



AI Leadership: Strategi Kepemimpinan Modern dalam Menghadapi Era Artificial Intelligence di Dunia Bisnis

Erinba Setya Azara^{1*}, Brilliant Jagad Satrio², Angga Arief Sirajuddin³, Mochammad Isa Anshori⁴

¹⁻⁴ Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia

Email: erinbasetya47@gmail.com¹, jsatrio905@gmail.com², angga.ariel14@gmail.com³, isa.anshori@trunodjoyo.ac.id⁴

*Penulis Korespondensi: erinbasetya47@gmail.com

Abstract: *The development of Artificial Intelligence (AI) has transformed how business organizations manage operations, process information, and make strategic decisions, thereby creating a need for leadership patterns that are more adaptive, visionary, and responsive to digital transformation. This study aims to explain the concept of AI Leadership in the business context, identify why modern leadership must adapt to the advancement of AI, and analyze the leadership strategies that are relevant for navigating the era of AI-driven business. The study employs a Systematic Literature Review (SLR) approach with a narrative-thematic synthesis of relevant open-access scholarly literature on AI Leadership, digital leadership, human–AI collaboration, business transformation, and AI ethics. The findings show that AI Leadership represents a modern form of leadership that emphasizes not only technological understanding but also the ability of leaders to direct organizational change, foster data-driven decision making, manage collaboration between humans and technology, and implement responsible AI governance. The study also finds that the main strategies required by leaders in the AI era include strengthening digital literacy, developing adaptive managerial capabilities, enhancing human–AI collaboration, and integrating ethical principles into technology implementation. This article contributes conceptually by reinforcing AI Leadership as a leadership framework that is highly relevant to modern organizations and offers practical implications for the development of business leadership in the era of digital transformation.*

Keywords: *AI Leadership; Artificial Intelligence; Business Transformation; Digital Leadership; Human–AI Collaboration.*

Abstrak: Perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) telah mengubah cara organisasi bisnis mengelola operasional, memproses informasi, dan mengambil keputusan strategis, sehingga memunculkan kebutuhan akan pola kepemimpinan yang lebih adaptif, visioner, dan responsif terhadap transformasi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep *AI Leadership* dalam konteks bisnis, mengidentifikasi alasan kepemimpinan modern harus beradaptasi terhadap perkembangan AI, serta menganalisis strategi kepemimpinan yang relevan untuk menghadapi era bisnis berbasis AI. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan sintesis naratif-tematik terhadap literatur ilmiah open-access yang relevan mengenai *AI Leadership*, kepemimpinan digital, kolaborasi manusia–AI, transformasi bisnis, dan etika AI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *AI Leadership* merepresentasikan bentuk kepemimpinan modern yang tidak hanya menekankan pemahaman teknologi, tetapi juga kemampuan pemimpin dalam mengarahkan perubahan organisasi, mendorong pengambilan keputusan berbasis data, mengelola kolaborasi antara manusia dan teknologi, serta menerapkan tata kelola AI yang bertanggung jawab. Penelitian ini juga menemukan bahwa strategi utama yang dibutuhkan pemimpin di era AI meliputi penguatan literasi digital, pengembangan kapabilitas manajerial yang adaptif, peningkatan kolaborasi manusia–AI, dan integrasi prinsip-prinsip etis dalam implementasi teknologi. Artikel ini berkontribusi secara konseptual dengan mempertegas *AI Leadership* sebagai kerangka kepemimpinan yang sangat relevan bagi organisasi modern serta menawarkan implikasi praktis bagi pengembangan kepemimpinan bisnis di era transformasi digital.

Kata kunci: *AI Leadership; Artificial Intelligence; Kepemimpinan Digital; Kolaborasi Manusia–AI; Transformasi Bisnis*

1. PENDAHULUAN

Artificial Intelligence (AI) kini tidak lagi dipandang hanya sebagai teknologi pelengkap, melainkan telah menjadi infrastruktur strategis yang mengubah proses kerja, mekanisme koordinasi, dan budaya organisasi di berbagai sektor bisnis (Rini et al., 2025; Nabilla et al.,

2025; Putra et al., 2025). Perubahan yang ditimbulkan oleh AI tidak semata-mata bersifat teknologis, tetapi juga memengaruhi dimensi manajerial dan kultural dalam organisasi. Sejumlah kajian mutakhir menunjukkan bahwa penerapan AI mendorong otomatisasi, memperkuat kapasitas analitik, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta menuntut organisasi untuk menjadi lebih adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Dalam konteks ini, dunia bisnis global tengah memasuki babak baru transformasi digital, di mana AI ditempatkan sebagai pendorong utama efisiensi, inovasi, dan keberlanjutan operasional, terutama bagi perusahaan yang harus menghadapi lingkungan yang semakin kompleks, kompetitif, dan berbasis data. (Murire, 2024; Shahidi Hamedani et al., 2025; Bevilacqua et al., 2025).

Walaupun penerapan AI dalam dunia bisnis terus meningkat, penelitian mutakhir masih menunjukkan adanya jarak antara cepatnya implementasi teknologi dan kesiapan kepemimpinan dalam mengelola dampak organisasional yang ditimbulkannya secara efektif. Studi mengenai penerimaan AI di lingkungan kerja memperlihatkan bahwa faktor organisasi dan perilaku pemimpin berpengaruh terhadap sikap serta penggunaan AI oleh karyawan, sehingga keberhasilan adopsi teknologi ini tidak dapat dijelaskan hanya melalui kecanggihan teknologinya. Di sisi lain, kajian terkini mengenai hubungan antara kepemimpinan dan AI masih menggambarkan bidang ini sebagai area yang terus berkembang, tetapi belum sepenuhnya terintegrasi, khususnya dalam aspek kompetensi kepemimpinan, manajemen perubahan, risiko etis, dan penyesuaian antara keputusan berbasis data dengan kebutuhan manusia dalam organisasi (Nabilla et al., 2025; Putra et al., 2025). Situasi ini menegaskan adanya urgensi, baik secara akademik maupun praktis, untuk merumuskan kembali konsep kepemimpinan modern agar mampu mengikuti laju transformasi AI di lingkungan bisnis. (Fousiani et al., 2024; Madanchian et al., 2024; Myszak & Filina-Dawidowicz, 2025).

Dari sisi konseptual, isu ini berkaitan erat dengan pengembangan digital leadership, transformational leadership, dan human–AI collaboration sebagai kerangka untuk memahami bagaimana pemimpin mengelola teknologi, sumber daya manusia, dan tujuan organisasi dalam satu arah strategis. Penelitian mengenai digital leadership menekankan bahwa kepemimpinan di era digital tidak hanya menyangkut kemampuan memanfaatkan teknologi, tetapi juga mencakup kapasitas strategis, interpersonal, dan eksekusional dalam mengarahkan organisasi di tengah dinamika perubahan. Selaras dengan itu, studi lain menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin yang berbasis AI perlu dipahami melalui perspektif dynamic managerial capability, karena pemimpin dituntut untuk menafsirkan perubahan, mengambil keputusan, dan menata ulang sumber daya secara adaptif. Selain itu, penelitian terbaru tentang organizational human

AI collaboration menegaskan bahwa keberhasilan integrasi AI dalam bisnis sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan, desain interaksi, dan tata kelola yang memungkinkan kerja sama manusia dan mesin berlangsung secara efektif, akuntabel, serta dapat diterima dalam organisasi (Rini et al., 2025). Dengan demikian, AI Leadership dalam artikel ini tidak diposisikan sebagai sekadar pengagungan terhadap teknologi, melainkan sebagai kemampuan kepemimpinan untuk mengintegrasikan visi strategis, literasi digital, adaptasi organisasi, dan tata kelola kolaborasi manusia–AI. (Tigre et al., 2024; Abositta et al., 2024; Do Khac & Leyer, 2026).

Berdasarkan latar tersebut, artikel ini bertujuan untuk menjelaskan konsep AI Leadership dalam kerangka kepemimpinan modern, mengidentifikasi alasan mengapa pemimpin perlu menyesuaikan diri dengan perkembangan AI di dunia bisnis, serta menganalisis strategi kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi transformasi bisnis berbasis AI. Sejalan dengan tujuan tersebut, rumusan masalah yang diajukan meliputi: (1) apa yang dimaksud dengan AI Leadership dalam konteks bisnis; (2) mengapa kepemimpinan modern harus beradaptasi dengan perkembangan Artificial Intelligence; dan (3) strategi apa yang perlu diterapkan pemimpin dalam menghadapi era AI di dunia bisnis. Rumusan tujuan dan masalah ini menjadi penting karena riset terbaru menunjukkan bahwa kualitas kolaborasi antara manusia dan AI dipengaruhi oleh kepemimpinan, sementara efektivitas kerja bersama AI juga ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam membangun sistem yang dapat dipahami, dipercaya, dan dimanfaatkan secara produktif oleh manusia. (Zárate-Torres et al., 2025; Senoner et al., 2024).

Kontribusi ilmiah atau kebaruan artikel ini terletak pada upayanya mengintegrasikan pembahasan tentang AI Leadership ke dalam satu sintesis yang menempatkan AI sekaligus sebagai isu strategis bisnis, tantangan bagi adaptasi kepemimpinan modern, dan ruang untuk merumuskan strategi praktis yang menyeimbangkan data, inovasi, kolaborasi manusia teknologi, dan etika. Berbeda dengan berbagai pembahasan sebelumnya yang cenderung memisahkan digital leadership, transformasi digital, kompetensi pemimpin, atau kolaborasi manusia–AI ke dalam kajian yang berdiri sendiri, artikel ini memandang seluruh aspek tersebut sebagai unsur yang saling berkaitan dalam kerangka kepemimpinan kontemporer di era AI. Oleh karena itu, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan studi kepemimpinan sekaligus menawarkan manfaat praktis bagi organisasi yang sedang mempercepat transformasi digital melalui penguatan literasi digital pemimpin, pengambilan keputusan berbasis data, inovasi organisasi, dan penerapan tata kelola AI yang bertanggung jawab. (Nasrun et al., 2025).

2. TINJAUAN PUSTAKA

AI Leadership sebagai dasar konseptual penelitian ini berangkat dari pertemuan antara teori kepemimpinan, transformasi digital, dan tata kelola organisasi yang bertumpu pada data. Dalam perkembangan terbaru, kepemimpinan digital dipahami sebagai kelanjutan dari studi kepemimpinan yang menyesuaikan diri dengan proses digitalisasi organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin tidak lagi hanya berperan sebagai pengarah sumber daya manusia, tetapi juga sebagai pengelola teknologi, proses kerja, dan pembelajaran adaptif. Literatur mutakhir menunjukkan bahwa kajian mengenai kepemimpinan digital masih terus berkembang, namun telah menegaskan sejumlah tema utama, seperti transformasi digital, digitalisasi, kreativitas, dan koordinasi virtual sebagai fondasi peran pemimpin di lingkungan yang terdigitalisasi. Dalam konteks AI, pijakan teoritis tersebut diperluas melalui *upper echelons theory* yang menempatkan pimpinan puncak sebagai penentu arah strategi organisasi, termasuk dalam keputusan terkait pemanfaatan AI, pengaturan sumber daya, dan penciptaan nilai bisnis. Oleh karena itu, AI Leadership dalam artikel ini dipahami sebagai perkembangan lanjutan dari kepemimpinan digital yang secara khusus menuntut kemampuan strategis pemimpin dalam memahami, mengarahkan, dan memanfaatkan AI bagi kepentingan organisasi.

Pemetaan terhadap studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa penelitian mengenai AI dan kepemimpinan berkembang melalui beberapa jalur utama. Jalur pertama memandang AI sebagai kekuatan yang mengubah pola kerja, budaya organisasi, dan konfigurasi inovasi bisnis, sehingga pemimpin dituntut untuk menata ulang cara organisasi belajar, berkoordinasi, dan menciptakan nilai. Jalur kedua menekankan peran kepemimpinan dalam mendukung transformasi digital yang efektif, khususnya melalui penerapan teknologi maju, dorongan terhadap inovasi, dan pengelolaan perubahan organisasi. Jalur ketiga lebih berfokus pada pengembangan kompetensi pemimpin di era AI, terutama dalam hal kemampuan memahami lingkungan digital, memimpin implementasi teknologi, dan membentuk perilaku karyawan agar penggunaan AI tidak berhenti pada tataran teknis semata. Secara umum, berbagai penelitian tersebut telah menegaskan bahwa pemimpin memiliki peran sentral dalam keberhasilan integrasi AI, meskipun fokus pembahasannya masih tersebar pada isu inovasi, transformasi digital, kompetensi individu, dan kinerja organisasi.

Walaupun demikian, kajian sebelumnya juga memperlihatkan adanya sejumlah celah penelitian yang cukup penting. Pertama, literatur tentang AI dan kepemimpinan masih bersifat terfragmentasi, sehingga belum tersedia sintesis yang benar-benar utuh mengenai perbedaan antara AI Leadership dan digital leadership secara umum. Kedua, banyak penelitian masih

memosisikan AI sebatas sebagai objek adopsi teknologi, bukan sebagai konteks yang mengubah relasi kepemimpinan, proses pengambilan keputusan, pembagian peran antara manusia dan mesin, serta tanggung jawab etis organisasi. Ketiga, studi perilaku organisasi menunjukkan bahwa penerimaan AI oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan cara pemimpin memaknai kekuasaan, yang berarti keberhasilan implementasi AI sangat terkait dengan kualitas kepemimpinan. Keempat, berkembangnya kajian tentang human–AI collaboration juga menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam menjembatani interaksi manusia dan AI masih belum banyak dikembangkan secara konseptual dalam literatur bisnis. Berbagai celah inilah yang menjadikan topik AI Leadership penting untuk dikaji lebih dalam melalui sintesis literatur yang lebih terarah.

Artikel ini menempatkan dirinya untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan menggabungkan empat lapisan pembahasan yang selama ini sering dipisahkan, yaitu kapabilitas pemimpin, transformasi organisasi, kolaborasi manusia–AI, dan tata kelola etis. Posisi ini menjadi penting karena riset mutakhir menunjukkan bahwa organisasi yang didorong oleh AI beroperasi dalam lingkungan yang volatil dan penuh ketidakpastian, sehingga kepemimpinan perlu dipahami melalui *dynamic managerial capability*, yaitu kemampuan untuk melakukan sensing, seizing, dan reconfiguring secara bertanggung jawab. Pada saat yang sama, kajian mengenai kepemimpinan dalam human–AI collaboration menegaskan bahwa pemimpin tidak hanya berfungsi mengawasi implementasi sistem, tetapi juga menjadi pusat yang menyatukan manusia dan teknologi agar kerja hibrida dapat berlangsung secara fleksibel, efisien, dan tetap berada dalam pengawasan etis. Dengan demikian, kontribusi artikel ini terhadap literatur bukan sekadar menambah daftar kompetensi pemimpin, melainkan merumuskan AI Leadership sebagai kerangka sintesis yang menghubungkan strategi bisnis, kemampuan manajerial dinamis, kolaborasi manusia–mesin, dan tanggung jawab organisasional dalam satu kerangka analisis yang utuh.

Dari sisi kecenderungan teoretis dan metodologis, literatur mutakhir menunjukkan arah perkembangan yang cukup jelas. Secara teoretis, penelitian sebelumnya banyak bertumpu pada kerangka *digital leadership*, *upper echelons theory*, dan semakin mengarah pada *dynamic managerial capability* untuk menjelaskan bagaimana pemimpin menavigasi perubahan berbasis teknologi. Secara metodologis, bidang ini didominasi oleh *systematic literature review*, *integrative review*, *bibliometric review*, dan *science mapping*, yang menunjukkan bahwa kajian AI Leadership masih berada dalam tahap konseptualisasi dan penguatan basis pengetahuan. Kecenderungan lain yang menonjol adalah semakin kuatnya dimensi etika dalam pembahasan kepemimpinan digital, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan data, perlindungan privasi,

keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan sensitivitas lintas budaya dalam pengambilan keputusan yang bersifat semiotomatis maupun otomatis. Kondisi ini menunjukkan bahwa studi AI Leadership tidak lagi cukup dijelaskan hanya melalui kerangka efisiensi atau inovasi, tetapi juga perlu dipahami melalui isu legitimasi, akuntabilitas, dan dampak sosial-organisasional.

Berdasarkan keseluruhan literatur tersebut, sintesis konseptual dalam artikel ini bertumpu pada gagasan bahwa AI Leadership merupakan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan transformasi bisnis berbasis AI melalui empat dimensi yang saling terhubung, yaitu visi strategis dalam memanfaatkan AI, literasi digital dan kemampuan manajerial yang adaptif, penguatan kolaborasi antara manusia dan teknologi, serta penerapan etika dan tata kelola yang bertanggung jawab. Sintesis ini sekaligus menegaskan bahwa fokus kajian dalam artikel bukan hanya pada AI sebagai perangkat teknologi, tetapi juga pada cara kepemimpinan modern membingkai penggunaannya agar selaras dengan inovasi, kesejahteraan kerja, dan keberlanjutan organisasi. Dengan dasar tersebut, bagian metode penelitian selanjutnya secara logis diarahkan untuk menelaah literatur secara sistematis dan konseptual guna mengidentifikasi pola tema, bentuk urgensi adaptasi pemimpin, serta strategi kepemimpinan yang paling relevan dalam menghadapi transformasi bisnis di era AI.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kajian literatur dengan strategi *systematic literature review* (SLR) yang diarahkan pada sintesis naratif dan tematik. Pemilihan SLR didasarkan pada kebutuhan untuk menghimpun, menyaring, menilai, dan mensintesis bukti ilmiah secara lebih sistematis, transparan, dan dapat ditelusuri. Pendekatan ini dipandang relevan karena topik AI Leadership masih berkembang dan tersebar di berbagai bidang kajian, seperti manajemen, kepemimpinan, sistem informasi, dan transformasi digital. Dalam studi kepemimpinan dan bisnis, tinjauan literatur dapat diposisikan sebagai bentuk penelitian yang berdiri sendiri apabila memiliki pertanyaan penelitian yang jelas, prosedur penelusuran yang eksplisit, kriteria seleksi yang konsisten, serta alur sintesis yang dapat dipertanggungjawabkan. Atas dasar itu, artikel ini memandang SLR bukan sekadar rangkuman sumber pustaka, melainkan sebagai strategi penelitian untuk membangun pemahaman konseptual yang lebih komprehensif mengenai AI Leadership dalam konteks bisnis.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang berasal dari artikel jurnal ilmiah *peer-reviewed* dan bersifat *open-access*. Literatur yang dihimpun difokuskan pada publikasi yang membahas kepemimpinan modern, penerapan AI dalam bisnis,

kepemimpinan digital, kolaborasi manusia dan AI, pengambilan keputusan berbasis data, serta etika AI. Untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian, penelusuran sumber dilakukan melalui basis data dan mesin indeks akademik yang lazim digunakan dalam kajian literatur, seperti Google Scholar, Directory of Open Access Journals (DOAJ), serta laman penerbit jurnal *open-access* yang relevan. Rentang waktu publikasi dibatasi pada lima tahun terakhir, yaitu 2021–2026, agar sintesis yang dihasilkan mencerminkan perkembangan terbaru mengenai AI Leadership dan transformasi bisnis berbasis AI. Pemusatan pada artikel jurnal *open-access* juga dilakukan untuk menjaga aksesibilitas, transparansi sumber, dan konsistensi dengan ketentuan penulisan artikel ini.

Pengumpulan data dilakukan melalui protokol penelusuran literatur yang dirancang secara sistematis. Tahap awal meliputi penetapan kata kunci utama, yaitu “AI Leadership”, “Artificial Intelligence leadership”, “digital leadership”, “human-AI collaboration”, “AI ethics in business”, dan “AI-driven business transformation”. Kata kunci tersebut digunakan baik secara tunggal maupun dalam kombinasi dengan operator Boolean seperti AND dan OR untuk memperluas atau mempersempit hasil pencarian. Tahap berikutnya melibatkan identifikasi judul, abstrak, kata kunci, dan metadata artikel yang dinilai paling relevan. Setelah itu, artikel yang lolos penyaringan awal ditelaah secara penuh. Selanjutnya dilakukan ekstraksi data yang mencakup identitas bibliografis, tujuan penelitian, pendekatan teoretis, metode yang digunakan, konteks organisasi atau bisnis, temuan utama, serta implikasinya terhadap konsep AI Leadership. Dalam pelaksanaannya, prosedur ini mengikuti prinsip transparansi seleksi yang sejalan dengan PRISMA 2020 sehingga alur identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi literatur dapat dijelaskan secara lebih sistematis.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi beberapa syarat, yaitu: (1) artikel jurnal ilmiah yang telah melalui proses *peer review*; (2) tersedia dalam format *open-access*; (3) diterbitkan pada periode 2021–2026; (4) membahas secara langsung atau substantif mengenai AI Leadership, digital leadership, AI dalam organisasi atau bisnis, human–AI collaboration, atau etika serta tata kelola AI dalam kepemimpinan; (5) ditulis dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia; dan (6) memuat argumentasi konseptual, hasil telaah, atau bukti empiris yang relevan dengan fokus penelitian. Sebaliknya, kriteria eksklusi mencakup: (1) artikel yang hanya membahas aspek teknis AI tanpa kaitan dengan kepemimpinan atau konteks organisasi; (2) artikel opini populer, berita, editorial nonilmiah, atau dokumen yang tidak melalui proses *peer review*; (3) publikasi yang tidak tersedia secara penuh; (4) artikel duplikat pada lebih dari satu indeks; dan (5) artikel yang hanya memiliki relevansi marginal terhadap rumusan masalah. Unit analisis dalam penelitian ini bukan individu maupun organisasi tertentu, melainkan

dokumen ilmiah yang telah lolos seleksi, sehingga subjek kajian berada pada tingkat wacana akademik dan temuan konseptual yang terkandung dalam literatur tersebut. Penetapan kriteria yang jelas seperti ini penting untuk menjaga keterlacakan proses, meminimalkan bias seleksi, dan meningkatkan mutu sintesis dalam studi tinjauan.

Kerangka konseptual yang digunakan untuk membaca hasil literatur bertumpu pada lima poros utama, yaitu *digital leadership*, *upper echelons theory*, *dynamic managerial capability*, *human–AI collaboration*, dan *AI ethics/governance*. *Digital leadership* digunakan untuk menjelaskan bagaimana pemimpin mengarahkan organisasi di lingkungan yang terdigitalisasi. *Upper echelons theory* dimanfaatkan untuk memahami bagaimana karakter dan orientasi pimpinan memengaruhi keputusan strategis organisasi. *Dynamic managerial capability* digunakan untuk membaca kapasitas pemimpin dalam melakukan *sensing*, *seizing*, dan *reconfiguring* ketika menghadapi perubahan berbasis AI. Sementara itu, *human–AI collaboration* menjadi lensa untuk menelaah integrasi peran manusia dan sistem cerdas di tempat kerja, dan *AI ethics/governance* dipakai untuk menilai dimensi keadilan, akuntabilitas, transparansi, privasi, dan tanggung jawab organisasi. Kelima landasan ini dipilih karena temuan literatur terbaru menunjukkan bahwa AI Leadership tidak cukup dimaknai semata-mata sebagai kemampuan teknis, tetapi sebagai perpaduan kemampuan strategis, adaptif, relasional, dan etis dalam konteks bisnis.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis tematik yang dipadukan dengan sintesis naratif-konseptual. Setelah artikel yang memenuhi persyaratan berhasil dihimpun, setiap artikel dikodekan berdasarkan tema-tema utama, seperti definisi AI Leadership, urgensi adaptasi kepemimpinan, kompetensi pemimpin di era AI, strategi implementasi AI dalam bisnis, kolaborasi manusia dan teknologi, serta etika penggunaan AI. Hasil pengodean tersebut kemudian dibandingkan untuk menemukan pola, perbedaan, irisan konsep, dan kecenderungan argumentasi di antara berbagai publikasi. Analisis tematik dipilih karena efektif dalam merumuskan tema-tema kunci dari kumpulan literatur yang beragam, sedangkan sintesis naratif-konseptual digunakan untuk menjelaskan hubungan antartema dan membangun argumentasi teoretis yang koheren menuju pembahasan. Dalam proses ini, alat bantu analisis yang digunakan bersifat sederhana namun sistematis, yaitu lembar ekstraksi data dan matriks sintesis literatur untuk memetakan penulis, tahun terbit, fokus studi, pendekatan, dan temuan utama. Pendekatan tersebut dinilai sesuai untuk studi kepemimpinan yang bertujuan menghasilkan pemetaan konseptual dan proposisi analitis, bukan untuk pengujian statistik melalui meta-analisis.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa publikasi mengenai AI Leadership dan berbagai topik yang berkaitan dengannya mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam ranah kepemimpinan digital, transformasi organisasi, dan penerapan AI dalam proses bisnis. Karakteristik publikasi yang paling menonjol tampak pada dominasi artikel review, science mapping, bibliometric review, dan systematic literature review, sementara studi empiris mulai bertambah meskipun jumlahnya masih relatif lebih terbatas. Dalam kajian kepemimpinan digital, lanskap penelitian masih menunjukkan fase perkembangan, tetapi sejumlah tema inti seperti transformasi digital, digitalisasi, koordinasi virtual, kreativitas, dan inovasi telah muncul secara konsisten sebagai fokus utama. Pada studi yang lebih khusus mengenai kepemimpinan puncak dan AI, pemetaan literatur memperlihatkan bahwa perhatian penelitian mulai terarah pada peran manajer puncak dalam pengambilan keputusan strategis, pengembangan kapabilitas, dan pemanfaatan AI untuk menciptakan keunggulan organisasi.

Dilihat dari kecenderungan temuan, hasil review memperlihatkan bahwa AI dalam organisasi paling sering dipahami sebagai pendorong perubahan operasional, penguatan kapasitas analitik, dan percepatan inovasi. Sementara itu, kepemimpinan diposisikan sebagai mekanisme pengarah yang menentukan sejauh mana transformasi tersebut dapat menyatu dengan strategi, budaya, dan proses bisnis organisasi. Literatur tentang digital leadership menunjukkan bahwa fokus utama temuan bergerak pada kemampuan pemimpin dalam mempercepat adopsi teknologi disruptif, menghubungkan transformasi digital dengan inovasi dan kinerja organisasi, serta mengatur ulang cara organisasi bekerja dalam konteks kerja hibrida dan manajemen berbasis data. Dalam kajian lain mengenai AI dan inovasi bisnis, sintesis hasil memperlihatkan pola serupa, yakni AI banyak dikaitkan dengan penciptaan nilai, penyempurnaan proses, peningkatan keterlibatan pelanggan, dan pembentukan model bisnis baru. Konsekuensinya, kepemimpinan dituntut untuk beroperasi dalam ruang yang lebih strategis serta melibatkan koordinasi lintas fungsi.

Dari segi metodologi, studi-studi sebelumnya menunjukkan dua kecenderungan utama. Pertama, penelitian konseptual dan artikel review masih mendominasi ketika perhatian diarahkan pada definisi, kompetensi, dan kerangka AI Leadership. Kedua, studi empiris yang mulai berkembang cenderung menggunakan survei lintas organisasi, regresi hierarkis, bootstrap, dan bibliometric mapping untuk memetakan pengaruh kepemimpinan terhadap penggunaan AI, perilaku karyawan, dan capaian organisasi. Dalam scoping review mengenai

kompetensi pemimpin di era AI, publikasi yang lolos seleksi menunjukkan bahwa jumlah literatur yang tersedia memang masih relatif terbatas, tetapi cukup konsisten dalam mengidentifikasi kategori kemampuan yang dibutuhkan pemimpin. Sementara itu, studi empiris pada tingkat karyawan menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan penggunaan AI oleh pegawai mulai diuji secara kuantitatif, sehingga bidang ini tidak lagi bertumpu semata pada argumentasi normatif, tetapi juga mulai membangun bukti perilaku organisasi yang lebih terukur.

Kategori tematik utama pertama yang muncul dalam literatur adalah kapabilitas pemimpin dan pengambilan keputusan strategis berbasis AI. Dalam tema ini, hasil studi menunjukkan bahwa AI Leadership paling sering dikaitkan dengan kemampuan untuk memahami potensi dan keterbatasan AI, mengintegrasikan AI ke dalam proses pengambilan keputusan, serta menyeimbangkan wawasan berbasis data dengan pertimbangan manajerial. Studi mengenai kepemimpinan puncak dan AI memetakan tiga klaster dominan, yaitu keterampilan berbasis AI pada manajer puncak, faktor-faktor yang mendorong keputusan adopsi AI di organisasi, dan pemanfaatan strategis AI. Pada tingkat organisasi yang lebih luas, hasil kajian tentang AI di tempat kerja juga menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap penerimaan AI, sehingga keputusan strategis mengenai implementasi AI tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial tempat teknologi tersebut diperkenalkan.

Kategori tematik utama kedua berkaitan dengan adopsi AI, kolaborasi manusia–AI, dan dinamika perilaku kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan AI dalam dunia bisnis tidak hanya ditentukan oleh mutu teknologinya, tetapi juga oleh cara organisasi membangun interaksi kerja antara manusia dan sistem cerdas. Dalam model konseptual yang membahas pengaruh kepemimpinan terhadap human–AI collaboration, kepemimpinan diposisikan sebagai poros yang menjembatani interaksi antara kecerdasan manusia dan kecerdasan artifisial dalam proses pengambilan keputusan, perubahan organisasi, inovasi, dan keberlanjutan. Bukti empiris dari sektor keuangan juga menunjukkan bahwa kualitas kolaborasi manusia–GenAI berkaitan dengan keterampilan pegawai, reliabilitas data, trusted systems, dan effective management. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut juga berhubungan dengan inovasi kapabilitas dan kinerja manajerial. Dengan demikian, sintesis literatur memperlihatkan bahwa kolaborasi manusia–AI dalam konteks bisnis paling sering digambarkan sebagai konfigurasi sosial-teknologis yang membutuhkan pengawasan, koordinasi, dan dukungan manajerial yang kuat.

Kategori tematik utama ketiga adalah tata kelola, etika, dan implementasi AI yang bertanggung jawab. Hasil review mengenai AI governance menunjukkan bahwa literatur terkini memetakan tata kelola AI melalui pertanyaan tentang siapa yang mengatur, apa yang diatur, kapan pengaturan dilakukan sepanjang siklus hidup AI, dan bagaimana AI dikelola melalui kerangka, model, alat, serta prinsip etis. Kajian mengenai responsible AI governance juga memperlihatkan bahwa literatur semakin membedakan antara prinsip normatif dan praktik tata kelola yang dapat dioperasionalkan, dengan penekanan pada praktik struktural, relasional, dan prosedural. Dalam konteks organisasi bisnis, berbagai hasil tersebut menempatkan transparansi, akuntabilitas, keadilan, privasi, dan non-diskriminasi sebagai unsur yang secara konsisten muncul dalam publikasi tentang implementasi AI yang bertanggung jawab. Oleh sebab itu, dalam korpus literatur yang ditelaah, dimensi etika dan governance tidak muncul sebagai tema pelengkap, melainkan sebagai kategori hasil yang posisinya setara dengan tema kompetensi kepemimpinan dan transformasi bisnis berbasis AI.

5. PEMBAHASAN

Temuan utama penelitian ini menegaskan bahwa AI Leadership dalam konteks bisnis tidak dapat dimaknai sebatas kemampuan pemimpin dalam mengadopsi teknologi baru. Lebih dari itu, AI Leadership perlu dipahami sebagai kapasitas strategis untuk mengarahkan transformasi organisasi berbasis AI secara terintegrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literatur secara konsisten menempatkan AI sebagai pendorong perubahan proses, penguatan analitik, percepatan pengambilan keputusan, dan inovasi model bisnis, sedangkan kepemimpinan berperan sebagai variabel penentu yang memengaruhi apakah perubahan tersebut benar-benar mampu menciptakan nilai bagi organisasi. Dengan demikian, jawaban atas rumusan masalah pertama mengarah pada pemahaman bahwa AI Leadership merupakan bentuk kepemimpinan modern yang memadukan visi strategis, literasi digital, kemampuan manajerial adaptif, pengelolaan perubahan, dan tata kelola AI yang bertanggung jawab. Jawaban atas rumusan masalah kedua dan ketiga juga menjadi semakin tegas, yaitu bahwa pemimpin perlu beradaptasi karena AI telah mengubah logika kerja organisasi, sementara strategi yang relevan meliputi penguatan kapabilitas digital, pengelolaan kolaborasi manusia AI, dan pelebagaan praktik etis dalam penggunaan AI. Pola ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa digital leadership berfungsi sebagai mekanisme penting dalam mendorong adopsi teknologi maju, mempercepat inovasi, dan mengarahkan transformasi organisasi pada era digital. (Avolio et al., 2025; Zárate-Torres et al., 2025).

Jika ditafsirkan melalui kerangka teori yang digunakan, hasil penelitian ini paling tepat dibaca melalui perspektif digital leadership dan dynamic managerial capability. Dari sudut pandang digital leadership, AI Leadership mengharuskan pemimpin untuk melampaui fungsi komando tradisional dan beralih ke peran sebagai penghubung antara teknologi, manusia, dan strategi organisasi (Pratama et al., 2023). Dari perspektif dynamic managerial capability, pemimpin di lingkungan berbasis AI dituntut memiliki kemampuan sensing terhadap perubahan teknologi dan pasar, seizing terhadap peluang nilai yang diciptakan AI, serta reconfiguring terhadap struktur, proses, dan sumber daya organisasi agar tetap relevan. Oleh karena itu, AI Leadership tidak cukup dimaknai sebagai literasi teknis semata, melainkan sebagai kemampuan untuk memobilisasi sumber daya dan mengambil keputusan di tengah situasi yang semakin cepat berubah, tidak pasti, dan sarat data. Penafsiran ini diperkuat oleh studi yang secara tegas menempatkan kapabilitas pemimpin di organisasi berbasis AI sebagai bagian dari dynamic managerial capability, serta oleh sintesis yang menunjukkan bahwa manajerial cognition, social capital, dan human capital tetap menjadi dasar penting dalam pembentukan kapabilitas dinamis pemimpin. (Abositta et al., 2025; Harris et al., 2024).

Apabila dibandingkan dengan studi terdahulu, hasil artikel ini pada dasarnya sejalan dengan literatur yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam keberhasilan implementasi AI, tetapi juga menawarkan cakupan yang lebih luas dibandingkan studi yang hanya menyoroti adopsi teknologi. Kajian tentang top managers dan AI memperlihatkan bahwa bidang ini masih terpecah ke dalam isu keterampilan pimpinan puncak, faktor adopsi AI, dan penggunaan strategis AI, sedangkan artikel ini berupaya menyatukan ketiganya dalam kerangka AI Leadership yang lebih utuh. Di sisi lain, studi empiris mengenai penggunaan AI oleh karyawan menunjukkan bahwa transformational leadership berkorelasi positif dengan employee AI usage, sehingga mendukung argumen bahwa kepemimpinan memengaruhi adopsi AI pada tingkat perilaku organisasi. Namun demikian, sejumlah penelitian juga memperlihatkan bahwa integrasi AI tidak secara otomatis menghasilkan keluaran organisasi yang lebih baik tanpa adanya kondisi pendukung seperti budaya data, pembelajaran organisasi, dan dukungan manajerial. Dalam hal ini, artikel ini mengambil posisi yang berbeda dari pandangan yang terlalu deterministik terhadap teknologi dengan menempatkan AI Leadership sebagai faktor penghubung antara potensi teknologi dan kemampuan organisasi dalam mengonversi potensi tersebut menjadi nilai nyata. (Myszak & Filina-Dawidowicz, 2025; Fousiani et al., 2024; Arboh et al., 2026).

Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada usahanya merumuskan AI Leadership sebagai konstruk sintesis yang menjembatani diskursus tentang kepemimpinan digital, responsible

leadership, human–AI collaboration, dan tata kelola AI dalam dunia bisnis. Jika dalam literatur sebelumnya kemampuan teknis pemimpin, transformasi digital, atau etika AI sering dibahas secara terpisah, artikel ini menunjukkan bahwa keempat dimensi tersebut justru beroperasi secara bersamaan dalam praktik bisnis. Dari sisi teoretis, artikel ini memperjelas bahwa AI Leadership merupakan bentuk kepemimpinan kontemporer yang tidak hanya bertumpu pada kapasitas teknologis, tetapi juga pada kemampuan transformasional, adaptif, dan normatif. Sementara itu, dari sisi praktis, artikel ini memberikan arah bagi organisasi untuk mengembangkan pemimpin yang mampu membangun trust terhadap AI, mengelola interoperabilitas antara sistem manusia dan mesin, serta menjaga akuntabilitas penggunaan AI dalam proses bisnis. Temuan ini selaras dengan studi mengenai human–AI teaming yang menekankan pentingnya interoperability, trust, dan mutual knowledge gains, serta dengan kajian responsible leadership yang menunjukkan bahwa pemimpin di organisasi berbasis AI membutuhkan kapabilitas teknis, adaptif, dan transformasional secara simultan. (Shahidi Hamedani et al., 2024; Madanchian et al., 2025).

Keterbatasan penelitian ini perlu diakui secara proporsional. Pertama, karena penelitian ini menggunakan pendekatan systematic literature review dengan sintesis naratif-tematik, hasil yang diperoleh sangat dipengaruhi oleh cakupan, kualitas, dan orientasi konseptual artikel yang tersedia dalam periode pencarian, sehingga belum dapat dianggap sebagai generalisasi empiris atas seluruh praktik kepemimpinan pada semua konteks bisnis. Kedua, fokus pada artikel open access dan publikasi mutakhir memang meningkatkan relevansi dan keterjangkauan sumber, tetapi pada saat yang sama juga berpotensi menyingkirkan studi penting yang berada di luar cakupan tersebut. Ketiga, bidang AI Leadership masih berada dalam tahap perkembangan, dan banyak studi yang tersedia masih bersifat konseptual, review, atau science mapping, sehingga kepadatan bukti empiris lintas sektor belum merata. Keempat, keragaman terminologi—seperti digital leadership, AI-powered leadership, responsible leadership, dan AI governance—membuat sintesis konseptual memerlukan penyederhanaan analitis yang berpotensi mengaburkan perbedaan halus di antara berbagai pendekatan. Keterbatasan ini sejalan dengan review yang menunjukkan bahwa literatur AI-powered leadership masih dihadapkan pada dilema etis, kompleksitas interaksi manusia–AI, hambatan implementasi, dan risiko jangka panjang, serta dengan kajian responsible AI governance yang menyoroti keragaman struktur, relasi, dan prosedur yang belum sepenuhnya terstandar pada tingkat organisasi. (Ahmed et al., 2025; Madanchian & Taherdoost, 2024).

Implikasi penelitian ini bergerak pada tiga tingkat sekaligus, yakni penelitian lanjutan, praktik manajerial, dan tata kelola kebijakan organisasi. Untuk penelitian berikutnya,

dibutuhkan lebih banyak studi empiris lintas industri yang menguji bagaimana AI Leadership memengaruhi kinerja, inovasi, trust, dan kesejahteraan kerja dalam berbagai konteks, termasuk melalui desain longitudinal agar dinamika adaptasi kepemimpinan dapat diamati dengan lebih akurat. Bagi praktisi, hasil artikel ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan literasi AI bagi pemimpin, perancangan kerja kolaboratif manusia–AI, dan mekanisme pengambilan keputusan yang tetap mempertahankan akuntabilitas manusia. Sementara itu, bagi pembuat kebijakan pada tingkat organisasi, penelitian ini menunjukkan perlunya kerangka governance yang tidak berhenti pada tataran prinsip normatif, tetapi diterjemahkan ke dalam bentuk peran, proses, alat, dan sistem pengawasan yang dapat dioperasionalkan sepanjang siklus hidup AI (Nisa' et al., 2025). Implikasi ini juga didukung oleh kajian tentang operasionalisasi responsible AI principles yang menekankan pentingnya capabilities berbasis organisasi untuk mewujudkan fairness, privacy, transparency, dan accountability, serta oleh studi yang menunjukkan bahwa AI dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja melalui mekanisme mediasi seperti task optimization dan workplace safety. Dengan demikian, kebijakan implementasi AI perlu dirancang secara sensitif terhadap dimensi manusia, bukan hanya berorientasi pada produktivitas. (Munné, 2024; Arboh et al., 2025).

6 KESIMPULAN

AI Leadership dipahami sebagai bentuk kepemimpinan modern yang muncul sebagai respons atas transformasi bisnis yang didorong oleh kecerdasan artifisial. Dalam lingkungan bisnis, konsep ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memahami teknologi, tetapi juga mencakup kapasitas untuk mengarahkan perubahan organisasi, mengintegrasikan pengambilan keputusan berbasis data, membangun sinergi antara manusia dan teknologi, serta memastikan bahwa pemanfaatan AI tetap sejalan dengan nilai, tanggung jawab, dan sasaran strategis organisasi. Berdasarkan hasil sintesis literatur, kebutuhan akan adaptasi kepemimpinan modern terhadap perkembangan AI didorong oleh perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompetitif, dan terdigitalisasi. Kondisi tersebut membuat pendekatan kepemimpinan konvensional tidak lagi memadai untuk menjawab kompleksitas pengambilan keputusan, inovasi, dan pengelolaan risiko pada era saat ini. Oleh sebab itu, strategi kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi era AI mencakup penguatan literasi digital pemimpin, pengembangan kapabilitas manajerial yang adaptif, pengelolaan kolaborasi manusia–AI secara efektif, serta penerapan tata kelola dan etika AI secara bertanggung jawab.

Dari sisi konseptual, artikel ini memberikan kontribusi dengan menempatkan AI Leadership sebagai kerangka sintesis yang menghubungkan kepemimpinan digital, kapabilitas manajerial dinamis, kolaborasi manusia dan teknologi, serta tata kelola AI dalam satu kesatuan analitis. Kontribusi tersebut penting karena memperluas pemahaman bahwa keberhasilan penerapan AI dalam bisnis tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan sistem, tetapi juga oleh mutu kepemimpinan yang mampu menjembatani inovasi teknologi dengan kesiapan organisasi dan kebutuhan manusia. Dalam tataran praktis, artikel ini memberikan arahan agar organisasi tidak hanya berfokus pada investasi teknologi, melainkan juga pada penguatan kapasitas kepemimpinan yang visioner, adaptif, dan etis sehingga transformasi berbasis AI mampu menghasilkan nilai yang berkelanjutan.

Ke depan, kajian mengenai AI Leadership perlu diperluas melalui penelitian empiris di berbagai sektor dan konteks organisasi agar hubungan antara kapabilitas kepemimpinan, implementasi AI, kinerja organisasi, dan kesejahteraan kerja dapat dipahami dengan lebih mendalam. Di samping itu, pengembangan praktik kepemimpinan pada era AI menuntut perhatian yang lebih besar terhadap perancangan kebijakan organisasi, penguatan kompetensi pemimpin, serta pembentukan sistem tata kelola yang mampu menjaga keseimbangan antara efisiensi, inovasi, akuntabilitas, dan nilai-nilai kemanusiaan dalam pemanfaatan AI.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbarighatar, P. (2025). Operationalizing responsible AI principles through responsible AI capabilities. *AI and Ethics*, 5, 1787–1801. <https://doi.org/10.1007/s43681-024-00524-4>
- Aziz, M. F., Rajesh, J. I., Jahan, F., McMurray, A., Ahmed, N., Narendran, R., & Harrison, C. (2025). AI-powered leadership: A systematic literature review. *Journal of Managerial Psychology*, 40(5), 604–630. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2024-0389>
- Baishya, S., Karna, A., Mahapatra, D., Kumar, S., & Mukherjee, D. (2025). Dynamic managerial capabilities: A critical synthesis and future directions. *Journal of Business Research*, 186, Article 115015. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.115015>
- Batool, A., Zowghi, D., & Bano, M. (2025). AI governance: A systematic literature review. *AI and Ethics*, 5, 3265–3279. <https://doi.org/10.1007/s43681-024-00653-w>
- Fousiani, K., Michelakis, G., Minnigh, P. A., & De Jonge, K. M. M. (2024). Competitive organizational climate and artificial intelligence (AI) acceptance: The moderating role of leaders' power construal. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1359164. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1359164>

- Hossain, S., Fernando, M., & Akter, S. (2025). Digital leadership: Towards a dynamic managerial capability perspective of artificial intelligence-driven leader capabilities. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 32(2), 189–208. <https://doi.org/10.1177/15480518251319624>
- López-Figueroa, J. C., Ochoa-Jiménez, S., Palafox-Soto, M. O., & Sujey Hernandez Munoz, D. (2025). Digital leadership: A systematic literature review. *Administrative Sciences*, 15(4), 129. <https://doi.org/10.3390/admsci15040129>
- Madanchian, M., & Taherdoost, H. (2025). Ethical theories, governance models, and strategic frameworks for responsible AI adoption and organizational success. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 8, Article 1619029. <https://doi.org/10.3389/frai.2025.1619029>
- Murire, O. T. (2024). Artificial intelligence and its role in shaping organizational work practices and culture. *Administrative Sciences*, 14(12), 316. <https://doi.org/10.3390/admsci14120316>
- Myszak, J. M., & Filina-Dawidowicz, L. (2025). Leaders' competencies and skills in the era of artificial intelligence: A scoping review. *Applied Sciences*, 15(18), 10271. <https://doi.org/10.3390/app151810271>
- Nabilla, S., Aspuri, A. S., Aini, D. N., & Anshori, M. I. (2025). *Integration of AI in leadership decision-making to improve efficiency and accuracy method: Literature review / Integrasi AI dalam pengambilan keputusan kepemimpinan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi metode: Literature review*. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(2), 151–160.
- Nasrun, M. K., Susilo, H., & Afrianty, T. W. (2025). Accelerating digital transformation through digital leadership: Strategies for innovation, sustainability, and organisational performance enhancement. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 17(2), 264–291. <https://doi.org/10.26740/bisma.v17n2.p264-291>
- Nisa', F., Fauzyah, D. N., Ariyanto, T. S., & Anshori, M. I. (2025). Kepemimpinan adaptif di era otomasi: Strategi pemimpin dalam menghadapi dampak AI terhadap tenaga kerja. *Public Sphere Review*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.30649/psr.v4i1.163>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. 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., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *PLOS Medicine*, 18(3), e1003583. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003583>
- 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. *Jurnal*

Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN), 2(4), 108–123.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>

Putra, A. R. D., Zahro, H., Maula, H., & Anshori, M. I. (2025). AI sebagai alat transformasi organisasi: Peran AI dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(2), 12–43.
<https://doi.org/10.59031/jmsc.v3i2.623>

Rini, W. M., Ramadhina, W. O., Adabi, A. H., & Anshori, M. I. (2025). Emotional intelligence & digital leadership: Mengapa kecerdasan emosional tetap penting di era AI. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2), 211–227.

Sacavém, A., de Bem Machado, A., dos Santos, J. R., Palma-Moreira, A., Belchior-Rocha, H., & Au-Yong-Oliveira, M. (2025). Leading in the digital age: The role of leadership in organizational digital transformation. *Administrative Sciences*, 15(2), 43.
<https://doi.org/10.3390/admsci15020043>

Shahidi Hamedani, S., Aslam, S., & Shahidi Hamedani, S. (2025). AI in business operations: Driving urban growth and societal sustainability. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 8, Article 1568210. <https://doi.org/10.3389/frai.2025.1568210>

Tigre, F. B., Henriques, P. L., & Curado, C. (2025). The digital leadership emerging construct: A multi-method approach. *Management Review Quarterly*, 75, 789–836.
<https://doi.org/10.1007/s11301-023-00395-9>

Valtonen, A., Saunila, M., Ukko, J., Treves, L., & Ritala, P. (2025). AI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study. *Journal of Business Research*, 190, Article 115584. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584>

Zárate-Torres, R., Rey-Sarmiento, C. F., Acosta-Prado, J. C., Gómez-Cruz, N. A., Rodríguez Castro, D. Y., & Camargo, J. (2025). Influence of leadership on human–artificial intelligence collaboration. *Behavioral Sciences*, 15(7), 873.
<https://doi.org/10.3390/bs15070873>