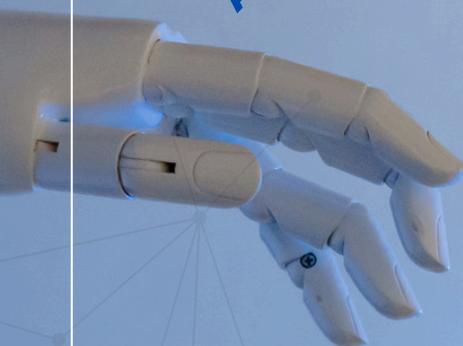




Issue 250 - May 2025

AI & Kepemimpinan Berkelanjutan



MENYEIMBANGKAN INOVASI DENGAN DAMPAK





01

MEMIMPIN DIRI SENDIRI

Panduan Refleksi Diri

Perubahan Pola Pikir AI: Refleksi Diri untuk Kepemimpinan Berkelanjutan



02

MEMIMPIN BERSAMA

Pelatih yang Terhormat

Memimpin Manusia di Tempat Kerja yang Didukung AI



03

MEMIMPIN LEBIH TINGGI

Buku Pedoman Kepemimpinan

AI sebagai Alat Kepemimpinan: Meningkatkan, Bukan Menggantikan, Penilaian Manusia



04

SUDUT KESEHATAN

Buku Pedoman Kesehatan

Sisi Manusiawi AI: Mengelola Beban Digital yang Berlebihan & Kelelahan dalam Pengambilan Keputusan



05

SUARA VISIONER TRIMULAN

Wawasan Industri Ketua

AI, Keberlanjutan & Masa Depan Kepemimpinan



IN
THIS
ISSUE:

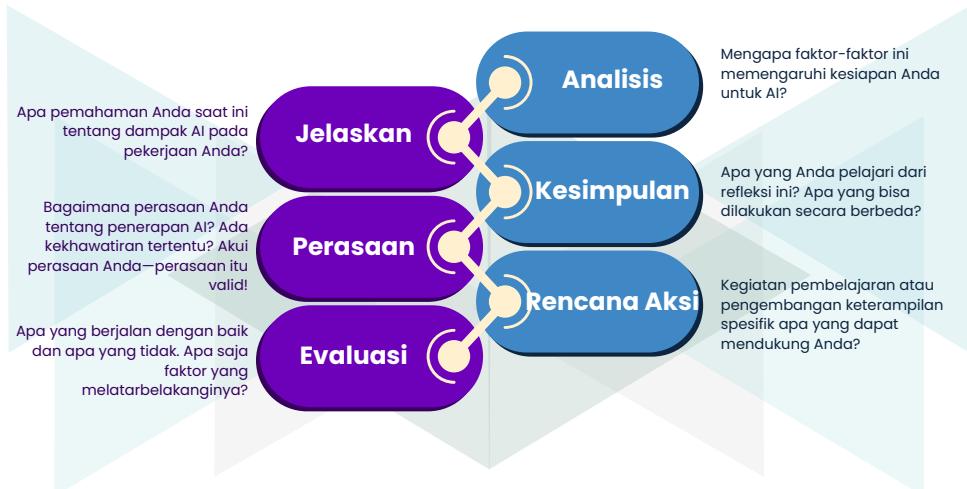


PERUBAHAN POLA PIKIR AI:

REFLEKSI DIRI UNTUK KEPIMPINAN BERKELANJUTAN

Selama tahun-tahun ini, telah terjadi perdebatan tentang apakah Kecerdasan Buatan (AI) dapat menggantikan tenaga manusia. Namun, kini terbukti bahwa AI tidak berusaha menggantikan manusia, melainkan meningkatkan kemampuan mereka melalui peningkatan keterampilan dan penurunan keterampilan. Selain meningkatkan keterampilan, AI memberdayakan para pemimpin untuk berkonsentrasi pada inisiatif strategis dan kreatif, meningkatkan visibilitas dan pengaruh mereka.

Sebelum memulai perjalanan transformatif ini, penting untuk mengenali pencapaian kita. Siklus Reflektif Gibbs memfasilitasi refleksi atas kemajuan kita dalam perjalanan ini:



Refleksi diri yang teratur memberikan kejelasan dan bimbingan selama perubahan positif atau tantangan karier, terutama dalam menavigasi medan kompleks yang dibentuk oleh AI.

Penting untuk mengakui bahwa merangkul perubahan bukan sekadar penerimaan dan adaptasi. Hal itu memerlukan pendekatan proaktif untuk mempersiapkan diri secara praktis dan mental untuk apa yang akan terjadi di masa depan. Dengan tetap selaras dengan tujuan inti Anda dan mengenali individualitas lintasan karier Anda, Anda memberdayakan diri untuk menavigasi lanskap yang terus berkembang dengan percaya diri dan ketahanan.



Catherine Yuen
Manager Regional

Referensi:

<https://www.servicenow.com/community/intelligence-ml-blog/the-power-of-self-reflection-in-an-ai-driven-world/ba-p/3100439>



MEMIMPIN MANUSIA DI TEMPAT KERJA YANG DIDUKUNG AI

Pelatih yang terhormat, AI mengubah cara kita bekerja, dan saya melihat reaksi yang sangat berbeda dalam tim saya. Sebagian bersemangat, sementara yang lain khawatir kehilangan pekerjaan atau meragukan keandalan AI. Seorang karyawan senior menolak menggunakan AI, sementara anggota tim yang lebih muda terlalu bergantung padanya tanpa berpikir kritis. Bagaimana saya dapat membantu tim saya menerima AI sebagai alat untuk berkembang tanpa penolakan atau ketergantungan?



Terima kasih telah berbagi ini. Ini adalah situasi yang sangat nyata dan umum.

Saat AI menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari, wajar jika terjadi perpecahan: sebagian anggota tim merasa penasaran dan bersemangat, sebagian lainnya merasa cemas atau menolak. Kuncinya adalah membantu tim Anda menemukan keseimbangan yang tepat, sehingga mereka tidak takut pada AI, tetapi juga tidak bergantung padanya secara membabi buta. Berikut adalah beberapa strategi untuk membantu:

1. Bangun Kesadaran Tanpa Membebani

Tunjukkan bagaimana AI dapat mendukung pekerjaan mereka, bukan menggantikannya. Alat seperti asisten pintar, peringkas, penjadwal, dan pembuat konten dapat meringankan tugas yang berulang, sehingga mereka dapat fokus pada pemikiran, penciptaan, dan penyelesaian. Gunakan contoh nyata yang relevan untuk memicu minat.

2. Tangani Penolakan dengan Empati

Merasa tidak yakin tentang perubahan adalah hal yang wajar. Sampai kekhawatiran tanpa menghakimi. Biarkan mereka bereksperimen dengan perangkat AI dalam cara-cara kecil dan tanpa tekanan. Ketika orang merasa aman untuk mengeksplorasi, mereka cenderung mengubah pola pikir mereka. Selain itu, yakinkan mereka bahwa pengalaman dan penilaian mereka tetap penting.

AI bukan sekadar alat, tetapi kekuatan yang terus berkembang yang mengubah cara kita bekerja, berkreasi, dan bersaing. Saat bergerak menuju transformasi dan generalisasi AI di tempat kerja, penting untuk mempersiapkan diri dengan pola pikir dan sikap yang tepat, sehingga kita dapat memaksimalkan penggunaannya tanpa terlalu bergantung padanya. Masa depan sudah di sini, dan sekaranglah saatnya untuk bertransformasi.

3. Hindari Ketergantungan Berlebihan

AI memang hebat, tetapi tidak sempurna. Dorong tim Anda untuk bertanya, memeriksa ulang, dan menggunakan penilaian mereka dalam proses tersebut. Berpikir kritis lebih penting dari sebelumnya. Ingatkan mereka bahwa AI dapat membantu, tetapi keputusan tetap memerlukan sentuhan manusia.

4. Tetapkan Aturan Dasar

Berikan panduan dasar seperti apa yang boleh diotomatisasi, cara melindungi informasi sensitif, dan di mana AI tidak boleh digunakan. Libatkan tim Anda dalam membentuk praktik ini sehingga mereka merasa memiliki proses tersebut, bukan seolah-olah proses tersebut dipaksakan kepada mereka.



Ying Yin Lee

Konsultan

Referensi:

- <https://www.forbes.com/councils/forbestechcouncil/2023/03/20/why-do-companies-need-digital-transformation/>
- <https://www.cognizant.com/nl/en/insights/blog/articles/from-resistance-to-advocacy>
- <https://spiritscientecentral.com/studies-show-a-i-is-killing-our-ability-to-think/>
- fbclid=IwY2xjwtt9QtlHRuA2fIbQlxMQABHfqZisszcZYIORt97xvNQWkeMLNbqbiKJ3jnHuBoI4jcJLdvwdeerQ_aem_GcCNkC5Q7fboyUB6VfYjsg



AI S E B A G A I A L A T K E P E M I M P I N A N

Meningkatkan, Bukan Menggantikan, Penilaian Manusia

AI telah menjadi bagian rutin dari cara saya bekerja akhir-akhir ini. Saya menggunakan AI untuk mempercepat penelitian, menyusun wawasan, atau membantu menyusun komunikasi saya. AI mempermudah banyak hal, terutama saat saya banyak bekerja dengan data dan pemangku kepentingan yang berbeda.

Namun, bahkan dengan semua kemudahan itu, terkadang terasa sedikit aneh. Hasil dari AI terlihat bagus dan profesional, tetapi nada atau maksudnya tidak selalu tepat. AI tidak menyampaikan perasaan dan keaslian di balik kata-kata.

Dan hal-hal yang bersifat rahasia itu penting. Hal itu memengaruhi cara kita berhubungan dengan orang lain dan bagaimana keputusan kita dipandang atau diterima oleh orang lain.

Itulah sebabnya saya lebih memperhatikan cara saya menggunakan AI, terutama dalam hal keputusan yang melibatkan orang, nilai, dan konteks.

Berikut adalah beberapa cara yang saya pelajari untuk menggunakan AI secara lebih bijaksana:



1. Melihat lebih jauh dari apa yang ditunjukkan oleh data

Al hebat dalam menemukan pola dalam data, tetapi tidak selalu melihat apa yang sebenarnya terjadi. AI tidak mengetahui riwayat hubungan, waktu, atau apa yang terjadi di balik layar. Klien mungkin muncul sebagai "nilai rendah" dalam laporan, tetapi mungkin mereka sedang dalam masa transisi, atau diam-diam bersiap memperbarui kemitraan besar. Konteks semacam itu tidak muncul di dasbor, tetapi benar-benar mengubah cara kita mendekati keputusan. Terkadang ada baiknya memperlambat langkah untuk bertanya, "Apa yang kita ketahui tetapi tidak diketahui sistem?" Karena sering kali, wawasan manusialah yang mengubah keputusan.



Xin Yuan Low
Direktur, Inovasi & Keunggulan Solusi

Secara keseluruhan, AI bisa sangat membantu, tetapi tetap saja itu hanyalah sebuah alat. Yang benar-benar membentuk kepemimpinan adalah bagaimana kita tampil, bagaimana kita terhubung, dan bagaimana kita membuat keputusan dengan hati-hati. Jangan lupakan hal yang paling penting. Orang tidak mengharapkan kita untuk menjadi sempurna. Mereka mengharapkan kehadiran, kejelasan, dan ketulusan dari kita.



2. Gunakan AI untuk bertukar pikiran tetapi tidak untuk menentukan strategi

AI dapat menawarkan berbagai macam saran seperti apa yang sedang tren, apa yang dilakukan pesaing, atau apa yang mungkin "berhasil" berdasarkan data. Itu berguna, tetapi tidak selalu berarti ideanya cocok. Mungkin waktunya tidak tepat, mungkin tim sudah kewalahan, atau mungkin tidak sejalan dengan apa yang benar-benar penting saat ini. AI sangat bagus untuk bertukar pikiran, tetapi tidak untuk memutuskan ke mana kita akan menuju. AI membantu kita berhenti sejenak dan bertanya, "Apakah ini benar-benar tepat untuk kita saat ini?"



3. Tetaplah hadir karena AI tidak dapat merasakan apa yang dibutuhkan orang

AI dapat membantu meringkas catatan atau menyusun pesan, tetapi tidak benar-benar menangkap sisi manusiawi dari berbagai hal. Dalam rapat, seseorang mungkin tetap diam atau menahan diri sedikit, bukan karena mereka selaras, tetapi karena mereka tidak yakin atau tidak nyaman. Itu tidak akan muncul dalam ringkasan, tetapi itu penting. Terutama dalam tim yang beragam budaya, orang mungkin tidak berbicara langsung, tetapi itu tidak berarti semuanya baik-baik saja. Hal yang sama berlaku untuk pesan yang ditulis AI. Mereka mungkin dipoles dan terstruktur, tetapi terkadang mereka tidak terasa benar. Kehangatan, niat, sentuhan kecil yang menunjukkan bahwa kita peduli, mudah untuk kehilangan itu. Sebelum melangkah maju, ada baiknya untuk bertanya, "Apakah ini terasa benar?" atau "Apakah ini terdengar seperti atau sesuatu yang benar-benar akan saya katakan?"



Sisi Manusiawi AI: MENGELOLA BEBAN DIGITAL YANG BERLEBIHAN & KELELAHAN DALAM PENGAMBILA N KEPUTUSAN



Masuknya informasi yang dihasilkan AI secara terus-menerus, kebutuhan untuk mengelola perangkat AI baru, dan tekanan untuk beradaptasi dengan kemampuan AI yang berkembang pesat dapat membebani kapasitas kognitif kita. Para pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan mengurangi dampak negatif dari kelebihan beban digital. Kelebihan beban digital yang tidak terkendali merusak penilaian, meningkatkan stres, dan mengurangi kreativitas—kelemahan kritis dalam peran pengambilan keputusan. Mengabaikan risiko ini merusak kesehatan organisasi dan ketahanan pribadi. **Berikut adalah langkah-langkah yang dapat ditindaklanjuti untuk mencegah kelelahan akibat AI:**

1. TETAPKAN BATASAN UNTUK PENGGUNAAN DIGITAL:

Dorong karyawan untuk menetapkan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi.

2. PROMOSIKAN DETOKS DIGITAL:

Dukunglah waktu istirahat rutin dari teknologi. Ini dapat mencakup penjadwalan hari-hari "bebas digital" atau mendorong karyawan untuk mengambil waktu istirahat singkat sepanjang hari guna melepaskan diri dari perangkat mereka.

3. DORONG PENGGUNAAN TEKNOLOGI YANG SADAR:

Dorong budaya penggunaan teknologi yang disengaja. Dorong karyawan untuk hadir dan fokus saat menggunakan perangkat digital.

4. PRIORITASKAN TUGAS PENTING:

Bantu karyawan memprioritaskan tugas dan fokus pada hal yang benar-benar penting. AI dapat membantu hal ini dengan menyaring informasi, tetapi para pemimpin harus memastikan bahwa karyawan tidak kewalahan dengan banyaknya data.

5. BERIKAN PELATIHAN DAN DUKUNGAN:

Menawarkan pelatihan tentang penggunaan alat AI yang efektif dan mengelola informasi digital.

6. DORONG KOMUNIKASI TERBUKA:

Ciptakan ruang aman tempat karyawan dapat secara terbuka mendiskusikan kekhawatiran mereka tentang kelebihan beban digital dan AI. Hal ini memungkinkan para pemimpin untuk mengatasi masalah secara proaktif dan membangun kepercayaan.

7. PIMPIN DENGAN MEMBERI CONTOH:

Pemimpin harus menjadi contoh kebiasaan digital yang sehat. Ini termasuk menetapkan batasan untuk penggunaan teknologi dan memprioritaskan kesejahteraan mereka.

Dengan menerapkan kebiasaan digital yang berkelanjutan dan mempromosikan budaya kesejahteraan, para pemimpin dapat memanfaatkan kekuatan AI tanpa mengorbankan kesehatan mental dan produktivitas tim mereka. Ini tentang menemukan keseimbangan dan menggunakan AI sebagai alat untuk meningkatkan, bukan membebani, pengalaman manusia.



Leeann Dio

Direktur Pelaksana



AI DAN KEPEMIMPINAN

Bagaimana AI membentuk kembali praktik kepemimpinan



Dr. Eric Kung
Ketua Human Dynamic

Ketika editor Influencer meminta saya untuk menulis artikel tentang AI dan kepemimpinan, dia memberi saya tiga arahan untuk membahas dampak AI pada praktik kepemimpinan, keberlanjutan, dan keharusan manajemen senior. Respons pertama saya kepadaanya adalah bahwa saya bukan ahli dalam AI atau digitalisasi, meskipun pekerjaan pertama saya adalah menjadi programmer komputer di Price Waterhouse Associates pada tahun 1982. Selain itu, saya belum pernah menggunakan AI dalam pekerjaan dan waktu luang saya! Meskipun demikian, saya setuju untuk menulis artikel tentang AI dan kepemimpinan karena saya tahu bahwa cepat atau lambat, saya perlu mengatasi masalah tersebut dan mulai mempelajari AI.

Langkah pertama saya adalah mendaftar di Deep Seek dan ChatGPT. Saya mengetik tiga arahan yang dikirimkan kolega saya kepada saya untuk meminta Deep Seek menanggapi. Lihatlah! Dalam waktu satu menit, Deep Seek menghasilkan artikel yang sangat terperinci dan bijaksana tentang AI dan kepemimpinan di bawah tiga tema tersebut. Berikut adalah beberapa paragraf pertama dari jawaban Deep Seek:

 "AI bukan sekadar alat tetapi perubahan paradigma dalam cara pemimpin beroperasi, yang membutuhkan pendefinisian ulang peran, keterampilan, dan struktur organisasi.

1. Dari Komando dan Kontrol ke Kecerdasan Kolaboratif

Pemimpin sedang beralih dari pengambilan keputusan hierarkis ke pengembangan hubungan simbiosis antara manusia dan AI. Misalnya:

Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik: Sistem AI seperti analisis prediktif dan pemodelan skenario memberdayakan para pemimpin untuk membuat pilihan yang lebih cepat dan lebih akurat. Namun, terlalu mengandalkan data berisiko meremehkan intuisi manusia—para pemimpin harus belajar untuk "mempertanyakan algoritme" ketika hasil bertentangan dengan realitas etika atau kontekstual.

- **Demokratisasi Kehilangan**: Platform yang digerakkan oleh AI (misalnya, ChatGPT untuk menyusun strategi, atau alat analisis pasar berteranga AI) memungkinkan karyawan junior untuk menyumbangkan wawasan yang sebelumnya hanya diperuntukkan bagi jabatan senior, sehingga meratakan hierarki organisasi."

Saya memutuskan untuk menggunakan kutipan panjang ini agar Anda dapat menghargai betapa komprehensif dan bijaksananya Deep Seek berpikir dan mengartikulasikan jawabannya. Terus terang, sebagai seorang ahli kepemimpinan dengan gelar PhD dalam kepemimpinan dan perubahan, saya tidak dapat menghasilkan jawaban yang bijaksana bahkan dengan jam penelitian yang panjang. Jadi, haruslah saya menyalin dan menempel jawaban dari AI dan membiarkan AI mengerjakannya untuk saya! Faktanya, ketika saya mengajar kelas tentang Psikologi Perubahan Organisasi di Institut Bisnis Tiongkok Universitas Hong Kong, saya melihat bahwa seorang siswa hanya menyalin jawaban dari AI tanpa merujuk pada pengalaman dan refleksi pribadinya ketika dia menulis kertas ujian buku terbuka. Sangat penting bagi pengguna AI untuk belajar, menyepakati, mengadaptasi, merefleksikan, menerapkan, dan jika perlu mengoreksi apa yang telah dihasilkan AI. AI tidak dapat melakukan refleksi pribadi, keputusan etis, atau adaptasi budaya konten dan analisis untuk Anda (akhirnya AI harus dapat mengumpulkan data yang cukup untuk melakukan adaptasi budaya juga).

Tidak ada kata terlambat atau terlalu dini untuk menyambut AI dalam kehidupan dan organisasi Anda. Saya sedang belajar dan bekerja dengan AI sekarang. Di mana Anda sekarang? Terakhir, izinkan saya memposting ilustrasi ghibli yang dihasilkan AI dari gambar saya. Bekerja dengan AI itu menyenangkan.

