

ETIKA KEPEMIMPINAN DALAM ERA AI :TANTANGAN MORAL DALAM MENGADOPSI AI DALAM ORGANISASI

Nur hasanah¹

Arul Mu`is²

Rizkyna Qur`aini³

Mochammad Isa Anshori⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura
arfanafandi974@gmail.com¹, Arulmuis125@gmail.com², risqinaquraini@gmail.com³,
isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁴

ABSTRACT

The purpose of this study is to understand how leaders face moral challenges in adopting AI. This research method uses the literature study method (literature review), in this method using the technique of reviewing existing data in previous studies that discuss leadership, especially adaptive leadership. The data used in this study are in accordance with the facts in the field, then adjusted to the existing theory (Ali, Sastrodiharjo, & Saputra, 2022, p. 2829). The results showed some important findings related to the role of leaders in overcoming the moral challenges arising from the adoption of AI in organizations.

Keywords: *Adaptive Leadership, Moral Challenges, Artificial Intelligence (Ai), Organization*

PENDAHULUAN

Dalam era digital dimana teknologi telah berkembang mencapai puncak dan perubahan secara mendasar akan pola kehidupan pekerjaan serta dalam berinteraksi satu sama lain di era ai ini di tandai dengan konektivitas yang tinggi, revolusi digital, dan transformasi yang cepat di berbagai kehidupan kepemimpinan memegang peran yang semakin penting untuk mengarahkan dan menangani perubahan yang kompleks dan cepat ini salah satu bentuk kepemimpinan yang di anggap relevan di era society 5.0 atau ai. Kepemimpinan mengacu pada pemimpin yang mampu memahami dan mengantisipasi perkembangan masa depan serta dapat mengambil langkah langkah yang strategis guna mencapai tujuan jangka panjang organisasi

Tantangan utama bagi seorang leader ialah dapat mempertahankan nilai-nilai kreativitas dan inovasi organisasi dengan tetap mengikuti perkembangan teknologi dan tuntutan zaman. Selain itu tantangan lain bagi seorang pemimpin ialah menghadapi latar belakang yang berbeda mulai dari sosila budaya ekonomi dan Pendidikan yang

memerlukan pendekatan inklusif dan holistic dalam proses pembelajaran sehingga pemimpin perlu mengembangkan strategi yang inovasi agar dapat menciptakan lingkungan dan mampu menjawab kebutuhan zaman terhadap perkembangan moralitas kepemimpinan untuk memimpin organisasi

Dalam era digital yang terus berkembang, etika kepemimpinan menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan membutuhkan tanggung jawab yang lebih besar dari para pemimpin. Salah satu tantangan utama adalah perlindungan privasi dan data. Pemimpin perlu memastikan bahwa data pelanggan dan karyawan di simpan dan di gunakan secara etis, sesuai dengan regulasi yang berlaku. Hal ini sejalan dengan pandangan dari (jasonoff,2016) yang menekankan pentingnya memperlakukan data dengan rasa hormat dan menjaganya dengan seksama. Tantangan lainnya adalah memastikan bahwa perkembangan teknologi di jalankan dengan integritas. Dalam konteks ini, (Brey ,2018) menyatakan, pemimpin harus menghindari penggunaan teknologi yang dapat

mengancam hak asasi manusia dan menghormati prinsip-prinsip etis dalam pengembangan dan penerapan teknologi. Mereka harus mempertimbangkan dampak sosial dan moral dari teknologi yang di gunakan

METODE

Penulisan artikel ini menggunakan metode studi pustaka (kajian literatur), dalam metode ini menggunakan teknik mengulas data yang ada dalam penelitian terdahulu yang membahas mengenai kepemimpinan terutama kepemimpinan adaptif. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan fakta di lapangan, kemudian disesuaikan dengan teori yang ada (Ali, Sastrodiharjo, & Saputra, 2022, p. 2829). Adapun tujuan dari penulisan artikel ini ialah untuk mengetahui penerapan kepemimpinan adaptif yang ada di lingkungan sekitar, kemudian mengetahui apa saja yang bisa mempengaruhi pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan ini dan bagaimana gaya ini bisa membuat sebuah organisasi bertahan dalam perubahan yang ada. Dalam penulisan artikel ini, sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Metode yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah studi kepustakaan atau library research dan mengambil sumber dari berbagai literatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku, diantaranya adalah buku, artikel ilmiah, tesis, dan literatur lainnya yang mendukung penelitian ini

HASIL PENELITIAN

Peran AI dalam organisasi

AI dapat membantukan tugas rutin yang sebelumnya memerlukan intervensi manusia, seperti pemrosesan data, pelaporan, dan pengelolaan basis data, sehingga menghemat waktu dan mengurangi kesalahan. AI dapat menganalisis data dalam jumlah besar untuk menemukan pola dan tren yang mungkin tidak terlihat oleh manusia, membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dengan machine learning. AI dapat digunakan

untuk membuat prediksi berdasarkan data historis, seperti penjualan, permintaan pasar, atau tren pengguna, membantu organisasi merencanakan masa depan dengan lebih akurat. AI dapat menganalisis preferensi dan perilaku pengguna untuk memberikan rekomendasi yang lebih personal, meningkatkan kepuasan pengguna. AI dapat mendeteksi aktivitas mencurigakan dan ancaman keamanan secara real-time, meningkatkan kemampuan sistem informasi untuk melindungi data sensitif. Dengan mengotomatisasi tugas-tugas rutin, tenaga kerja dapat fokus pada tugas-tugas strategis yang lebih penting. Analisis data yang cepat dan akurat membantu dalam (Safitri et al., 2025)

Dalam akuntan Sistem pada AI memang telah merevolusi pada praktik untuk beberapa tahun, mereka juga menawarkan beberapa manfaat antara lain otomatisasi tugas yang berulang, kelebihan dalam menganalisis data menjadi lebih baik, serta wawasan keuangan dengan real-time. Pada sistem ini bisa diotomatiskan pada proses akuntansi secara rutin seperti entri data, rekonsiliasi, serta proses fatur yang nantinya akan mengurangi kesalahan manusia dan juga mungkin akuntan akan fokus pada tugas yang di nilai lebih besar. AI dapat membuat analisis pada pengumpulan data yang cukup besar dan cepat sehingga bisa mengidentifikasi tren dan anomali, kemungkinan tidak dapat terlihat menggunakan metode tradisional, hal itu mengakibatkan peramalan dan pengambilan keputusan dapat lebih akurat (Nahnudin et al., 2023)

Tantangan moral dan etika dalam mengadopsi AI

Integrasi antara manusia dan kecerdasan buatan juga krusial. Peran manusia dan AI harus saling melengkapi, di mana manusia berperan dalam menafsirkan informasi dan membuat keputusan taktis, sementara kecerdasan buatan mengotomatiskan tugas-tugas lainnya. Ini menciptakan sinergi yang efektif antara kekuatan manusia dan keunggulan teknologi AI. Selain itu, manajemen transisi organisasi juga perlu

dikelola dengan hati-hati. Penerapan kecerdasan buatan dapat mengubah fundamental cara bisnis beroperasi, dan oleh karena itu, manajemen perubahan organisasi yang efektif harus dilakukan. Melibatkan setiap anggota tim dalam proses transformasi akan membantu meminimalkan resistensi dan memastikan adopsi yang sukses. (Royhan Zaki Ramadhana & Muhammad Irwan Padli Nasution, 2024)

Pemanfaatan AI dalam pengumpulan dan analisis data pribadi menimbulkan risiko serius terhadap privasi individu. Algoritma AI yang canggih dan kompleks mampu menganalisis data pribadi secara mendetail, mengidentifikasi pola, dan menghasilkan informasi yang bernilai tinggi. Namun, hal ini juga berpotensi mengungkap informasi sensitif, seperti data keuangan, kesehatan, preferensi pribadi, atau identitas, tanpa persetujuan atau sepengetahuan pemilik data. Risiko ini mengharuskan adanya perhatian khusus terhadap perlindungan data pribadi dalam pengembangan dan penerapan AI. Langkah-langkah penting perlu diambil untuk memastikan privasi individu tetap terlindungi. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah dengan menerapkan prinsip-prinsip privasi secara ketat, seperti “privacy by design and default”. Pendekatan ini melibatkan integrasi aspek privasi sejak tahap awal perancangan sistem AI serta penggunaan pengaturan default yang memprioritaskan perlindungan privasi (Masrichah, 2023).

Meskipun berbagai tantangan terkait dengan privasi, etika penggunaan teknologi, serta potensi penggantian interaksi manusiawi perlu diatasi. Diperlukan perlindungan data serta pembatasan risiko etika, dengan penekanan pada pendidikan etika sehubungan dengan penggunaan AI dalam pendidikan tinggi. Dalam Pendidikan Peran dosen menjadi kunci dalam membimbing mahasiswa secara manusiawi, memastikan penerapan teknologi tidak mengorbankan nilai-nilai etika. Pengembangan regulasi

yang ketat dan dialog terbuka antara pemangku kepentingan bisa membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang seimbang, mengoptimalkan manfaat AI Chat GPT sambil menjaga integritas nilai-nilai etika serta moral. (Marlin et al., n.d.)

Peran Pemimpin Dalam Menghadapi Tantangan Moral Dalam Mengadopsi AI

Dalam era yang didominasi oleh perkembangan teknologi yang pesat, pemimpin memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi tetap relevan dan berdaya saing. Mereka tumbuh dalam lingkungan yang telah terbiasa dengan perubahan teknologi yang cepat, namun demikian, mereka juga dihadapkan pada tekanan untuk terus beradaptasi dengan teknologi baru yang muncul. Seiring dengan perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan, otomatisasi, dan analitik data, pemimpin milenial harus memiliki kemampuan adaptasi yang kuat agar tetap efektif dalam mengelola dan memimpin organisasi. (Purnomo & Sri Pudjiarti, 2024)

Kepemimpinan menurut Colquitt, LePine, dan Wesson menyatakan kepemimpinan sebagai menggunakan wewenang untuk menjalankan aktivitas karyawan kepada pencapaian tujuan. Pengertian lain menurut Fred Luthans dikatakan bahwa kepemimpinan tidak bisa ada tanpa sumber daya, gagasan, dan kerja sama karyawan. Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge menyatakan kepemimpinan sebagai kecakapan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah prestasi dari suatu visi atau sasaran. Menurut pendapat **Robert P. Vecchio**, dalam bukunya *Organizational Behavior; Core Concept*; menyatakan bahwa kepemimpinan dapat digambarkan sebagai proses seorang pemimpin dalam menggapai anggota organisasi untuk mau melakukan kegiatan yang dimaksudkan.” Kepemimpinan adaptif mengarahkan para pengikut untuk terus beradaptasi dengan segala hal yang terjadi, hal ini

dilakukan karena jika ingin bertahan hingga akhir maka mereka harus mampu menyesuaikan perkembangannya dengan apa yang diminta lingkungan dan tuntutan pekerjaan. Berbeda dengan pendekatan sifat dan pendekatan otentik yang berfokus pada karakteristik pemimpinnya, kepemimpinan adaptif berfokus pada kemandirian pengikutnya untuk beradaptasi dengan masalah yang terjadi di lapangan”.

Dalam konteks Society 5.0, kepemimpinan menjadi semakin penting, karena pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, mengantisipasi dampaknya, dan memimpin dengan visi yang jauh ke depan. Kepemimpinan profetik melibatkan visi jangka panjang yang berfokus pada perubahan yang positif, keahlian khusus dalam membaca dan menginterpretasikan tanda-tanda masa depan, serta kemampuan untuk menginspirasi serta memotivasi bawahannya untuk mencapai visi tersebut, (Sucahyo et al., 2023).

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan, penggunaan artificial intelligence (AI) memiliki potensi besar dalam menghadapi ancaman dan peluang yg ada. Namun, perlu di perhatikan beberapa aspek penting dalam penggunaan AI yang bertanggung jawab. Namun, dalam menghadapi ancaman dan peluang AI, perlu diatasi beberapa tantangan. Tantangan teknis meliputi pengolahan data yang berkualitas, pengembangan algoritma yang andal, dan kapasitas komputasi yang memadai. Tantangan etika melibatkan keadilan, privasi, dan perlindungan data pribadi. Sementara itu, tantangan keamanan melibatkan perlindungan terhadap serangan dan manipulasi terhadap sistem AI (Floridi et al., 2018).

Dalam menghadapi tantangan ini, perlu adanya kerja sama antara para ahli, regulator, dan praktisi terkait. Diperlukan pengembangan kerangka kerja etis, standar keamanan yang ketat, dan penelitian yang berkelanjutan untuk

memastikan penggunaan AI yang bertanggung jawab dan mengoptimalkan manfaatnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1, 89-93
- Arai, N. H., & Matsuzaki, T. (2014). The impact of ai on education—can a robot get into the university of tokyo. *Proc. ICCE*, 1034–1042.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2016). Do role models matter? An investigation of role modeling as an antecedent of perceived ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 377-394
- De la Vega Hernández, I. M., Urdaneta, A. S., & Carayannis, E. (2023). *Global bibliometric mapping of the frontier of knowledge in the field of artificial intelligence for the period 1990–2019*. *Artificial Intelligence Review*, 56(2), 1699–1729.
- Devianto, Y., & Dwiasnati, S. (2020). Kerangka Kerja Sistem Kecerdasan Buatan dala Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia. *IncomTech: Jurnal Telekomunikasi dan Komputer*, Vol.10, No.1, 2020.
- Hade Afriansyah. 2019. “Kepemimpinan Pendidikan.” (n.d.).
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luckin, R., & Holmes, W. (2016). *Intelligence unleashed: An argument for AI in education*.
- Marlin, K., Tantrisna, E., Mardikawati, B., Anggraini, R., Susilawati, E., Proses, T., Etika, P., Mahasiswa, K., Perguruan, D., Khairul, T., M., Uin,), Yunus Batusangkar, M., Transportasi, P., & Bali, D. (n.d.). *Manfaat dan Tantangan Penggunaan Artificial Intelligences*

- (AI) Chat GPT Terhadap Proses Pendidikan Etika dan Kompetensi Mahasiswa Di Perguruan Tinggi.
- Masrichah, S. (2023). Ancaman Dan Peluang Artificial Intelligence (AI). *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 3(3), 83–101. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i3>
- Mulyasa. 2007. Manajemen Berbasis Sekolah. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- murty, & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Nahnudin, N., Fauji, A., & Firdaos, R. (2023). Tipe dan Ide Kepemimpinan Adaptif Terhadap Solusi Konflik Organisasi. *TADBIR MUWAHHID*, 7(1), 85–108. <https://doi.org/10.30997/jtm.v7i1.8127>
- Nugrahanti, T. P., Puspitasari, N., Andaningsih, I. G. P. R., & Fazrin, Q. (2023). 9.+Wsn-Ak-17+(213-221). 2(03), 213–221.
- Purnomo, J., & Sri Pudjiarti, E. (2024). Navigasi Kepemimpinan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Generasi Milenial. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 221–238. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1683>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis18>
- Royhan Zaki Ramadhana, & Muhammad Irwan Padli Nasution. (2024). Analisis Dampak Penerapan Teknologi AI pada Pengambilan Keputusan Strategis dalam Sistem Informasi Manajemen. *JURNAL ILMIAH RESEARCH AND DEVELOPMENT STUDENT*, 2(1), 161–168. <https://doi.org/10.59024/jis.v2i1.579>
- Safitri, A., Negeri, U. I., & Utara, S. (2025). PERAN AI DALAM MENINGKATKAN EFISIENSI SISTEM INFORMASI PERUSAHAAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 689–700. <https://doi.org/10.61722/jemba.v2i1.711>
- Siagian, S. P. (1995). Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Massagung.
- Sucahyo, N., Warta, W., Khie, S., & Farida Fitriyani, I. (2023). TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN YANG BERSIFAT PROFETIK DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI ERA SOCIETY 5.0 YANG BERKELANJUTAN. *Community Development Journal*, 4(2), 5287–5301.