



# Kepemimpinan Berbasis AI: Cara Manajer Muda Memimpin Tim di Era Automasi 2026

Dwi Safera<sup>1\*</sup>, Sabatini Tisya Devianti<sup>2</sup>, Farah Luthfitah<sup>3</sup>, Mochammad Isa Anshori<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia

Email: [dwisaferas@gmail.com](mailto:dwisaferas@gmail.com)<sup>1</sup>, [sabatinitisyadevianti@gmail.com](mailto:sabatinitisyadevianti@gmail.com)<sup>2</sup>, [farahluthfitah07@gmail.com](mailto:farahluthfitah07@gmail.com)<sup>3</sup>, [isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id)<sup>4</sup>

\*Penulis Korespondensi: [dwisaferas@gmail.com](mailto:dwisaferas@gmail.com)

**Abstract.** This study investigates the adoption of artificial intelligence (AI)-based leadership practices among young managers in the context of accelerating automation and digital transformation. The increasing integration of artificial intelligence has fundamentally reshaped organizational processes, particularly in decision-making, task coordination, and team leadership, which are increasingly driven by data and digital technologies. This study aims to analyze how young managers adapt to artificial intelligence-driven environments and to examine its implications for leadership effectiveness. A qualitative approach was employed through a systematic literature review of peer-reviewed academic publications from the past five years. Data were collected from open-access databases, focusing on key themes such as digital leadership, artificial intelligence integration, and managerial adaptation. The findings reveal that young managers demonstrate higher adaptability in leveraging artificial intelligence tools, as reflected in data-driven decision-making, collaborative leadership styles, and strong orientation toward innovation. Furthermore, artificial intelligence integration contributes to enhanced operational efficiency, improved decision accuracy, and better organizational performance. Nevertheless, several challenges persist, including ethical concerns, data security issues, uneven levels of digital literacy, and the risk of technological overdependence. These findings underscore the importance of balancing technological advancement with a human-centered leadership approach.

**Keywords:** Artificial Intelligence-Based Leadership; Collaborative Leadership; Data-Driven Decision Making; Digital Literacy; Digital Transformation.

**Abstrak.** Penelitian ini mengkaji penerapan kepemimpinan berbasis kecerdasan buatan (AI) oleh manajer muda dalam menghadapi percepatan otomatisasi dan transformasi digital. Perkembangan kecerdasan buatan telah mengubah secara signifikan proses organisasi, khususnya dalam pengambilan keputusan, koordinasi tugas, dan kepemimpinan tim yang semakin berbasis data dan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajer muda beradaptasi dengan lingkungan kerja berbasis kecerdasan buatan serta implikasinya terhadap efektivitas kepemimpinan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif melalui tinjauan literatur sistematis terhadap publikasi ilmiah dalam lima tahun terakhir. Data dikumpulkan dari basis data akses terbuka dengan fokus pada kepemimpinan digital, integrasi kecerdasan buatan yang tercermin dalam pengambilan keputusan berbasis data, gaya kepemimpinan kolaboratif, serta keterbukaan terhadap inovasi. Integrasi kecerdasan buatan terbukti meningkatkan efisiensi kerja, akurasi keputusan, dan kinerja organisasi. Namun demikian, tantangan seperti isu etika, keamanan data, kesenjangan literasi digital, serta risiko ketergantungan teknologi masih menjadi perhatian utama, sehingga diperlukan keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada manusia.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Buatan; Kepemimpinan Kolaboratif; Literasi Digital; Pengambilan Keputusan Berbasis Data; Transformasi Digital.

## 1. LATAR BELAKANG

Di era digital yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat telah terjadi perubahan mendasar dalam cara orang hidup, bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Dalam situasi ini, kepemimpinan memainkan peran yang semakin penting dalam membimbing dan mengelola perubahan yang kompleks dan dinamis (N. Hasanah et al., 2025). Perkembangan pesat teknologi *Artificial Intelligence* (AI) telah memicu transformasi digital yang mengubah cara organisasi modern berjalan, membuat keputusan, serta mengelola tenaga kerja. Dalam

revolusi industri 4.0, teknologi AI membantu perusahaan mengolah data dalam jumlah besar, mengotomatisasi operasional pekerjaan, serta memberikan wawasan strategi yang sulit dicapai dengan cara tradisional (Jorzik et al., 2024). Penerapan AI telah menyebar ke berbagai bidang seperti bisnis, kesehatan, pendidikan, dan layanan publik, sehingga menyebabkan perubahan besar dalam cara kerja organisasi dan peran manajer (Raisch & Krakowski, 2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan AI dalam manajemen mereka dapat membuat proses kerja lebih efisien dan keputusan yang diambil lebih baik berdasarkan data (Maragno et al., 2023). Di tengah dunia kerja yang semakin digital, para pemimpin tidak hanya bergantung pada perasaan atau pengalaman saja, tetapi juga harus bisa memahami data dan menggunakan sistem yang didasarkan pada algoritma dalam mengambil keputusan (Babos & Balcescu, 2021). Fenomena ini juga mendorong munculnya konsep kepemimpinan digital yang menekankan kemampuan seorang pemimpin dalam menggunakan teknologi digital untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan efisiensi kerja organisasi (Verhoef et al., 2021). Selain itu, kemajuan AI juga membawa munculnya pola baru dalam kerja sama antara manusia dan mesin, di mana sistem cerdas bisa menjadi mitra strategis dalam mengambil keputusan di organisasi (Raisch & Krakowski, 2021). Selain pendekatan berbasis teknologi, kepemimpinan modern juga perlu memperhatikan aspek humanis dalam organisasi. Menurut Nugraha et al. (2023), kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) menekankan bahwa pemimpin harus mengutamakan kebutuhan, perkembangan, serta kesejahteraan anggota tim sebagai prioritas utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Di tingkat global, banyak perusahaan teknologi serta organisasi yang beroperasi di beberapa negara sudah menerapkan gaya kepemimpinan yang berbasis pada data. Mereka menggunakan kecerdasan buatan untuk meningkatkan strategi bisnis dan proses operasional (Puranam, 2021). Oleh karena itu, perubahan dalam sistem kerja digital memaksa para pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan baru yang mampu menghubungkan antara manusia, teknologi, dan proses bisnis yang semakin rumit (Verhoef et al., 2021). Transformasi digital juga berdampak langsung pada pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja berbasis teknologi (Anshori et al., 2023).

Transformasi digital telah mengubah cara mengelola sumber daya manusia dari metode administratif biasa menjadi pendekatan strategis yang fokus pada pengembangan kemampuan digital dan penggunaan teknologi dalam membangun serta mengelola organisasi. Di zaman digital saat ini, organisasi tidak hanya fokus pada efisiensi kerja, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang terus berkembang cepat. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan digital sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan

kemampuan bersaing organisasi di masa kini (Wahyudi et al., 2023). Kemampuan memahami teknologi, menganalisis data, serta menggunakannya secara efektif menjadi kompetensi wajib yang harus dimiliki oleh para pemimpin organisasi agar dapat menghadapi tantangan di era otomatisasi. Menggunakan teknologi AI di dalam organisasi membuka kesempatan baru bagi para pemimpin untuk meningkatkan cara memimpin dengan lebih baik efektif, terutama dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada data. Dengan menggunakan sistem analitik berbasis AI, pemimpin bisa meningkatkan efisiensi kerja, memperkuat kerja sama di dalam tim, serta menemukan peluang inovasi yang sebelumnya tidak terlihat dengan cara manajemen tradisional. Penelitian menunjukkan bahwa AI bisa menjadi alat yang membantu organisasi berkembang, khususnya dalam meningkatkan efisiensi waktu dan manajemen organisasi yang lebih baik. Hal ini didukung dengan analisis data yang lebih dalam (Putra et al., 2025). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *artificial intelligence*, *big data*, dan otomatisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di era digital (Pratama et al., 2023).

Perkembangan teknologi khususnya kecerdasan buatan telah menyebabkan perubahan cepat dalam lingkungan bisnis dan tempat kerja. Saat ini organisasi menghadapi perubahan yang kompleks di mana kondisi bisnis yang tidak stabil baik dari dalam maupun luar perusahaan, sering kali menyebabkan perubahan dan krisis yang cepat. Oleh karena itu, organisasi perlu fleksibel dan menggunakan teknologi untuk menjaga stabilitas dan kinerja (Safrilina et al., 2025). Meskipun banyak penelitian telah membahas peran AI dalam perubahan organisasi, masih ada kesenjangan besar dalam pengetahuan akademik tentang bagaimana teknologi ini mempengaruhi cara para pemimpin bekerja, terutama bagi manajer muda yang memimpin tim di lingkungan kerja yang semakin otomatis. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak membahas hal-hal teknis tentang cara menerapkan AI atau dampaknya terhadap efisien kerja perusahaan, sedangkan penelitian mengenai perubahan cara para pemimpin berperilaku dalam situasi kerja yang melibatkan kolaborasi antara manusia dan AI masih terbatas (Selenko et al., 2022). Selain itu, penelitian tentang kemampuan adaptif para manajer muda dalam memanfaatkan AI sebagai alat strategis dalam kepemimpinan masih belum cukup berkembang secara menyeluruh (Bresciani et al., 2021). Dalam praktik manajemen, banyak manajer masih kesulitan menggabungkan teknologi AI dengan gaya kepemimpinan tradisional yang bergantung pada intuisi dan pengalaman (Madnick, 2021). Kondisi ini menciptakan tantangan baru dalam membangun kemampuan kepemimpinan yang sesuai dengan era otomasi masa depan. Keberhasilan penerapan AI dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh kesiapan teknologi tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam

memahami, mengelola, serta mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam proses manajemen (Watson et al., 2021). Di sisi lain, organisasi yang tidak mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan perkembangan teknologi berisiko mengalami ketidaksempurnaan dalam operasional dan kelemahan kemampuan karyawan (Urchase & Gerdau, 2026). Oleh karena itu, diperlukan penelitian akademik yang lebih dalam untuk memahami bagaimana AI mempengaruhi cara kepemimpinan terjadi di dalam organisasi serta bagaimana para manajer muda dapat menyesuaikan daya kepemimpinan mereka dalam menghadapi zaman yang semakin banyak mengandalkan otomatisasi.

Dari sudut pandang teori, penelitian tentang kepemimpinan yang didasari AI dapat dipahami dengan menggabungkan beberapa konsep yang relevan dari literatur manajemen dan organisasi. Salah satu pendekatan utama adalah teori kepemimpinan digital, yang fokus pada kemampuan seorang pemimpin untuk memanfaatkan teknologi digital guna mendorong inovasi, kerja sama, serta pengambilan keputusan yang berdasarkan data (Wang et al., 2022). Selain itu, teori pengambilan keputusan berdasarkan data menjelaskan bahwa pemimpin masa kini perlu mampu memahami hasil analisis data agar dapat membuat keputusan strategi yang lebih tepat dan efektif (Korherr et al., 2022). Pendekatan lain yang penting adalah konsep kolaborasi antara manusia dan AI, yang tekanan kerja sama yang saling menguntungkan antara manusia dan sistem kecerdasan buatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit (Raisch & Krakowski, 2021). Penelitian ini di bidang manajemen teknologi juga menunjukkan bahwa keberhasilan dalam menerapkan transformasi digital sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menggabungkan teknologi dengan strategi bisnis (Verhoef et al., 2021). Selain itu, teori dinamis kemampuan menyatakan bahwa sebuah organisasi perlu memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan beradaptasi terhadap perubahan teknologi serta pasar yang terjadi dengan cepat (Rietveld & Ploog, 2022). Dalam konteks ini, pemimpin memiliki peran penting dalam membantu mengembangkan kemampuan untuk menggunakan teknologi baru secara efektif (Imran et al., 2021). Dengan menggabungkan berbagai pendekatan teoritis di atas, penelitian tentang kepemimpinan berbasis AI dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai cara teknologi mempengaruhi praktik kepemimpinan dalam organisasi modern.

Kepemimpinan merupakan proses sosial yang melibatkan kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Nursalim et al. (2023), kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan kekuasaan, tetapi juga mencakup kemampuan memotivasi, mengarahkan, dan membangun hubungan yang efektif dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dimensi *interpersonal* yang kuat dalam

menentukan keberhasilan organisasi. Kemampuan seorang pemimpin untuk membuat keputusan strategis yang tepat merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Pemimpin dituntut untuk dapat menganalisis situasi dengan cepat dan akurat serta mempertimbangkan berbagai faktor ketika membuat keputusan untuk memastikan kemajuan dan daya saing organisasi (Rachmawati et al., 2023). Berdasarkan latar belakang dan ketidaksesuaian dari penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perkembangan teknologi AI mempengaruhi cara manajer muda memimpin tim dalam organisasi, terutama di masa kini yang semakin banyak menggunakan otomatisasi. Penelitian ini secara khusus bertujuan menjawab beberapa pertanyaan utama, yaitu: (1) bagaimana kemajuan AI dan otomatisasi mempengaruhi cara kepemimpinan berlangsung di organisasi modern, (2) apa saja kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan oleh manajer muda dalam menggunakan teknologi AI secara strategis, (3) bagaimana kerja sama antara manusia dan sistem AI dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan tim dalam organisasi yang berbasis data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur secara sistematis untuk menggali berbagai temuan empiris dan konsep yang ada dalam literatur ilmiah terkini mengenai kepemimpinan digital, transformasi, serta kerja sama antara manusia dan AI (Dwivedi et al., 2022; Raisch & Krakowski, 2021). Cara ini memungkinkan penelitian untuk menemukan pola, tren, serta menerapkan strategi penggunaan AI dalam praktik kepemimpinan di organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dengan menyajikan gambaran konsep mengenai hubungan antara teknologi AI, kepemimpinan digital, dan peran pekerja muda di organisasi modern. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang biasanya fokus pada aspek teknis dalam penerapan AI atau dampaknya terhadap efisien kerja perusahaan, artikel ini lebih menekankan sudut pandang kepemimpinan sebagai faktor penting dalam kesuksesan mengintegrasikan teknologi ke dalam tim manajemen. Dengan mengulas kajian akademik terbaru, penelitian ini bertujuan untuk mengenali kemampuan kepemimpinan yang cocok dengan masa depan otomatisasi, serta memahami bagaimana para manajer muda dapat menggunakan AI sebagai sarana strategi dalam mengambil keputusan di organisasi (Puranam, 2021). Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat nyata bagi perusahaan dalam membuat rencana untuk meningkatkan kemampuan pemimpin agar dapat beradaptasi dengan perubahan di dunia digital dan kemajuan teknologi AI. Artikel ini diharapkan dapat

memperkaya pengetahuan tentang kepemimpinan berbasis AI dan menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang membahas perubahan pola kepemimpinan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) telah mengubah paradigma kepemimpinan dari pendekatan tradisional menuju kepemimpinan berbasis teknologi dan data. Dalam konteks modern, pemimpin tidak lagi hanya mengelola sumber daya manusia, tetapi juga mengelola sistem sosio-teknis yang melibatkan interaksi antara manusia dan mesin cerdas. Menurut Fantoni & Sasmita (2025) kepemimpinan di era AI dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara pemanfaatan teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan seperti etika, kepercayaan, dan tanggung jawab sosial. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga strategis dan moral dalam menghadapi kompleksitas lingkungan *VUCA* (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*).

Kepemimpinan digital merupakan konsep yang muncul sebagai respons terhadap transformasi teknologi yang dipicu oleh AI. Kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kinerja organisasi. Anam et al. (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan digital berperan penting dalam transformasi modal manusia, terutama dalam hal pengembangan keterampilan adaptif, pengambilan keputusan berbasis data, kolaborasi manusia dan teknologi. Transformasi ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga melibatkan perubahan budaya organisasi dan struktur kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi AI sangat bergantung pada kesiapan kepemimpinan dalam mengelola perubahan tersebut. Kepemimpinan transformasional juga relevan dalam era digital karena mampu mendorong inovasi dan perubahan organisasi melalui visi yang kuat dan inspiratif (Bernadus & Rugaiyah, 2025).

Integrasi AI dalam organisasi telah mendorong perubahan dalam cara pengambilan keputusan, dari yang berbasis intuisi menjadi berbasis data (*data-driven decision making*). Penerapan AI dalam organisasi terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dan keterlibatan kerja yang pada akhirnya mendukung efektivitas pengambilan keputusan organisasi (Wijayati & Rahman, 2021).

Kepemimpinan berbasis *Artificial Intelligence* (AI) merupakan pendekatan strategis yang mengintegrasikan teknologi AI ke dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Dalam konteks ini, AI tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu teknis tetapi menjadi bagian dari sistem organisasi yang memengaruhi struktur kerja, peran karyawan, serta arah strategis perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi AI dalam

kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyelaraskan strategi AI dengan tujuan bisnis secara menyeluruh. Integrasi ini menuntut adanya perencanaan tenaga kerja yang strategis, termasuk identifikasi kebutuhan keterampilan baru, pengembangan peran berbasis AI, serta penyesuaian antara otomatisasi dan pengambilan keputusan manusia. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai perancang sistem kolaborasi antara manusia dan teknologi. Kepemimpinan berbasis AI juga menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap teknologi. Organisasi yang berhasil mengadopsi AI adalah mereka yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan, literasi AI, serta kesiapan terhadap perubahan. Hal ini penting untuk mengurangi resistensi karyawan dan meningkatkan efektivitas implementasi teknologi dalam proses kerja. Selain itu, penerapan AI dalam kepemimpinan mendorong munculnya model kerja baru yang berbasis *human-machine collaboration*, pekerjaan tidak lagi sepenuhnya dilakukan oleh manusia, tetapi merupakan hasil sinergi antara kemampuan analitik AI dan kemampuan kognitif manusia. Pemimpin dituntut untuk mampu merancang pembagian kerja yang optimal antara manusia dan mesin, sehingga tercipta efisiensi sekaligus peningkatan kualitas *output* organisasi. Implementasi kepemimpinan berbasis AI juga menghadapi berbagai tantangan, seperti kebutuhan akan peningkatan keterampilan tenaga kerja (*reskilling* dan *upskilling*), perubahan struktur pekerjaan, serta perlunya tata kelola yang jelas dalam pengambilan keputusan berbasis AI. Oleh karena itu, kepemimpinan di era ini tidak hanya berfokus pada pemanfaatan teknologi, tetapi juga pada kemampuan mengelola transformasi organisasi secara holistik dan berkelanjutan (Tenakwah & Watson, 2026).

Namun demikian, terdapat tantangan yang harus dihadapi, seperti isu etika, kepercayaan karyawan, ketergantungan terhadap teknologi. Sementara itu, konsep *AI-First Leadership* menekankan bahwa AI harus menjadi bagian integral dalam strategi organisasi, di mana pemimpin menggunakan AI sebagai alat untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan efektivitas organisasi (Martins, 2025).

Integrasi *Artificial Intelligence* (AI) dalam kepemimpinan tidak dimaksudkan untuk menggantikan peran manusia, melainkan untuk memperkuat efektivitas kepemimpinan melalui pendekatan kolaboratif antara manusia dan teknologi. Temuan empiris menunjukkan bahwa AI berperan sebagai alat pendukung yang membantu pemimpin dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, efisiensi operasional, serta perencanaan strategis organisasi. Dalam praktiknya, AI digunakan untuk menganalisis data secara cepat, memprediksi tren, serta menyediakan informasi *real-time* yang mendukung ketepatan keputusan manajerial. Penelitian tersebut menegaskan bahwa meskipun AI memiliki kemampuan analitik yang tinggi, peran

manusia tetap tidak tergantikan, khususnya dalam aspek empati, pertimbangan etis, dan sensitivitas budaya. Pemimpin dituntut untuk mampu menyeimbangkan antara rekomendasi berbasis AI dengan nilai-nilai *humanistik* dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di era AI mengarah pada model *human-in-the-loop*, di mana teknologi dan manusia saling melengkapi dalam proses pengambilan keputusan. Kolaborasi antara manusia dan AI juga terbukti mampu meningkatkan efisiensi dan inovasi organisasi. AI membantu mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan menyediakan wawasan strategis, sehingga pemimpin dapat lebih fokus pada pengembangan inovasi dan peningkatan kinerja tim. Penggunaan AI dalam berbagai fungsi seperti perencanaan strategis, manajemen operasional, dan analisis pelanggan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan. Namun demikian, keberhasilan integrasi ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola tantangan yang muncul, seperti kualitas data, keterbatasan keterampilan teknis, serta isu etika dan kepercayaan. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan berbasis AI tidak hanya menuntut penguasaan teknologi, tetapi juga kemampuan adaptif dan kesadaran etis agar kolaborasi *human-AI* dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan (Upreti & Gangwar, 2025). Penelitian oleh Rani & Zhu (2024) juga menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman terkait persepsi karyawan terhadap kepemimpinan berbasis AI terutama terkait kepercayaan dan aspek budaya organisasi

Penggunaan AI dalam organisasi menimbulkan berbagai tantangan etis yang harus dihadapi oleh pemimpin. Isu seperti bias algoritma, privasi data, dan dampak sosial menjadi perhatian utama dalam implementasi AI. N. Hasanah et al. (2025) menyatakan bahwa pemimpin harus memastikan bahwa penggunaan AI dilakukan secara etis dan bertanggung jawab, serta tidak melanggar hak asasi manusia. Selain itu, pemimpin juga dituntut untuk mampu mengembangkan kebijakan yang mengatur penggunaan teknologi secara transparan dan akuntabel. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan karyawan dan *stakeholder* terhadap organisasi. Perubahan paradigma kepemimpinan menuntut adanya kompetensi baru yang harus dimiliki oleh pemimpin, antara lain yaitu, literasi digital dan AI, kemampuan analisis data, pemikiran strategis dan adaptif, kemampuan kolaborasi lintas teknologi. Menurut berbagai studi, pemimpin yang mampu mengintegrasikan kompetensi tersebut akan lebih berhasil dalam menghadapi tantangan transformasi digital dan meningkatkan kinerja organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil pendekatan *Symantic Literature Review* (SLR) untuk melihat secara mendalam perkembangan kepemimpinan berbasis *Artificial Intelligence* (AI) serta peran para manajer muda dalam organisasi masa kini. Pendekatan SLR dipilih karena bisa mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menggabungkan hasil penelitian secara sistematis, jelas, dan bisa diulang berdasarkan protokol ilmiah yang terstruktur (Paul et al., 2021). Metode ini memungkinkan peneliti memahami secara terstruktur tentang tren penelitian, kekurangan dalam literatur, serta hubungan antara AI dan kepemimpinan organisasi dalam konteks transformasi digital. Pendekatan ini sangat cocok digunakan dalam penelitian manajemen modern yang berkembang pesat, karena mampu menggabungkan berbagai sudut pandang empiris dan konseptual dalam satu sistem analisis (Paul et al., 2021; Schleiger et al., 2024).

Sumber data dalam penelitian ini berasal sepenuhnya dari data sekunder, yaitu artikel ilmiah yang diterbitkan di jurnal internasional yang terpercaya serta jurnal nasional yang *terindeks* SINTA 1 dan SINTA 2, dan tersedia secara gratis untuk di akses. Data diperoleh dari beberapa database akademik utama, seperti *Google Scholar*, *ScienceDirect*, *Springer Link*, dan *Emerald Insight*, yang dikenal sebagai sumber literatur ilmiah terpercaya dalam bidang manajemen, sistem informasi, dan organisasi. Pemilihan sumber ini didasarkan pada kredibilitas akademik dan kemudahan akses publik terhadap artikel ilmiah yang digunakan sebagai dasar dalam analisis (Hertzum, 2022).

Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari sistematis menggunakan kombinasi kata kunci yang sesuai, seperti "*Artificial Intelligence leadership*", dan "*AI in organizational decision making*". Kata kunci tersebut digunakan bersamaan dengan operator Boolean seperti *AND* atau *OR* agar hasil pencarian lebih tepat dan relevan. Pencarian dilaksanakan dengan membatasi waktu publikasi selama lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga 2025, agar literatur yang digunakan dapat mencerminkan perkembangan terkini dalam bidang penelitian ini. Prosedur ini sesuai dengan standar *systematic review* yang memperkuat pentingnya transparansi dan kemampuan untuk mengulang proses pemilihan literatur (Page et al., 2021).

Kriteria untuk memasukkan dan tidak memasukkan literatur digunakan agar hasil analisis tetap berkualitas dan relevan. Kriteria yang digunakan meliputi: (1) artikel ilmiah yang membahas hubungan antara AI dan kepemimpinan dalam organisasi, (2) penelitian yang relevan dengan konteks transformasi digital dan manajemen modern, (3) artikel yang diterbitkan dalam jurnal yang telah di evaluasi oleh para ahli, dan (4) artikel yang tersedia secara gratis untuk dibaca dan diakses oleh siapa saja. Sementara itu, kriteria yang digunakan

untuk mengeklusikan artikel meliputi: (1) artikel yang tidak memiliki kaitan langsung dengan topik kepemimpinan atau kecerdasan buatan, (2) publikasi yang tidak bersifat ilmiah, seperti opini atau laporan populer, (3) artikel yang tidak menjelaskan metode penelitiannya secara jelas; serta (4) literatur yang diterbitkan sebelum tahun 2020, kecuali memiliki hubungan teoritis yang sangat kuat. Proses memilih literatur dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu dengan melihat judul, abstrak, dan isi lengkap artikel, agar memastikan bahwa artikel tersebut sesuai dengan tujuan penelitian (Page et al., 2021).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah artikel ilmiah yang membahas tentang kepemimpinan berbasis AI, transformasi digital organisasi, serta peran manajer muda di lingkungan kerja yang menggunakan teknologi. Setiap artikel dianalisis dari beberapa aspek penting, seperti tujuan penelitian, metode yang diterapkan, hasil utama yang ditemukan, serta bagaimana penelitian tersebut memberikan kontribusi dalam perkembangan teori kepemimpinan digital. Dengan demikian, unit analisis tidak memfokuskan diri pada individu atau organisasi tertentu, tetapi lebih pada pengetahuan ilmiah yang dibangun dalam karya tulis akademik. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah sintesis tematik dan sintesis naratif. Sintesis tematik dilakukan dengan mengenali pola, konsep, dan tema utama yang muncul dari berbagai bacaan yang dianalisis, misalnya perubahan cara berpikir dalam kepemimpinan, kerja sama antara manusia dan AI, serta keterampilan kepemimpinan dalam dunia digital. Proses ini mencakup tiga tahap yaitu *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding* yang bertujuan untuk mengelompokkan hasil penelitian ke dalam kategori-kategori konseptual yang terorganisir dengan baik (Al-eisawi, 2022). Berikutnya, analisis naratif digunakan untuk menggabungkan hasil pertemuan tersebut ke dalam kerangka konseptual yang jelas dan membahas hubungan antara variabel secara teratur seperti yang dijelaskan oleh (Page et al., 2021).

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini disusun berdasarkan pendekatan tinjauan literatur akademis yang mengkaji berbagai studi empiris dan konseptual tentang kepemimpinan berbasis AI, transformasi digital organisasi, dan dinamika kepemimpinan manajer muda di era otomatisasi. Analisis empiris terbaru mengungkapkan lima temuan kunci yang menjelaskan bagaimana AI memengaruhi praktik kepemimpinan organisasi modern dan kompetensi yang dibutuhkan para pemimpin untuk mengelola tim berbasis teknologi.

## **Temuan Penelitian Berdasarkan Studi Lima Tahun Terakhir**

### ***Transformasi Pengambilan Keputusan Kepemimpinan Berbasis Data***

Temuan pertama menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam organisasi telah sangat mengubah cara kepemimpinan mengambil keputusan, beralih dari metode berbasis intuisi tradisional ke pendekatan berbasis data. Sistem AI memungkinkan para pemimpin untuk memproses data dalam jumlah besar, menghasilkan analitik prediktif, dan memberikan rekomendasi keputusan strategis secara *real-time*. Transformasi kepemimpinan di era digital menuntut pemimpin untuk mampu mengintegrasikan perubahan ke dalam budaya organisasi secara berkelanjutan. Menurut Sofiyanto et al. (2024), pemimpin transformasional memiliki peran strategis dalam membangun kepercayaan, mengarahkan fokus organisasi, serta meningkatkan kinerja melalui pendekatan yang inspiratif dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang menggunakan AI dalam pengambilan keputusan manajerial AI dapat meningkatkan akurasi prediksi dan efektivitas strategi bisnis (Ojha et al., 2023). AI membantu para pemimpin mengidentifikasi pola perilaku konsumen dan tren pasar lebih cepat daripada metode analisis tradisional (Abrardi et al., 2022). Studi lain menunjukkan bahwa mengintegrasikan AI ke dalam proses manajerial membantu organisasi mengoptimalkan pengambilan keputusan strategis melalui analitik *big data*, yang sebelumnya sulit diinterpretasikan oleh manusia (Korherr et al., 2022). AI dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan karena kemampuannya dalam menganalisis data dan menghasilkan berbagai kemungkinan atau skenario berbasis secara simultan (Shrestha et al., 2021). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa para pemimpin yang menggunakan analitik data berbasis AI dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan mengurangi risiko pengambilan keputusan strategis yang salah (Chen et al., 2022). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa integrasi AI dalam organisasi mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja secara signifikan (Wahyudi et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dan kecerdasan buatan dalam sebuah organisasi mempengaruhi perubahan cara memimpin secara modern. Mengintegrasikan AI ke dalam sistem manajemen organisasi membantu pemimpin dalam menganalisis data yang rumit. Teknologi AI bisa membantu pemimpin dalam memperbaiki berbagai hal di pekerjaan, seperti mengatur informasi, membuat keputusan strategis, dan mendorong terciptanya inovasi dalam organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan digital dalam manajemen sumber daya manusia mendorong perubahan cara organisasi mengelola karyawan. Pengembangan kemampuan digital menjadi hal penting bagi karyawan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang

semakin cepat. Organisasi harus memberikan pelatihan dan peningkatan keterampilan digital kepada karyawan agar meningkatkan kemampuan kerja mereka dan meningkatkan efisiensi serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Wahyudi et al., 2023).

### ***Munculnya Model Kepemimpinan Human- AI Collaboration***

Temuan kedua menunjukkan bahwa kemajuan teknologi AI telah mendorong munculnya model kepemimpinan baru yang didasarkan pada kerja sama antara manusia dan mesin. Dalam konteks digitalisasi, kepemimpinan tidak lagi hanya berfokus pada pengambilan keputusan konvensional, tetapi juga pada pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Menurut Sofiyanto et al. (2024), manajemen di era digital menekankan penggunaan sistem digital dalam operasional bisnis, komunikasi, serta pengambilan keputusan berbasis data. Konsep kerja sama antara manusia dan AI menjelaskan bahwa sistem AI tidak menggantikan peran seorang pemimpin manusia, tetapi berperan sebagai mitra dalam pengambilan keputusan dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan model kerja kolaborasi antara manusia dan AI berhasil meningkatkan efisiensi waktu dengan menggabungkan kemampuan analisis mesin dan kreativitas manusia (Rafner et al., 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa sistem kecerdasan buatan dapat membantu pemimpin dalam memproses tugas-tugas yang rumit, seperti menganalisis risiko, mengoptimalkan sumber daya, serta menyebarkan kemampuan kerja organisasi (Shrestha et al., 2021). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kerja sama antara manusia dan AI dapat meningkatkan kemampuan kerja organisasi dengan mengotomatisasi pekerjaan yang berulang, sehingga pemimpin bisa lebih berkonsentrasi pada pengambilan keputusan strategi (Raisch & Krakowski, 2021). Penerapan model kepemimpinan ini juga memerlukan perubahan dalam budaya organisasi yang mendorong penggabungan teknologi dengan cara manajerial (Verhoef et al., 2021). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa keberhasilan kerja sama antara manusia dan AI sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memahami kemampuan serta batasan teknologi dalam proses mengelola organisasi (Oh & Jung, 2025).

### ***Perubahan Kompetensi Kepemimpinan di Era Automasi***

Temuan ketiga menunjukkan bahwa kemajuan AI telah menyebabkan perubahan besar dalam kemampuan yang dibutuhkan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi di lingkungan kerja yang menggunakan teknologi, seorang pemimpin tidak hanya perlu memiliki kemampuan manajerial biasa, tetapi juga keterampilan digital agar dapat menggunakan teknologi secara cerdas dan strategi yang tepat. Penelitian menyatakan bahwa pemimpin di bidang digital perlu memiliki kemampuan menganalisis data, pemahaman tentang teknologi, serta pengetahuan

mengenai sistem kecerdasan buatan yang di gunakan di dalam perusahaan (Imran et al., 2021). Penelitian lain menyatakan bahwa kemampuan kepemimpinan modern mencakup kebolehan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi serta kemampuan dalam memimpin tim yang bekerja di lingkungan digital (Sonni et al., 2024). Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan dalam hal digital dapat membuat komunikasi di dalam organisasi lebih efektif dan mempercepat proses inovasi bisnis (Verhoef et al., 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam menggabungkan teknologi dengan strategi organisasi sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Broekhuizen et al., 2021). Selain itu, pemimpin di masa AI juga harus mampu berpikir secara strategis agar dapat memanfaatkan teknologi untuk memberikan manfaat lebih besar bagi organisasi (Mikalef & Gupta, 2021).

### ***Peran Manajer Muda dalam Kepemimpinan Digital***

Peran manajer muda berperan penting dalam mendorong perubahan kepemimpinan berbasis AI di organisasi modern, berdasarkan temuan keempat. Penelitian menunjukkan bahwa generasi manajer muda lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital dibandingkan generasi sebelumnya karena memiliki orientasi yang lebih kuat terhadap kepemimpinan digital dan transformasi teknologi (Henderikx & Stofers, 2022). Manajer muda cenderung mengadopsi teknologi baru lebih cepat dan menggunakannya dalam pekerjaan sehari-hari mereka (Raisch & Krakowski, 2021). Henderikx & Stofers (2022) menunjukkan bahwa manajer muda memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang berbasis inovasi digital, yang mendukung penggunaan teknologi AI. Pemimpin yang memiliki pemahaman teknologi digital yang baik khususnya dalam konteks generasi muda, cenderung lebih efektif dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kolaborasi kerja dan keterlibatan karyawan, sehingga berdampak pada efisiensi dalam organisasi (Quttainah et al., 2025). Pemimpin modern yang adaptif terhadap teknologi mampu menjadi agen perubahan dalam transformasi digital dengan mengintegrasikan AI ke dalam gaya kepemimpinan dan proses organisasi (Hossain et al., 2025).

### ***Dampak Implementasi AI terhadap Kinerja Organisasi dan Tim***

Penggunaan AI dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan efisiensi waktu dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan AI dalam mengelola organisasi, efisiensi kerja dapat meningkatkan karena tugas-tugas yang biasanya dilakukan orang dapat diotomatisasi (Raisch & Krakowski, 2021). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa sistem AI dapat membantu pemimpin dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi dan

meningkatkan ketepatan dalam merencanakan strategi (Dwivedi et al., 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam sebuah organisasi bisa meningkatkan kualitas dalam membuat keputusan karena AI mampu menggabungkan data dari berbagai sumber informasi (Shrestha et al., 2021). Selain itu, penerapan AI bisa meningkatkan efisiensi waktu dengan menggunakan sistem otomatis yang mengurangi tugas-tugas administratif yang biasa dilakukan oleh pemimpin organisasi (Jarrahi et al., 2023). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil menggunakan AI dalam proses manajemen mereka memiliki keunggulan dalam bersaing yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang masih menggunakan sistem manajemen tradisional (Mikalef & Gupta, 2021). Pembahasan terhadap hasil penelitian menunjukkan bahwa kemajuan *Artificial Intelligence* (AI) secara nyata telah mengubah cara berpikir tentang kepemimpinan dalam organisasi modern, terutama dalam hal pengambilan keputusan manajerial dan pengelolaan tim yang menggunakan teknologi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di masa otomasi kini tidak hanya bergantung pada pengalaman dan naluri pemimpin, melainkan juga ditentukan oleh kemampuan mereka dalam menggunakan analisis data dan teknologi *algoritma* untuk membantu mengambil keputusan strategi. Integrasi AI dalam manajemen membantu pemimpin menganalisis informasi dalam jumlah besar dan menemukan pola-pola strategi yang sebelumnya sulit dijelaskan dengan cara tradisional (Ojha et al., 2023). Perkembangan sistem analitik berbasis AI memungkinkan organisasi meningkatkan akurasi dalam pengolahan dan interpretasi data sehingga mendukung prediksi bisnis yang lebih tepat serta mempercepat respons terhadap perubahan lingkungan (Rana et al., 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa para pemimpin organisasi modern harus mampu menggabungkan teknologi digital dengan strategi organisasi agar meningkatkan kemampuan memimpin dan kinerja tim secara lebih efektif. Temuan penelitian ini mendukung berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa teknologi AI memiliki kemampuan besar untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam sebuah organisasi. AI dapat membantu pemimpin untuk menganalisis data perusahaan dengan lebih rinci dan memberi saran dalam membuat keputusan yang lebih tepat serta tidak memihak. Dengan membuat teknologi AI, pemimpin dapat memperbaiki proses kerja organisasi dan meningkatkan penggunaan waktu dengan mengambil keputusan yang didasarkan pada data (Putra et al., 2025).

Temuan penelitian ini juga sangat berkaitan dengan berbagai teori kepemimpinan digital menyatakan bahwa seorang pemimpin di masa transformasi digital perlu mampu menggunakan teknologi informasi sebagai sarana strategi untuk menciptakan inovasi dalam organisasi serta meningkatkan kemampuan mengambil keputusan secara lebih efektif (De-

Lima-Santos & Ceron, 2022). Selain itu, konsep pengambilan keputusan berdasarkan data menunjukkan bahwa analisis keputusan dalam organisasi modern harus didasarkan pada data yang tepat dan terstruktur agar mampu menghasilkan strategi bisnis yang lebih baik (Chen et al., 2022). AI dalam konteks ini berperan sebagai alat yang membantu pemimpin dalam mengelola data dalam jumlah besar dan memberikan rekomendasi keputusan yang lebih adil dan tidak memihak. Teori lain yang penting adalah konsep kerja yang sama antara manusia dan AI, yang menekankan bahwa manusia dan sistem AI perlu bekerja bersama untuk menyelesaikan tugas yang rumit. Tugas seperti ini membutuhkan gabungan antara kemampuan analitis mesin dan kreativitas manusia (Jarrahi et al., 2023). Sehingga, hasil penelitian ini memperkuat poin bahwa kepemimpinan di zaman digital harus bisa menggabungkan kemampuan teknologi dengan kemampuan kepemimpinan manusia. Selain itu, pemimpin juga perlu memiliki kemampuan dalam mengelola proses rekrutmen dan pengembangan SDM secara strategis di era digital (Alnuaimi et al., 2022).

Temuan dalam artikel ini selaras dengan berbagai penelitian lain yang mendorong perubahan cara berpikir akibat adanya kepemimpinan berbasis teknologi AI. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan teknologi AI dalam manajemen mereka biasanya lebih efisien dalam beroperasi dibandingkan perusahaan yang masih menggunakan metode lama (Verhoef et al., 2021). Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan di bagian digital dapat menggunakannya untuk memanfaatkan teknologi AI, sehingga meningkatkan kualitas dalam mengambil keputusan dalam organisasi (Imran et al., 2021). Penelitian oleh Kraus et al. (2021) juga menekankan bahwa kepemimpinan digital sangat penting dalam keberhasilan transformasi organisasi digital, karena pemimpin bertindak sebagai jembatan antara teknologi dan strategi bisnis. Selain itu, penelitian lain juga menyatakan bahwa penerapan AI dalam sebuah organisasi dapat memperbaiki kerja sama tim melalui sistem digital yang terintegrasi, sehingga memudahkan komunikasi dan penyelarasan tugas secara lebih efektif (Jarrahi et al., 2023). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa teknologi AI berdampak besar terhadap cara para pemimpin mengelola organisasi saat ini. Penerapan strategi kepemimpinan yang baik juga memerlukan dukungan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kerja sama dapat membuat dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan memperkuat komitmen organisasi dalam mencapai tujuan bersama (J. Hasanah et al., 2023). Oleh karena itu, kebijakan penggunaan berbasis AI pada suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menciptakan budaya organisasi yang mampu beradaptasi dalam perubahan teknologi.

Temuan penelitian ini juga menekankan pentingnya peran para manajer muda dalam proses perubahan gaya kepemimpinan yang menggunakan AI dalam organisasi modern. Manajer muda cenderung lebih paham tentang teknologi karena mereka terbiasa menggunakan media digital, sehingga lebih mudah menyesuaikan diri dengan teknologi baru dalam pekerjaan manajerial. Penelitian menunjukkan bahwa kalangan pemimpin muda cenderung lebih cepat menerima teknologi digital dan lebih terbuka terhadap inovasi yang menggunakan teknologi dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Hertzum, 2022). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa manajer muda pelaku bisa menjadi perubahan dalam proses transformasi digital perusahaan, karena mereka mendorong penggunaan teknologi AI di tim yang mengelola serta mengambil keputusan strategi (Raisch & Krakowski, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpin muda memiliki kemampuan besar untuk mempercepat penerapan teknologi AI dalam perusahaan dan membentuk gaya kepemimpinan yang lebih cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus membuat strategi untuk mengembangkan kemampuan pemimpin di bidang digital, sehingga mereka bisa menggunakan teknologi AI secara lebih efektif. Program pelatihan kepemimpinan organisasi perlu mencakup pengembangan kemampuan menganalisis data, pemahaman tentang teknologi AI, serta kemampuan dalam memimpin kolaborasi antara manusia dan mesin dalam berbagai proses kerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menghabiskan sumber daya untuk meningkatkan kemampuan pemimpin digital cenderung lebih berhasil dalam menjalani proses transformasi digital (Türk, 2023). Selain itu, organisasi juga harus mengembangkan budaya kerja yang mendorong penggunaan teknologi inovatif sehingga pemimpin dan anggota tim dapat menggunakan AI secara efektif dalam berbagai proses manajemen organisasi (Hemmer et al., 2025). Oleh karena itu, mengintegrasikan teknologi AI ke dalam kepemimpinan organisasi tidak hanya bergantung pada kesiapan teknologi, tetapi juga pada kesiapan manusia dalam menggunakan teknologi tersebut secara strategis.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemajuan dalam teknologi *Artificial Intelligence* (AI) telah menyebabkan perubahan besar dalam cara pemimpin mengelola organisasi mulai dari pendekatan yang bergantung pada perasaan hingga gaya kepemimpinan yang didasarkan pada data, adaptif, dan bekerja sama. Temuan utama menunjukkan bahwa penggunaan Ai justru memperkuat peran pemimpin dengan meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan melalui analisis data yang lebih tepat dan menyeluruh. Selain itu, kerja sama antara

manusia dan sistem AI menjadi ciri khas kepemimpinan masa kini, di mana keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam mengatur sinergi antara teknologi dan tenaga kerja manusia. Dalam konteks ini, manajer muda memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi digital dan berpotensi menjadi orang utama dalam mendorong perubahan gaya kepemimpinan berbasis AI di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus membangun sistem pengembangan kepemimpinan digital yang lebih rapi, tidak hanya meningkatkan pemahaman tentang teknologi tetapi juga melatih kemampuan dalam menyusun strategi untuk menggunakan AI dalam mengambil keputusan dan mendorong inovasi dalam organisasi. Kepemimpinan pelatihan program harus difokuskan pada peningkatan kemampuan menganalisis, pemahaman tentang etika dalam menggunakan AI, serta keterampilan mengelola kerja sama antara manusia dan teknologi secara efektif. Namun, hasil penelitian ini harus dipahami dengan hati-hati karena di dasarnya pada kajian literatur, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi nyata di lapangan dan mungkin memiliki bias terhadap sumber yang digunakan. Dengan demikian, selain mengandalkan teknologi seperti AI, pemimpin juga perlu mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Menurut Nugraha et al. (2023), kepemimpinan yang melayani mampu menciptakan keseimbangan antara pencapaian organisasi dan kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan pendekatan empiris, baik dengan metode kuantitatif maupun kualitatif untuk mengetahui lebih jelas hubungan antara penggunaan AI dan kemampuan pemimpin dalam memimpin serta mengeksplorasi berbagai bidang industri dan jenis organisasi yang berbeda.

## DAFTAR REFERENSI

- Abrardi, L., Cambini, C., & Rondi, L. (2022). Artificial intelligence, firms and consumer behavior: A survey. *Journal of Economic Surveys*, 36(4), 969–991. <https://doi.org/10.1111/joes.12455>
- Al-eisawi, D. (2022). A design framework for novice using grounded theory methodology and coding in qualitative research: Organisational absorptive capacity and knowledge management. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 1–13. <https://doi.org/10.1177/16094069221113551>
- Alnuaimi, B. K., Kumar, S., Ren, S., & Budhwar, P. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145, 636–648. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.038>
- Anam, C., Dewi, D. C., Fairuzabadi, A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Gama, U. W., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Gama, U. W. (2024). Evolusi kepemimpinan digital: Transformasi modal manusia dalam era artificial intelligence program S1 bisnis digital,

- Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 5. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i5.1278>
- Babos, A., & Balcescu, N. (2021). Artificial intelligence as a decision. *XXVI*(4), 269–273. <https://doi.org/10.2478/raft-2021-0034>
- Bernadus, M. E., & Rugaiyah. (2025). Merangkul revolusi digital: Peran kepemimpinan transformasional dalam membangun smart campus. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 5(2), 137–146. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v5i2.5763>
- Bresciani, S., Ciampi, F., Meli, F., & Ferraris, A. (2021). Using big data for co-innovation processes: Mapping the field of data-driven innovation, proposing theoretical developments and providing a research agenda. *International Journal of Information Management*, 60, 102347. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102347>
- Chen, L., Liu, H., Zhou, Z., Chen, M., & Chen, Y. (2022). IT-business alignment, big data analytics capability, and strategic decision-making: Moderating roles of event criticality and disruption. *Decision Support Systems*, 161, 113745. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2022.113745>
- De-Lima-Santos, M.-F., & Ceron, W. (2022). Artificial intelligence in news media: Current perceptions and future outlook. *Journal of Media*, 3(1), 13–26. <https://doi.org/10.3390/journalmedia3010002>
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Kumar, A., Baabdullah, A. M., Grover, P., Abbas, R., Andreini, D., Abumoghli, I., Barlette, Y., Bunker, D., Chandra, L., Constantiou, I., Davison, R. M., De, R., Dubey, R., Fenby-Taylor, H., Gupta, B., He, W., Metri, B., ... Matti, M. (2022). Climate change and COP26: Are digital technologies and information management part of the problem or the solution? An editorial reflection and call to action. *International Journal of Information Management*, 63, 102456. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102456>
- Fantoni, M. J., & Sasmita, J. (2025). Leadership in the era of artificial intelligence: Challenges, opportunities, and strategic transformation. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 5(2), 220–232. <https://doi.org/10.54012/jcell.v5i2.612>
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., Anshori, M. I., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematisasi tinjauan literatur. *I*(4). <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Hasanah, N., Mu'is, A., Qur'aini, R., Anshori, M. I., Manajemen, P., & Madura, U. T. (2025). Etika kepemimpinan dalam era AI: Tantangan. *15*(1), 157–161. <https://doi.org/10.24929/feb.v15i1.4171>
- Hemmer, P., Schemmer, M., Kühl, N., & Vössing, M. (2025). Complementarity in human-AI collaboration: Concept, sources, and evidence. *European Journal of Information Systems*, 34(6), 979–1002. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2025.2475962>
- Henderikx, M., & Stofers, J. (2022). An exploratory literature study into digital transformation and leadership: Toward future-proof middle managers. *Sustainability*, 14(2), 687. <https://doi.org/10.3390/su14020687>
- Hertzum, M. (2022). How do journalists seek information from sources? A systematic review. *Information Processing & Management*, 59(6), 103087. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2022.103087>
- Hossain, S., Fernando, M., & Akter, S. (2025). Digital leadership: Towards a dynamic managerial capability perspective of artificial intelligence-driven leader capabilities. *Cross Cultural & Strategic Management*. <https://doi.org/10.1177/15480518251319624>

- Imran, F., Shahzad, K., Butt, A., & Kantola, J. (2021). Digital transformation of industrial organizations: Toward an integrated framework. *Journal of Change Management*, 21(4), 451–479. <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1929406>
- Jarrahi, M. H., Askay, D., Eshraghi, A., & Smith, P. (2023). Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI. *Business Horizons*, 66(1), 87–99. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.03.002>
- Jorzik, P., Klein, S. P., Kanbach, D. K., & Kraus, S. (2024). AI-driven business model innovation: A systematic review and research agenda. *Journal of Business Research*, 182, 114764. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114764>
- Korherr, P., Kanbach, D. K., Kraus, S., & Mikalef, P. (2022). From intuitive to data-driven decision-making in digital transformation: A framework of prevalent managerial archetypes. *Digital Business*, 2(2), 100045. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100045>
- Kraus, S., Jones, P., Kailer, N., Weinmann, A., & Chaparro-Banegas, N. (2021). Digital transformation: An overview of the current state of the art of research. *SAGE Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211047576>
- Madnick, S. (2021). Applying the lessons from the Equifax cybersecurity incident to build a better defense. *MIS Quarterly Executive*, 20(2). <https://doi.org/10.17705/2msqe.00044>
- Maragno, G., Tangi, L., Gastaldi, L., & Benedetti, M. (2023). Exploring the factors, affordances and constraints outlining the implementation of artificial intelligence in public sector organizations. *International Journal of Information Management*, 73, 102686. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102686>
- Martins, M. R. (2025). AI collaboration. *International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology (IJIRSET)*, 14(3). <https://doi.org/10.15680/IJIRSET.2025.1403459>
- Mikalef, P., & Gupta, M. (2021). Artificial intelligence capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance. *Information & Management*, 58(3), 103434. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103434>
- Nugraha, D. A., Aprilia, A. F., Awaliyah, R., & Isa, M. (2023). Kepemimpinan yang melayani (servant leadership): Sebuah kajian literatur. *I(3)*. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.159>
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., Anshori, M. I., Ekonomi, F., Manajemen, P., & Madura, U. T. (2023). Kepemimpinan pendekatan sifat dalam organisasi. *I(3)*. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.158>
- Oh, S., & Jung, J. (2025). Harmonizing traditional journalistic values with emerging AI technologies: A systematic review of journalists' perception. *Media and Communication*, 13, 1–27. <https://doi.org/10.17645/mac.i475>
- Ojha, D., Patel, P. C., & Parida, V. (2023). Virtual integration in SMEs: The digitalization circuitry of dynamic strategic planning for SMEs. *International Journal of Information Management*, 71, 102657. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102657>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

- Paul, J., Lim, W. M., Bresciani, S., Cass, A. O., & Hao, A. W. (2021). Scientific procedures and rationales for systematic literature reviews (SPAR-4-SLR). *International Journal of Consumer Studies*, 45(4), O1–O16. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12695>
- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh artificial intelligence, big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di era digital 2: Bagaimana big data mempengaruhi keputusan strategis terkait SDM oleh manajemen. 2(4). <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Puranam, P. (2021). Human–AI collaborative decision-making as an organization design problem. *Journal of Organization Design*, 10(2), 75–80. <https://doi.org/10.1007/s41469-021-00095-2>
- Putra, D., Rifqi, A., Zahro, H., Maula, H., & Isa, M. (2025). AI sebagai alat transformasi organisasi: Peran AI dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin. 3(April). <https://doi.org/10.59031/jmsc.v3i2.623>
- Quttainah, M. A., Sadhna, P., Bhardwaj, B., Sharma, I., Aggarwal, A., & Daipuria, P. (2025). AI-savvy leadership for enhancing AI utilization and employee engagement among digital natives in the EdTech sector. *Scientific Reports*, 15, 29973. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-29973-5>
- Rachmawati, E., Hidayatullah, A. R., & Anshori, M. I. (2023). Gaya kepemimpinan adaptive leadership seorang pemimpin: Studi literatur. 1(3). <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.168>
- Rafner, J., Bantle, C., & Dellermann, D. (2022). Towards hybrid intelligence workflows: Integrating interface design and scalable deployment. *Frontiers in Artificial Intelligence and Applications*, 353, 310–313. <https://doi.org/10.3233/FAIA220227>
- Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). Artificial intelligence and management: The automation–augmentation paradox. *Academy of Management Review*, 46(1), 192–210. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0072>
- Rana, N. P., Chatterjee, S., & Dwivedi, Y. K. (2021). Understanding dark side of artificial intelligence integrated business analytics: Assessing firm’s operational inefficiency and competitiveness. *European Journal of Information Systems*, 30(6), 629–652. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1955628>
- Rani, N. S. A., & Zhu, M. (2024). Leadership in the era of artificial intelligence: Understanding the intersection of human and machine leadership in China. *Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities*, 3, 308–316. <https://doi.org/10.53797/ujssh.v3i2.31.2024>
- Rietveld, J., & Ploog, J. N. (2022). On top of the game? The double-edged sword of incorporating social features into freemium products. *Strategic Management Journal*, 43(6), 1182–1207. <https://doi.org/10.1002/smj.3362>
- Safirilina, P. A., Nisa, K., Fausi, A., & Anshori, M. I. (2025). AI-driven leadership: Bagaimana AI mengubah cara. *JISAMAR*, 9(2), 621–632. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i2.1828>
- Schleiger, E., Mason, C., Naughtin, C., Reeson, A., & Paris, C. (2024). Collaborative intelligence: A scoping review of current applications. *Applied Artificial Intelligence*, 38(1). <https://doi.org/10.1080/08839514.2024.2327890>
- Selenko, E., Bankins, S., Shoss, M., Warburton, J., & Restubog, S. L. D. (2022). Artificial intelligence and the future of work: A functional-identity perspective. *Current Directions in Psychological Science*, 31(3). <https://doi.org/10.1177/09637214221091823>

- Shrestha, Y. R., Krishna, V., & Von Krogh, G. (2021). Augmenting organizational decision-making with deep learning algorithms: Principles, promises, and challenges. *Journal of Business Research*, *123*, 588–603. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.068>
- Sofiyanto, M., Anshori, M. I., Andriani, N., & Madura, U. T. (2024). Transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital: Tinjauan literatur review. *9*(204), 290–297. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i1.21057>
- Sonni, A. F., Hafied, H., & Irwanto, I. (2024). Digital newsroom transformation: A systematic review of the impact of artificial intelligence on journalistic practices, news narratives, and ethical challenges. *Journal of Media*, *5*(4), 1554–1570. <https://doi.org/10.3390/journalmedia504009>
- Tenakwah, E. S., & Watson, C. (2026). Embracing the AI/automation age: Preparing your workforce for humans and machines working together. *Strategic HR Review*. <https://doi.org/10.1108/SL-05-2024-0040>
- Türk, A. (2023). Digital leadership role in developing business strategy suitable for digital transformation. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1066180. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066180>
- Upreti, P. K., & Gangwar, N. (2025). Artificial intelligence and leadership effectiveness: Empirical evidence from multinational corporations in Uganda. *RAJAR*, *11*(5), 418–424. <https://doi.org/10.47191/rajar/v11i5.10>
- Urchase, N. O. T. A. T. E. P., & Gerdau, G. (2026). Why AI readiness is an organizational learning problem, not a technology purchase. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2604.16369>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, *122*, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Wahyudi, A., Bhismi, M., Assyamiri, T., Aluf, W. Al, Fadhilah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *1*(4). <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- Wang, T., Lin, X., & Sheng, F. (2022). Digital leadership and exploratory innovation: From the dual perspectives of strategic orientation and organizational culture. *Frontiers in Psychology*, *13*, 902693. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.902693>
- Watson, G. J., Desouza, K. C., Ribiere, V. M., & Lindi, J. (2021). Will AI ever sit at the C-suite table? The future of senior leadership. *Business Horizons*, *64*(6), 829–837. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.011>
- Wijayati, D. T., & Rahman, Z. (2021). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: The moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2021-0423>