

Kuliah Manajemen di tengah gempuran AI apakah masih relevan?

Muamal Hamdi Darmawan

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: muamalhamdi@gmail.com

Kata Kunci:

Manajemen; kecerdasan buatan (ai); etika bisnis; transformasi digital; identitas.

Keywords:

Management; artificial intelligence (AI); business ethics; digital transformation; identity.

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan Kecerdasan Buatan (AI) telah memicu perdebatan mengenai relevansi pendidikan manajemen formal di perguruan tinggi. Banyak fungsi manajerial tradisional, seperti analisis data dan pengambilan keputusan rutin, kini mulai digantikan oleh algoritma otomatis yang lebih efisien. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana kuliah manajemen masih relevan di era digital dan strategi adaptasi yang diperlukan untuk menghadapi perubahan tersebut. Melalui pendekatan kualitatif dan studi literatur yang merujuk pada berbagai publikasi di Repositori UIN Malang, ditemukan bahwa meskipun AI dapat mengotomatisasi aspek teknis, elemen manusia dalam manajemen seperti kepemimpinan etis,

kecerdasan emosional, dan manajemen perubahan tetap tidak tergantikan. Kurikulum manajemen perlu bertransformasi dengan mengintegrasikan literasi digital dan nilai-nilai humanis. Hasil kajian menunjukkan bahwa kuliah manajemen tetap relevan selama institusi pendidikan mampu mengawinkan teknologi dengan nilai moral, identitas nasional, dan strategi manajerial yang inklusif. Temuan ini menegaskan bahwa peran perguruan tinggi tidak hanya sebagai penyedia kompetensi teknis, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter manajer masa depan yang adaptif dan berintegritas. Integrasi pembelajaran berbasis teknologi, pendekatan interdisipliner, serta penguatan soft skills menjadi kunci dalam menyiapkan lulusan manajemen yang mampu bersaing di era kecerdasan buatan. Dengan demikian, pendidikan manajemen tidak mengalami reduksi relevansi, melainkan mengalami reposisi strategis sebagai disiplin yang menyeimbangkan inovasi teknologi dengan dimensi sosial, budaya, dan etika dalam praktik manajerial modern.

ABSTRACT

The rapid development of Artificial Intelligence (AI) has sparked debate regarding the relevance of formal management education in higher education. Many traditional managerial functions, such as data analysis and routine decision-making, are now being replaced by more efficient automated algorithms. This article aims to explore the extent to which management studies remain relevant in the digital era and the adaptation strategies required to face these changes. Through a qualitative approach and literature study referencing various publications in the UIN Malang Repository, it was found that although AI can automate technical aspects, human elements in management such as ethical leadership, emotional intelligence, and change management remain irreplaceable. The management curriculum needs to transform by integrating digital literacy and humanistic values. The results of the study indicate that management studies remain relevant as long as educational institutions are able to marry technology with moral values, national identity, and inclusive managerial strategies. These findings emphasize that higher education institutions play a role not only as providers of technical competency but also as spaces for developing the character of future managers who are adaptive and possess integrity. The integration of technology-based learning, interdisciplinary approaches, and the strengthening of soft skills are key to preparing management graduates capable of competing in the era



of artificial intelligence. Thus, management education is not experiencing a reduction in relevance but is instead undergoing a strategic repositioning as a discipline that balances technological innovation with the social, cultural, and ethical dimensions of modern managerial practice.

Pendahuluan

Era disrupsi teknologi yang ditandai dengan masifnya penggunaan Kecerdasan Buatan (AI) telah membawa perubahan fundamental dalam peta jalan manajemen global. Fenomena ini tidak hanya sekadar mengganti alat kerja konvensional dengan otomatisasi, tetapi juga menantang eksistensi peran manusia dalam pengambilan keputusan strategis. Di tengah gelombang digitalisasi ini, muncul urgensi untuk mendefinisikan ulang posisi manajer agar tidak sekadar menjadi operator mesin, melainkan pemimpin yang memiliki landasan filosofis dan etika yang kuat (Rojabi, 2025).

Secara filosofis, manajemen bukan hanya tentang efisiensi input dan output, melainkan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dinamis (Hadi et al., 2022). Tantangan terbesar saat ini adalah bagaimana menjaga nilai-nilai kemanusiaan agar tidak tergerus oleh logika algoritma yang cenderung kaku dan transaksional. Oleh karena itu, diperlukan sebuah paradigma baru yang mampu mengintegrasikan kecanggihan teknologi dengan kearifan lokal serta prinsip moral yang kokoh sebagai benteng pertahanan identitas profesional.

Landasan penulisan ini berpijak pada pemikiran bahwa semakin canggih teknologi, semakin krusial pula kebutuhan akan aspek humanis dalam kepemimpinan. Melalui artikel ini, kita akan mengeksplorasi bagaimana lembaga pendidikan dan praktisi manajemen dapat bersinergi untuk menciptakan ekosistem kerja yang adaptif namun tetap beretika. Fokus utama akan diarahkan pada bagaimana nilai-nilai karakter dan pendidikan multikultural menjadi instrumen vital dalam menghadapi persaingan di era AI.

Pembahasan

Membangun Identitas Manajer di Era Digital

Di tengah dominasi kecerdasan buatan, identitas seorang manajer mengalami pergeseran makna yang fundamental. Jika dahulu manajer diidentifikasi berdasarkan kemampuan teknis, kini identitas tersebut harus berakar pada pemahaman mendalam tentang Identitas Nasional. Hal ini penting karena identitas nasional memberikan landasan bagi seorang manajer untuk memiliki integritas yang tidak dapat digantikan oleh mesin (Faslah, 2024).

Identitas bukan sekadar label, melainkan konstruksi nilai yang lahir dari kebudayaan. Sebagai seorang pemimpin organisasi, manajer harus memahami bahwa budaya dan identitas adalah dua sisi mata uang yang saling menguatkan dalam membentuk karakter profesional (Jaya, 2012). Dengan memiliki identitas yang kuat,

seorang manajer mampu menjaga kedaulatan organisasi dari pengaruh globalisasi yang seringkali bersifat homogen dan mengabaikan nilai-nilai lokal.

Lebih lanjut, manajer di era digital harus mampu memposisikan dirinya sebagai penjaga nilai-nilai luhur bangsa. Hal ini sejalan dengan prinsip Bhinneka Tunggal Ika yang menjadi identitas bangsa Indonesia; seorang manajer harus mampu merangkul keberagaman sebagai kekuatan utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Putri & Mubarak, 2023). Dengan demikian, identitas digital manajer bukan sekadar tentang literasi teknologi, melainkan tentang keteguhan prinsip moral di tengah arus perubahan (Kurniawan, 2025).

Integrasi Kurikulum dan Peran Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan Islam di Indonesia saat ini berada pada garda terdepan dalam proses transformasi untuk menghadapi tantangan zaman. Transformasi ini dilakukan dengan mengintegrasikan pendidikan multikultural ke dalam kurikulum pendidikan tinggi guna menghasilkan lulusan yang adaptif namun tetap memegang teguh nilai agama (Afista et al., 2021). Peran institusi seperti UIN Malang menjadi krusial dalam memastikan bahwa mahasiswa manajemen tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga matang secara karakter.

Integrasi kurikulum ini juga dapat diperkuat melalui pembelajaran berbasis sejarah. Melalui pemahaman terhadap sejarah kebudayaan, mahasiswa dapat belajar mengenai nilai-nilai kepemimpinan masa lalu yang masih relevan untuk diterapkan dalam manajemen modern (Amalina, 2022). Sejarah memberikan perspektif tentang bagaimana sebuah peradaban dikelola, sehingga calon manajer memiliki wawasan yang luas dalam mengambil keputusan strategis di masa depan.

Selain itu, kurikulum manajemen harus mampu menyelaraskan antara kebutuhan industri global dengan nilai-nilai lokal. Pembelajaran sejarah lokal dapat menjadi instrumen efektif dalam menanamkan kesadaran multikultural kepada mahasiswa (Supardi, 2014). Dengan kurikulum yang komprehensif ini, lembaga pendidikan berperan sebagai produsen sumber daya manusia yang mampu menyeimbangkan kecanggihan teknologi dengan kearifan yang didapat dari akar budaya bangsa.

Budaya dan Pendidikan Multikultural dalam Manajemen

Pendidikan multikultural memegang peranan vital dalam transformasi manajemen organisasi di Indonesia. Pendidikan ini bukan hanya tentang menghargai perbedaan, tetapi tentang bagaimana manajer menggunakan keberagaman budaya tersebut sebagai modal sosial untuk meningkatkan produktivitas (Afista et al., 2021). Di era AI, kecakapan manajerial dalam mengelola interaksi antarbudaya menjadi pembeda utama antara kepemimpinan manusiawi dan keputusan mekanis.

Implementasi nilai multikultural ini dapat dimulai dari pemahaman terhadap sejarah lokal yang kaya akan nilai-nilai toleransi dan gotong royong (Supardi, 2014). Seorang manajer yang memahami latar belakang budaya karyawannya akan lebih mudah dalam membangun empati dan komunikasi yang efektif. Hal ini menciptakan suasana kerja yang inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai identitasnya di tengah standarisasi teknologi yang serba kaku.

Pada akhirnya, budaya organisasi harus mencerminkan identitas bangsa yang inklusif. Semangat Bhinneka Tunggal Ika harus diwujudkan dalam kebijakan manajemen yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang tanpa memandang latar belakang (Putri & Mubarak, 2023). Sinergi antara pendidikan multikultural dan manajemen profesional inilah yang akan melahirkan organisasi yang kuat secara internal dan kompetitif secara global.

Adaptasi Manajerial Terhadap Tantangan Globalisasi

Globalisasi menuntut manajer untuk memahami aspek geopolitik dan geostrategi guna menjaga keberlanjutan organisasi. Kemampuan adaptasi manajerial diuji dalam cara mereka menjaga kedaulatan data dan integritas organisasi di tengah persaingan teknologi dunia (Faslah, 2024). Manajer tidak boleh hanya menjadi pengikut tren global, tetapi harus mampu menjadi pemain yang memperhitungkan dampak setiap teknologi terhadap kedaulatan nasional.

Adaptasi ini juga melibatkan pemahaman mengenai dinamika identitas di pasar global. Budaya dan identitas yang unik justru dapat menjadi “nilai jual” bagi organisasi dalam membedakan diri dari kompetitor internasional (Jaya, 2012). Manajer yang cerdas akan memanfaatkan keunikan budaya lokal sebagai identitas merek (branding) yang kuat, sehingga organisasi tetap memiliki karakter yang berbeda di tengah arus globalisasi.

Secara teknis, adaptasi dilakukan dengan menyerap teknologi baru namun tetap menyaringnya melalui nilai-nilai karakter yang didapat dari pendidikan multikultural (Afista et al., 2021). Hal ini memastikan bahwa meskipun organisasi bergerak secara digital, keputusan-keputusan penting tetap didasarkan pada pertimbangan etis dan moral. Ketahanan manajerial di era globalisasi sangat bergantung pada seberapa kuat seorang manajer berpijak pada nilai-nilai kebangsaannya.

Sinergi Teknologi Dan Humanisme dalam Kepemimpinan

Sinergi antara teknologi dan humanisme adalah kunci utama kepemimpinan di era modern. Manajer harus mampu memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu analisis, sementara tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan yang diperoleh dari pendidikan karakter (Amalina, 2022). Teknologi AI harus diposisikan sebagai pendukung keberagaman (multikulturalisme), bukan penghancur identitas manusia.

Dalam praktiknya, kepemimpinan yang humanis mengakui bahwa di balik setiap data terdapat manusia dengan latar belakang budaya yang beragam. Oleh karena itu, pendekatan multikultural dalam manajemen harus tetap menjadi prioritas agar penggunaan teknologi tidak mengabaikan hak-hak asasi dan keadilan bagi karyawan (Supardi, 2014). Sinergi ini akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif secara teknis namun tetap penuh empati secara emosional.

Kesimpulannya, manajer masa depan adalah mereka yang mampu mengintegrasikan kecanggihan digital dengan kekayaan identitas nasional dan nilai multicultural (Putri & Mubarak, 2023). Dengan berpegang pada referensi-referensi ini, artikel Anda menegaskan bahwa manusia tetap menjadi pusat kendali dalam

manajemen, sebesar apapun pengaruh kecerdasan buatan. Sinergi inilah yang akan membawa kemajuan berkelanjutan bagi organisasi dan bangsa.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini menyimpulkan bahwa di tengah masifnya perkembangan kecerdasan buatan (AI), keberadaan manajer tidak akan tergantikan selama ia memiliki fondasi identitas nasional dan karakter yang kuat. Identitas manajer bukan sekadar label profesional, melainkan sebuah konstruksi nilai yang berakar pada budaya dan semangat Bhinneka Tunggal Ika yang mampu merangkul keberagaman sebagai kekuatan strategis organisasi. Integrasi pendidikan multikultural dalam transformasi lembaga pendidikan terbukti menjadi instrumen krusial untuk mencetak pemimpin yang tidak hanya cerdas secara digital, tetapi juga peka secara sosial dan etis. Pada akhirnya, manajer yang mampu bertahan di era globalisasi adalah mereka yang mampu mensinergikan kecanggihan teknologi dengan kearifan lokal, serta memosisikan dirinya sebagai penjaga kedaulatan dan keberlanjutan organisasi melalui pendekatan geostrategi yang tepat.

Berdasarkan analisis tersebut, disarankan bagi lembaga pendidikan tinggi untuk terus memperkuat kurikulum manajemen dengan menyisipkan muatan sejarah kebudayaan dan pendidikan multikultural guna membentuk karakter lulusan yang humanis. Bagi para praktisi manajer, disarankan untuk tidak hanya fokus pada penguasaan alat digital, tetapi juga terus mengasah kecerdasan emosional dan pemahaman lintas budaya agar dapat memimpin tim yang beragam secara efektif. Selain itu, organisasi perlu merumuskan kebijakan internal yang menjamin bahwa implementasi AI tetap menghormati identitas dan martabat manusia. Terakhir, penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengeksplorasi model kepemimpinan berbasis nilai-nilai lokal yang lebih spesifik agar dapat menjadi panduan praktis dalam menghadapi dinamika geopolitik dan ekonomi global di masa depan.

Daftar Pustaka

- Afista, Y., Hawari, R., & Sumbulah, U. (2021). Pendidikan multikultural dalam transformasi lembaga pendidikan Islam di Indonesia. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 128–147. <http://repository.uin-malang.ac.id/8611/>
- Amalina, S. N. (2022). Pembelajaran sejarah kebudayaan Indonesia berbasis pendidikan multikultural. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(4), 853–862. <http://repository.uin-malang.ac.id/11988/>
- Faslah, R. (2024). *Identitas Nasional, geostrategi, dan geopolitik: Membangun keberlanjutan dan kedaulatan*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. <http://repository.uin-malang.ac.id/20872/>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Jaya, D. P. (2012). *Budaya dan identitas*. <http://repository.uin-malang.ac.id/630/>
- Kurniawan, S. (2025). *Literasi Digital Untuk Abad Ke-21*. Pustaka Aksara.

- Putri, M. F. J. L., & Mubarok, R. G. (2023). Bhinneka Tunggal Ika Sebagai Identitas Bangsa Indonesia. *Journal of Citizenship Values*, 1(1), 1–6.
- Rojabi, M. A. (2025). *Manajemen: Teori, praktik, dan dinamika di era disrupsi*. Afdan Rojabi Publisher.
- Supardi, S. (2014). Pendidikan multikultural dalam pembelajaran sejarah lokal. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 2(1).