektor pemerintahan dapat melakukan simulasi kebijakan publik sebelum benar-benar diberlakukan, mengurangi risiko kesalahan kebijakan.

Dengan adanya simulasi berbasis AI, pemimpin dapat memiliki pemahaman lebih baik tentang kemungkinan dampak dari setiap kebijakan yang mereka buat.

3) Optimasi dan Pemberian Rekomendasi dalam Manajemen Sumber Daya

AI dalam kepemimpinan augmentasi juga berperan dalam optimasi manajemen sumber daya, baik itu tenaga kerja, finansial, maupun operasional.

- Dalam manajemen SDM, AI dapat menganalisis pola kerja karyawan dan memberikan rekomendasi terkait strategi peningkatan produktivitas atau program pelatihan yang dibutuhkan.

- Dalam manajemen keuangan, AI dapat memberikan rekomendasi terkait alokasi anggaran berdasarkan tren dan pola pengeluaran sebelumnya.
- Dalam manajemen operasional, AI membantu mengoptimalkan rantai pasok, memprediksi kebutuhan bahan baku, serta meningkatkan efisiensi produksi.

Dengan AI yang terus belajar dari data dan memberikan rekomendasi yang lebih akurat, pemimpin dapat mengelola sumber daya secara lebih efektif dan adaptif.

4) Peningkatan Keterlibatan dan Personalisasi dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan augmentasi bukan hanya soal efisiensi, tetapi juga bagaimana AI dapat membantu pemimpin memahami dan berinteraksi dengan tim secara lebih baik.

- AI dapat menganalisis pola komunikasi karyawan untuk memberikan wawasan tentang keterlibatan dan kepuasan kerja.
- Pemimpin dapat menggunakan AI untuk membuat strategi kepemimpinan yang lebih personal, misalnya dengan memberikan pendekatan yang berbeda kepada setiap anggota tim berdasarkan gaya kerja dan preferensi mereka.
- Dalam organisasi berbasis pelanggan, AI dapat membantu pemimpin dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih personal melalui sistem rekomendasi yang disesuaikan dengan kebutuhan pengguna.

5) AI Sebagai Pendukung, Bukan Pengganti dalam Kepemimpinan

Meskipun AI memiliki kemampuan untuk menganalisis dan merekomendasikan solusi, kepemimpinan augmentasi tetap menempatkan manusia sebagai pengambil keputusan utama. AI seharusnya tidak menggantikan peran pemimpin, melainkan mendukung mereka dengan wawasan berbasis data. Oleh karena itu, pemimpin perlu memastikan bahwa AI digunakan secara etis, transparan, dan tetap mempertimbangkan aspek kemanusiaan dalam pengambilan keputusan.

AI dalam kepemimpinan augmentasi membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan berbasis data, perencanaan strategis, optimasi sumber daya, personalisasi interaksi dengan tim, serta meningkatkan efisiensi dan inovasi organisasi. Namun, peran manusia tetap krusial dalam proses ini, terutama dalam pengambilan keputusan akhir dan memastikan bahwa AI digunakan dengan cara yang tepat dan bertanggung jawab.

Dengan memanfaatkan AI secara optimal, pemimpin dapat lebih fokus pada strategi jangka panjang, pengembangan budaya organisasi, serta membangun hubungan yang lebih baik dengan tim dan stakeholder

KESIMPULAN

Kepemimpinan augmentasi menekankan kolaborasi antara pemimpin manusia dan kecerdasan buatan (AI) dalam proses pengambilan keputusan. AI berperan dalam menganalisis data dalam jumlah besar, mengenali pola, serta memberikan rekomendasi yang lebih cepat dan akurat dibandingkan analisis manual. Meskipun AI dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, peran manusia tetap krusial, terutama dalam mempertimbangkan aspek etika, empati, dan keputusan strategis yang kompleks.

Penelitian menunjukkan bahwa penerapan AI dalam kepemimpinan dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mengoptimalkan sumber daya, serta menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan kebutuhan individu. Selain itu, AI dapat membantu mendeteksi anomali, memperbaiki komunikasi dalam organisasi, dan memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi pemimpin mengenai karyawan maupun pelanggan. Namun, tantangan utama dalam implementasinya adalah membangun kepercayaan terhadap AI, menjaga transparansi dalam pengambilan keputusan berbasis teknologi, serta menghindari ketergantungan yang berlebihan terhadap sistem otomatis

DAFTAR PUSTAKA

- Choirul Anam, Dian Candra Dewi, & Ahmad Fairuzabadi. (2024). Evolusi Kepemimpinan Digital: Transformasi Modal Manusia dalam Era Artificial Intelligence. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(5), 11–24. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i5.1278>
- Eberl, J. K., & Drews, P. (2021). Digital Leadership–Mountain or molehill? A literature review. *Innovation through information systems: Volume III: A collection of latest research on management issues*, 223-237.
- Novita, Tiara dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187-197.
- Panigrahi, R. R., Shrivastava, A. K., Qureshi, K. M., Mewada, B. G., Alghamdi, S. Y., Almakayeel, N., ... & Qureshi, M. R. N. (2023). AI Chatbot adoption in SMEs for

- sustainable manufacturing supply chain performance: a mediational research in an emerging country. *Sustainability*, 15(18), 13743.
- Rahmadyah, Niken & Aslami, Nuri. (2022). Strategi Manajemen Perubahan Perusahaan di Era Digital. *Ekonomi : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 91-96.
- Angga Wahyudi, Muhammad Bismi Thoifurqoni Assyamiri, Wilda Al Aluf, Mohammad Ryan Fadhillah, Shinta Yolanda, & M. Isa Anshori. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- Bab-2-PENGARUH-DAMPAK-PERGANTIAN-KEPEMIMPINAN-TERHADAP-MOTIVASI-PEGAWAI-PADA-BIRO-BINA-TATA-PEMERINTAHAN-SEKRETARIAT-DAERAH-PROVINSI-LAMPUNG.* (t.t.).
- CHAPTER+9.* (t.t.).
- Hendrian, H., Purwana, D., Saparuddin, S., & Wahono, P. (2024). Peran Artificial Intelligence (AI) dalam Proses Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Organisasi: Analisis SLR. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(2), 516–524. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i2.1295>
- Lopez-Lira, A., & Tang, Y. (2023). *Can ChatGPT Forecast Stock Price Movements? Return Predictability and Large Language Models.* <http://arxiv.org/abs/2304.07619>
- Mahmood, H., Hassan, M. S., Meraj, G., & Furqan, M. (2024). Agriculture's Role in Environmental Sustainability: A Comprehensive Review of Challenges and Solutions. *Challenges in Sustainability*, 12(3), 178–189. <https://doi.org/10.56578/CIS120302>
- Mikalef, P., Islam, N., Parida, V., Singh, H., & Altwaijry, N. (2023). Artificial intelligence (AI) competencies for organizational performance: A B2B marketing capabilities perspective. *Journal of Business Research*, 164. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113998>
- Peifer, Y., Jeske, T., & Hille, S. (2022). Artificial Intelligence and its Impact on Leaders and Leadership. *Procedia Computer Science*, 200, 1024–1030. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.01.301>
- Rosita Pratiwi Junaidi, Fitria Agustina, Mohammad Abbas Sastrodiputro, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Tranformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *JURNAL Riset*

MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME), 1(3), 282–304.

<https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v1i3.464>

Trisbiantara, I., & Meliala, A. (2018). PERAN LEADERSHIP DALAM KEBERHASILAN IMPLEMENTASI LEAN MANAGEMENT DI RUMAH SAKIT PELNI. Dalam *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia : JKKI* (Vol. 07).