Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi
Volume. 4, Nomor. 2 Mei 2026
e-ISSN: 2988-6880; p-ISSN: 2988-7941, Hal. 46-63
DOI: https://doi.org/10.61132/rimba.v4i2.2547
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba

Kepemimpinan Berbasis *Artificial Intelligence* (AI): Peluang, Risiko, dan Implikasi bagi Manajemen Strategis

Hoirun Nisa[1*], Shiva Azizul Ilmi[2], Siti Sahro [3], Mochammad Isa Anshori[4]
[1-4]Manajemen, Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia
E-mail : aishoirunnisa40@gmail.com , ilmishiva@gmail.com , sitisahro02@gmail.com , isa.anshori@trunojoyo.ac.id
**Penulis Korespondensi: aishoirunnisa40@gmail.com*

Abstract. *The development of artificial intelligence (AI) has transformed organizational landscapes and driven fundamental changes in leadership practices and strategic management. This article aims to critically examine AI-based leadership by highlighting its opportunities, risks, and implications for strategic management. The study employs a qualitative literature-based approach using an integrative literature review strategy. The data consist of secondary scholarly literature relevant to AI, leadership, governance, innovation, and strategic management, which were analyzed through qualitative thematic analysis and conceptual content analysis. The findings show that AI-based leadership creates opportunities in the form of improved decision quality, faster strategic analysis, operational efficiency, stronger innovation, and enhanced organizational agility. However, AI integration also presents risks, including algorithmic bias, limited decision transparency, technological dependency, accountability challenges, and ethical concerns. This study confirms that AI does not fully replace human leaders; rather, it fosters a hybrid leadership model that requires technical, adaptive, transformational, and ethical capabilities. The study implies that the effectiveness of AI-based leadership depends on responsible governance, organizational cultural readiness, and balanced human–machine collaboration in supporting strategic management.*

Keywords: *AI-Based Leadership; Artificial Intelligence; Human–AI Collaboration; Responsible Leadership; Strategic Management*

Abstrak. Perkembangan artificial intelligence (AI) telah mengubah lanskap organisasi dan mendorong perubahan mendasar dalam praktik kepemimpinan serta manajemen strategis. Artikel ini bertujuan menganalisis secara kritis kepemimpinan berbasis AI dengan menyoroti peluang, risiko, dan implikasinya bagi manajemen strategis. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif berbasis kajian literatur dengan strategi integrative literature review. Data berupa literatur ilmiah sekunder yang relevan dengan topik AI, kepemimpinan, tata kelola, inovasi, dan manajemen strategis, yang dianalisis melalui analisis tematik kualitatif dan content analysis konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis AI membuka peluang berupa peningkatan kualitas pengambilan keputusan, percepatan analisis strategis, efisiensi operasional, penguatan inovasi, dan peningkatan agility organisasi. Namun, integrasi AI juga menghadirkan risiko seperti bias algoritmik, rendahnya transparansi keputusan, ketergantungan teknologi, tantangan akuntabilitas, dan persoalan etika. Penelitian ini menegaskan bahwa AI tidak sepenuhnya menggantikan peran pemimpin manusia, melainkan membentuk pola kepemimpinan hibrida yang menuntut kapabilitas teknis, adaptif, transformasional, dan etis. Implikasinya, keberhasilan kepemimpinan berbasis AI sangat bergantung pada tata kelola yang bertanggung jawab, kesiapan budaya organisasi, dan kolaborasi manusia–mesin yang seimbang dalam mendukung manajemen strategis.

Kata kunci: Artificial Intelligence; *Human–AI Collaboration;* Kepemimpinan Berbasis AI; Manajemen Strategis; Responsible Leadership

1. LATAR BELAKANG

Percepatan transformasi digital berkat kecerdasan buatan (AI) telah mengubah cara organisasi beroperasi secara dasar, khususnya dalam bagaimana pemimpin menyusun strategi, mengolah informasi, dan membuat keputusan di tengah ketidakpastian. Dalam konteks global, AI kini tidak hanya dianggap sebagai alat untuk mengotomatisasi tugas, tetapi juga sebagai kemampuan strategis yang berpengaruh terhadap cara manajemen dilakukan, proses inovasi,

Artikel Masuk: 06 Maret 2026; Revisi: 04 April 2026; Diterima: 05 Mei 2026; Tersedia: 12 Mei 2026

dan kemajuans transformasi suatu organisasi(Hebron & James, 2020). Pada saat yang sama, kepemimpinan tingkat puncak semakin dianggap sebagai faktor penting dalam kesuksesan integrasi AI, karena para pemimpin bertanggung jawab dalam mengubah peluang teknologi menjadi keputusan strategis yang bermanfaat bagi organisasi (Bevilacqua et al., 2025). Dalam konteks nasional, dinamika yang sama mulai semakin kuat, ketika transformasi kepemimpinan di era digital memaksa para pemimpin untuk menggabungkan kemampuan teknologi, kecepatan dalam mengambil keputusan, serta kemampuan memimpin perubahan dalam manajemen strategis organisasi (Taylor et al., 2008).

Meskipun AI menawarkan efisiensi, ketepatan analitik, dan dukungan prediktif yang semakin kuat, literatur menunjukkan bahwa pemanfaatannya dalam kepemimpinan masih menyisakan kesenjangan akademik dan praktik yang signifikan. Sejumlah studi menegaskan bahwa diskursus tentang *AI-powered* leadership masih tersebar di berbagai disiplin, mulai dari manajemen, psikologi organisasi, hingga sistem informasi, sehingga belum menghasilkan kerangka yang benar-benar terintegrasi untuk menjelaskan bagaimana AI membentuk perilaku, peran, dan tanggung jawab pemimpin secara strategis (Pratama et al., 2023). Di sisi praktik, organisasi juga menghadapi ketegangan antara kebutuhan untuk mengadopsi AI secara cepat dan tuntutan untuk menjaga akuntabilitas, transparansi, serta keseimbangan kepentingan para pemangku kepentingan, terutama ketika keputusan berbasis AI berpotensi menimbulkan bias, mengikis otonomi manusia, atau memperlambat pertimbangan etis dalam proses bisnis (Hossain, 2025). Kesenjangan ini menunjukkan bahwa urgensi kajian bukan lagi terletak pada pertanyaan apakah AI akan memengaruhi kepemimpinan, melainkan bagaimana peluang dan risiko AI harus dipahami secara konseptual agar dapat ditransformasikan menjadi praktik manajemen strategis yang bertanggung jawab.

Untuk menjelaskan persoalan tersebut, artikel ini menempatkan kepemimpinan berbasis AI dalam hubungan yang erat dengan pendekatan dynamic managerial capability dan manajemen strategis. Perspektif ini relevan karena integrasi AI dalam organisasi menuntut pemimpin untuk tidak hanya memahami teknologi, tetapi juga mampu melakukan sensing terhadap perubahan lingkungan, seizing atas peluang yang muncul, dan reconfiguring terhadap sumber daya, struktur, serta proses organisasi agar tetap adaptif dalam situasi yang volatil. Dalam lingkungan yang digerakkan oleh AI, kapabilitas teknis, adaptif, dan transformasional pemimpin menjadi fondasi penting untuk mengelola perubahan secara efektif (Hossain et al., 2025).

Di sisi lain, AI juga perlu dipahami sebagai kapabilitas strategis yang memperkuat kelincahan organisasi, inovasi, dan kemampuan responsif organisasi terhadap tekanan eksternal, sehingga hubungan antara kepemimpinan, AI, dan strategi tidak bersifat linier, melainkan dinamis dan saling membentuk (Steiber & Teece, 2026). Dengan demikian, kajian ini berpijak pada asumsi bahwa AI bukan sekadar instrumen operasional, tetapi bagian dari arsitektur strategis yang mengubah logika kepemimpinan modern.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara kritis kepemimpinan berbasis AI dengan menekankan tiga dimensi utama, yaitu peluang, risiko, dan implikasinya bagi manajemen strategis. Sejalan dengan tujuan tersebut, rumusan masalah penelitian ini mencakup empat pertanyaan pokok: bagaimana konsep kepemimpinan berbasis AI dijelaskan dalam literatur kontemporer; apa saja peluang utama yang dihasilkan AI bagi efektivitas kepemimpinan; apa saja risiko utama yang muncul dari integrasi AI dalam praktik kepemimpinan; dan bagaimana implikasi perkembangan tersebut terhadap manajemen strategis organisasi. Fokus pertanyaan ini penting karena literatur mutakhir memperlihatkan bahwa AI mendorong pergeseran kepemimpinan dari pola keputusan berbasis pengalaman menuju model yang lebih data-driven, namun pada saat yang sama tetap membutuhkan kepemimpinan yang bertanggung jawab, transparan, dan manusia-sentris (Haque, 2026). Selain itu, efektivitas kepemimpinan dalam ekosistem AI juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin memediasi kolaborasi antara human intelligence dan artificial intelligence dalam ruang keputusan yang kompleks, hibrid, dan sarat pertimbangan etis (Zárate-torres et al., 2025).

Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada upaya menyatukan literatur yang selama ini cenderung terfragmentasi menjadi sintesis konseptual yang menempatkan kepemimpinan berbasis AI bukan hanya sebagai fenomena teknologi, melainkan sebagai isu strategis yang menyentuh tata kelola, inovasi, budaya organisasi, dan pengambilan keputusan tingkat puncak. Berbeda dari studi yang menelaah kepemimpinan digital atau AI hanya sebagai enabler transformasi, artikel ini menyoroti secara simultan sisi peluang dan sisi risiko, sehingga menghasilkan pembacaan yang lebih seimbang terhadap konsekuensi manajerial dari AI. Dari sisi kebaruan, artikel ini menawarkan penekanan bahwa keberhasilan transformasi berbasis AI bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengintegrasikan AI ke dalam logika strategi organisasi tanpa mengabaikan tanggung jawab etis, pembelajaran organisasi, dan desain kolaborasi manusia–mesin yang produktif (Hamoud et al., 2025). Dengan demikian, artikel ini

diharapkan memperkaya pengembangan *conceptual paper* di bidang manajemen strategis dengan menunjukkan bahwa AI dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif sekaligus sumber kerentanan organisasi apabila tidak dikelola melalui kepemimpinan yang visioner, adaptif, dan bertanggung jawab (Arif et al., 2026).

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan berbasis artificial intelligence (AI) dalam literatur mutakhir dipahami bukan sekadar sebagai penggunaan perangkat cerdas untuk membantu kerja pemimpin, melainkan sebagai perubahan paradigma dalam cara organisasi memaknai otoritas, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya strategis. Dalam perspektif *dynamic managerial capability*, pemimpin di lingkungan AI dituntut memiliki kapabilitas teknis, adaptif, dan transformasional untuk melakukan sensing, seizing, dan reconfiguring atas peluang serta ancaman yang muncul dari teknologi cerdas. Dalam saat yang sama, perspektif responsible leadership menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan berbasis AI tidak dapat dipisahkan dari pertimbangan etis, akuntabilitas, dan keberimbangan kepentingan para pemangku kepentingan (Hossain et al., 2025).

Sementara itu, kerangka human AI collaboration menunjukkan bahwa AI sebaiknya diposisikan sebagai mekanisme augmentasi kepemimpinan yang tetap membutuhkan penilaian manusia untuk menempatkan keputusan algoritmik ke dalam konteks nyata yang kompleks, ambigu, dan sarat nilai (Zárate-torres et al., 2025). Dengan demikian, landasan teoretis utama penelitian ini bertumpu pada gagasan bahwa AI mengubah kepemimpinan dari model personalistik menuju model hibrida yang memadukan kecerdasan manusia, kecerdasan mesin, dan tata kelola strategis.

Studi-studi terdahulu memperlihatkan bahwa topik kepemimpinan berbasis AI berkembang cepat, tetapi masih terpencar ke dalam beberapa rumpun kajian. Tinjauan sistematis Aziz et al. (2025) memetakan tema besar seperti definisi AI-*powered* leadership, tantangan implementasi, dan risiko jangka panjang integrasi AI. Pada level manajemen puncak, Bevilacqua et al. (2025) menunjukkan bahwa AI berdampak pada keterampilan pemimpin, keputusan adopsi teknologi, dan penggunaan strategis AI dalam transformasi digital. Di ranah fungsi bisnis, Ledro et al. (2022) menunjukkan bahwa AI telah bergeser dari sekadar alat analitik menjadi elemen penting dalam pengelolaan hubungan pelanggan dan perencanaan strategi yang lebih koheren. Sementara itu, Seraj et al. (2025) menegaskan bahwa digital leadership berperan sebagai kapabilitas yang memungkinkan organisasi menerjemahkan visi digital ke dalam adopsi AI, inovasi digital, dan hasil transformasional yang berkelanjutan.

Pemetaan ini menunjukkan bahwa riset terdahulu telah banyak membahas AI sebagai pendorong efisiensi, inovasi, dan transformasi, tetapi belum selalu mengintegrasikan dimensi peluang, risiko, dan implikasi strategis ke dalam satu kerangka analisis yang utuh.

Dari kajian sebelumnya, tampak beberapa *research gap* yang relevan. Pertama, banyak studi masih menempatkan AI sebagai isu sektoral, misalnya pada layanan kesehatan, pariwisata, atau fungsi operasional tertentu, sehingga pemahaman tentang AI sebagai persoalan kepemimpinan dan manajemen strategis lintas konteks masih terbatas (Haque, 2026). Kedua, kajian tentang AI dalam pengambilan keputusan organisasi sering menyoroti efisiensi dan kualitas analitik, tetapi belum cukup mendalami bagaimana keputusan berbasis AI berhadapan dengan dilema etik, tata kelola, dan perlunya penilaian manusia, terutama dalam organisasi kecil dan menengah yang kapasitas pengawasannya tidak selalu matang (Štrukelj & Dankova, 2025). Ketiga, studi tentang perubahan budaya organisasi akibat AI memang mengidentifikasi isu resistensi, pembelajaran berkelanjutan, dan ketegangan etis, tetapi belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana perubahan tersebut diterjemahkan ke dalam desain kepemimpinan strategis yang bertanggung jawab (Murire, 2024). Keempat, riset yang menghubungkan simbolisasi AI oleh pemimpin dengan efektivitas manajemen krisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berperan dalam membangun kepercayaan dan efikasi teknologi, namun bukti semacam ini masih cenderung kontekstual dan belum menjadi dasar sintesis konseptual yang lebih luas (Tsui et al., n.d.).

Artikel ini mengambil posisi untuk menjawab celah tersebut melalui pendekatan *integrative literature review* yang menghubungkan tiga domain yang sering dibahas secara terpisah, yaitu kepemimpinan, AI, dan manajemen strategis. Posisi ini penting karena sejumlah publikasi terbaru telah menunjukkan bahwa AI perlu dipahami sebagai kapabilitas strategis yang memengaruhi kecepatan keputusan, pembentukan ekosistem, inovasi, dan kelincahan organisasi, bukan hanya sebagai alat efisiensi operasional (Steiber & Teece, 2026). Temuan lain memperlihatkan bahwa AI *capability* juga berkaitan dengan penurunan risiko kegagalan inovasi, terutama ketika didukung pengetahuan digital tim manajemen puncak dan kepemimpinan CEO yang integratif (Shang & Zhang, 2026). Dalam konteks nasional, literatur Indonesia mengenai transformasi kepemimpinan di era digital telah menekankan pentingnya pemimpin yang mampu memadukan kreativitas, komunikasi, pengelolaan kegagalan, dan inovasi, tetapi artikulasi hubungan unsur-unsur tersebut dengan AI sebagai penggerak strategi masih belum kuat (Sofiyanto et al., 2024). Oleh karena itu, kontribusi artikel ini terletak pada

penyusunan sintesis yang lebih seimbang tentang bagaimana AI membuka peluang, memunculkan risiko, dan sekaligus mengubah logika manajemen strategis melalui kepemimpinan yang adaptif dan bertanggung jawab.

Dari sisi tren teoretis dan metodologis, studi-studi sebelumnya menunjukkan kecenderungan yang cukup jelas. Secara teoretis, literatur banyak bergerak dari pembahasan adopsi teknologi menuju pendekatan yang menekankan *dynamic capabilities, upper echelons theory, responsible* AI *governance,* dan integrasi strategi bisnis TI. (Perifanis & Kitsios, 2023), misalnya, menegaskan bahwa nilai bisnis AI hanya dapat dipahami secara memadai jika dikaitkan dengan penyelarasan strategi bisnis dan strategi TI dalam transformasi digital. Secara metodologis, penelitian terdahulu menggunakan desain yang beragam, mulai dari *systematic literature review, bibliometrik, content analysis, hingga mixed methods* dan *structural equation modeling*. (Zhong et al., 2026) bahkan menunjukkan bahwa kombinasi SEM dan machine learning dapat menjelaskan hubungan AI *strategic capability*, kepemimpinan transformasional, dan *organizational agility* secara lebih kaya. Di sisi lain, Arif et al. (2026) memperlihatkan bahwa survei kuantitatif berbasis SEM juga efektif untuk menjelaskan hubungan antara pelatihan etika AI, kapabilitas, komitmen kepemimpinan, dan kinerja AI yang bertanggung jawab. Keragaman pendekatan ini menjadi konteks pembanding yang penting bagi artikel ini, karena menandakan bahwa topik AI dan kepemimpinan memerlukan sintesis lintas metode agar tidak terjebak pada satu domain bukti saja.

Berdasarkan keseluruhan kajian, sintesis konseptual yang menjadi pijakan artikel ini menempatkan kepemimpinan berbasis AI sebagai konfigurasi kapabilitas yang bekerja melalui tiga jalur utama. Jalur pertama adalah jalur peluang, yaitu peningkatan kualitas keputusan, percepatan analisis, inovasi, dan efisiensi organisasi. Jalur kedua adalah jalur risiko, yaitu bias algoritmik, ketergantungan teknologi, erosi akuntabilitas, serta tantangan transparansi dan privasi. Jalur ketiga adalah jalur implikasi strategis, yaitu perubahan pada peran pemimpin, pola tata kelola, kebutuhan pengembangan kompetensi, dan desain kolaborasi manusia–mesin dalam organisasi. Dalam kerangka ini, AI tidak diperlakukan sebagai pengganti total kepemimpinan manusia, melainkan sebagai mekanisme augmentasi yang harus diselaraskan dengan kecerdasan emosional, pertimbangan moral, dan etika kepemimpinan agar tidak mengikis kualitas pengambilan keputusan strategis (Mustika et al., 2025). Sintesis ini sekaligus menjadi dasar logis bagi pemilihan metode penelitian berbasis kajian literatur, karena pertanyaan penelitian artikel ini lebih menuntut pengintegrasian konsep, pemetaan argumen, dan penjelasan hubungan antartema daripada pengujian hipotesis lapangan (Kim & Kim, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis kajian pustaka dengan strategi *integrative literature review* yang diarahkan untuk menghasilkan sintesis konseptual mengenai kepemimpinan berbasis *artificial intelligence* (AI), khususnya terkait peluang, risiko, dan implikasinya bagi manajemen strategis. Strategi ini dipilih karena topik yang dikaji berkembang secara lintas disiplin dan belum sepenuhnya mapan dalam satu kerangka teoretis tunggal, sehingga memerlukan penggabungan temuan konseptual, hasil empiris, dan agenda riset dari berbagai studi yang relevan. Dalam literatur mutakhir, desain semacam ini lazim digunakan ketika peneliti ingin memetakan tema, menjelaskan hubungan antarkonsep, dan membangun argumentasi teoritis yang lebih terintegrasi atas fenomena yang masih tersebar dalam beberapa rumpun pembahasan, seperti *leadership studies, digital transformation, responsible* AI, dan *strategic management* (Bevilacqua et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini tidak diarahkan untuk menguji hipotesis statistik, melainkan untuk mengembangkan pemahaman konseptual yang sistematis dan kritis berdasarkan sintesis literatur akademik.

Sumber data yang digunakan adalah data sekunder berupa artikel jurnal ilmiah *open-access* yang membahas hubungan antara AI, kepemimpinan, tata kelola, pengambilan keputusan, inovasi, kapabilitas dinamis, dan manajemen strategis. Literatur dipilih karena tema kepemimpinan berbasis AI merupakan bidang yang masih berkembang dan banyak dibangun melalui diskursus konseptual, *systematic review*, studi empiris lintas sektor, serta agenda riset masa depan. Penggunaan data sekunder berbasis artikel ilmiah juga selaras dengan karakter *integrative review* yang bertujuan merangkum, membandingkan, dan mengontekstualisasikan temuan dari banyak studi untuk membangun kerangka penjelas yang lebih komprehensif. Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, sumber literatur ilmiah menjadi basis utama untuk menjelaskan pengaruh AI terhadap *business value, strategic alignment,* serta pengembangan kapabilitas organisasi di era transformasi digital, sehingga model ini relevan digunakan untuk topik kepemimpinan berbasis AI (Ledro et al., 2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan protokol penelusuran literatur yang dilaksanakan secara bertahap. Tahap pertama adalah identifikasi awal terhadap artikel-artikel yang relevan dengan kata kunci utama seperti *artificial intelligence, AI-powered leadership, digital leadership, responsible leadership, human–AI collaboration*, dan strategi berdasarkan kedekatan substansi artikel dengan fokus penelitian.

Tahap ketiga adalah pembacaan mendalam untuk mengekstraksi informasi penting, seperti definisi konsep, kerangka teoretis, temuan utama, konteks studi, dan implikasi strategis. Tahap keempat adalah pengelompokan artikel ke dalam tema-tema analitis, yaitu peluang AI bagi kepemimpinan, risiko penggunaan AI, perubahan peran pemimpin, tata kelola dan etika, serta implikasi bagi manajemen strategis. Tahapan ini sejalan dengan praktik dalam kajian literatur mutakhir yang menggunakan *screening, selection*, dan *thematic synthesis* untuk mereduksi fragmentasi temuan dan membangun pengetahuan yang lebih terstruktur (Murire, 2024). Pada penelitian ini, instrumen pengumpulan data berupa matriks ekstraksi literatur yang memuat identitas artikel, tujuan studi, metode, teori utama, dan temuan kunci untuk memudahkan proses komparasi dan sintesis.

Kriteria inklusi dan eksklusi diterapkan untuk menjaga relevansi serta kualitas sumber yang dianalisis. Kriteria inklusi mencakup artikel ilmiah yang diterbitkan dalam jurnal akademik bereputasi dan dapat diakses secara *open-access,* publikasi dalam rentang lima tahun terakhir atau sedekat mungkin dengan periode tersebut guna menangkap perkembangan mutakhir dalam bidang kecerdasan buatan (AI) dan kepemimpinan, serta artikel yang secara langsung membahas penerapan AI dalam konteks kepemimpinan, manajemen, tata kelola, inovasi, atau transformasi strategis. Selain itu, dipilih pula artikel yang menyediakan argumen konseptual atau temuan empiris yang jelas sehingga dapat diekstraksi dan dibandingkan dalam proses analisis. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi publikasi yang hanya membahas aspek teknis AI tanpa keterkaitan dengan kepemimpinan atau manajemen strategis, artikel populer atau sumber nona akademik seperti opini, publikasi yang tidak menyediakan akses penuh terhadap isi artikel, serta artikel dengan fokus yang terlalu sempit sehingga tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan sintesis konseptual dalam penelitian ini. Karena penelitian ini merupakan kajian literatur, unit analisis yang digunakan bukan individu atau organisasi lapangan, melainkan dokumen ilmiah yang merepresentasikan argumen, pendekatan, dan temuan mengenai kepemimpinan berbasis AI. Dalam tradisi review ilmiah, penetapan unit analisis pada level artikel memungkinkan peneliti menelusuri pola konseptual, kecenderungan metodologis, dan celah penelitian secara lebih sistematis (Haque, 2026).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis tematik kualitatif yang dipadukan dengan content analysis konseptual. Pada tahap awal, seluruh artikel yang lolos seleksi dibaca secara berulang untuk mengidentifikasi unit-unit makna yang berkaitan dengan konsep inti penelitian. Selanjutnya dilakukan open coding untuk menandai istilah, kategori, atau argumentasi yang muncul secara konsisten dalam literatur. Kode-kode tersebut kemudian dikelompokkan menjadi tema yang lebih besar, yaitu peluang, risiko, dan implikasi strategis.

Pada tahap berikutnya, peneliti melakukan sintesis naratif dengan membandingkan kesesuaian, perbedaan, dan ketegangan antarstudi untuk menghasilkan penjelasan yang utuh mengenai pergeseran peran kepemimpinan dalam ekosistem AI. Teknik ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak membangun pemahaman konseptual, bukan mengukur hubungan antarvariabel secara kuantitatif. Dalam studi-studi sebelumnya, analisis tematik dan sintesis naratif juga digunakan untuk mengungkap dimensi kapabilitas pemimpin, peran AI dalam transformasi manajerial, dan pola hubungan antara AI *adoption* dengan *organizational outcomes* (Zhong et al., 2026).

Untuk menjaga ketertelusuran analisis, penelitian ini menggunakan alat bantu sederhana berupa *tabel coding* manual dan *matriks sintesis literatur* yang disusun berdasarkan tema, teori, metode, dan temuan utama masing-masing artikel. Penggunaan alat bantu manual dipandang memadai karena jumlah sumber yang dipilih telah melalui seleksi substantif dan diarahkan untuk pengembangan conceptual paper, bukan untuk meta-analisis kuantitatif. Fokus utama penelitian ini adalah membangun argumentasi ilmiah yang menunjukkan bagaimana AI menghadirkan peluang strategis sekaligus memunculkan risiko etis dan organisasional, serta bagaimana kedua sisi

tersebut memengaruhi manajemen strategis melalui perubahan pada pengambilan keputusan, inovasi, tata kelola, dan desain kolaborasi manusia–mesin. Dengan pendekatan ini, bagian hasil dan pembahasan nantinya tidak disajikan sebagai statistik agregat, melainkan sebagai hasil sintesis konseptual atas pola-pola yang ditemukan dalam literatur ilmiah terbaru tentang kepemimpinan berbasis AI.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa publikasi yang *direview* dalam artikel ini didominasi oleh karya-karya mutakhir pada periode 2022–2026, dengan konsentrasi paling kuat pada tahun 2025–2026. Karakter publikasi yang teridentifikasi mencakup artikel empiris, *systematic literature review, general review, future research agenda*, dan artikel konseptual. Sebagian besar artikel terbit pada jurnal manajemen, organisasi, perilaku, layanan, dan teknologi yang memiliki fokus pada hubungan antara AI, kepemimpinan, inovasi, dan transformasi strategis. Dari sisi konteks, literatur yang direview mencakup lingkungan organisasi umum, layanan kesehatan, pariwisata dan perhotelan, UKM, layanan keuangan,

hingga industri penerbangan, sehingga menunjukkan sebaran bidang yang cukup luas dalam pembahasan kepemimpinan berbasis AI (Bevilacqua et al., 2025).

Pola metodologi dalam literatur yang dianalisis memperlihatkan empat kecenderungan utama. Pertama, terdapat *studi review* dan sintesis konseptual yang digunakan untuk memetakan tema, tantangan, dan agenda riset kepemimpinan berbasis AI. Kedua, terdapat studi empiris kuantitatif yang menggunakan survei dan *structural equation modeling* untuk menilai hubungan antara kepemimpinan, kapabilitas AI, tata kelola, dan hasil organisasi. Ketiga, terdapat studi kualitatif berbasis wawancara yang digunakan untuk mengidentifikasi dimensi kapabilitas pemimpin di lingkungan AI. Keempat, terdapat *studi mixed methods* yang menggabungkan survei, studi kasus, dan analisis lanjutan untuk melihat hubungan AI, kepemimpinan, dan agility organisasi. Variasi metodologis ini terlihat pada studi tentang pengaruh pelatihan etika AI dan komitmen kepemimpinan terhadap *responsible AI performance*, penelitian tentang kapabilitas pemimpin dalam lingkungan AI, serta studi mengenai *agility* UKM berbasis AI dan kepemimpinan transformasional (Arif et al., 2026).

Dari sisi tren temuan, hasil sintesis menunjukkan bahwa literatur secara konsisten menempatkan AI sebagai faktor yang berkaitan dengan peningkatan kapasitas pengambilan keputusan, percepatan analisis, efisiensi operasional, dan dukungan terhadap proses transformasi organisasi. Sejumlah artikel menampilkan AI sebagai *strategic capability* yang membantu organisasi mengenali peluang, mengolah data dalam volume besar, dan mendukung *respons strategis* yang lebih cepat. Pada level kepemimpinan, AI dilaporkan berhubungan dengan peningkatan kualitas data-*driven decision-making,* penguatan arah transformasi digital, dan perluasan kemampuan manajerial pemimpin puncak dalam mengoordinasikan perubahan organisasi (Perifanis & Kitsios, 2023).

Hasil sintesis berikutnya menunjukkan adanya kategori tematik utama pertama, yaitu peluang kepemimpinan berbasis AI. Dalam kategori ini, literatur menampilkan beberapa pola yang berulang, yakni peningkatan efisiensi keputusan, optimalisasi proses kerja, dukungan terhadap inovasi, dan penguatan agility organisasi. Beberapa studi menempatkan AI sebagai kapabilitas yang mendukung sensing dan seizing peluang, sementara studi lain menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan AI dapat berjalan bersama untuk mempercepat transformasi dan inovasi layanan. Selain itu, terdapat temuan bahwa AI capability berhubungan dengan penurunan risiko kegagalan inovasi perusahaan ketika didukung antarmuka CEO–TMT yang kuat dan pengetahuan digital manajemen puncak (Steiber & Teece, 2026).

Kategori tematik utama kedua yang muncul adalah risiko kepemimpinan berbasis AI. *Literatur* yang *direview* menampilkan pola risiko yang mencakup bias algoritmik, tantangan akuntabilitas, berkurangnya transparansi keputusan, resistensi tenaga kerja, ketergantungan pada teknologi, dan ketegangan etis dalam pengambilan keputusan. Pada organisasi yang menggunakan AI secara intensif, risiko tersebut juga muncul dalam bentuk kebutuhan pengawasan manusia yang lebih kuat, perlindungan privasi, dan perlunya kemampuan untuk memeriksa kembali output AI dalam konteks keputusan yang sensitif. Dalam studi mengenai pengambilan keputusan UKM, AI dilaporkan memperkuat kapasitas analitik, tetapi tetap memerlukan pertimbangan manusia pada keputusan normatif dan etis. Di sisi lain, literatur mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa adopsi AI berkaitan dengan perubahan praktik kerja, pembelajaran berkelanjutan, dan munculnya hambatan budaya dalam implementasi (Štrukelj & Dankova, 2025).

Kategori tematik utama ketiga adalah pergeseran peran dan kapabilitas kepemimpinan. Hasil sintesis memperlihatkan bahwa literatur tidak lagi memosisikan pemimpin hanya sebagai pengarah kerja manusia, melainkan sebagai aktor yang memediasi hubungan antara kecerdasan manusia dan kecerdasan buatan. Dalam korpus studi yang direview, kapabilitas pemimpin yang paling sering muncul adalah kapabilitas teknis untuk memahami AI, kapabilitas adaptif untuk merespons perubahan, kapabilitas transformasional untuk mendorong inovasi dan perubahan budaya, serta kapabilitas etis untuk menjaga akuntabilitas dan kepentingan pemangku kepentingan. Literatur juga memperlihatkan bahwa kolaborasi manusia–AI menjadi salah satu area hasil yang paling konsisten, dengan kepemimpinan dilaporkan berperan dalam mengatur supervisi, delegasi, dan penerjemahan keputusan AI ke dalam konteks organisasi yang nyata (By et al., 2025).

Kategori tematik utama keempat adalah tata kelola dan responsible AI leadership. Dalam kelompok temuan ini, artikel-artikel yang direview menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berbasis AI tidak hanya dikaitkan dengan performa dan efisiensi, tetapi juga dengan keberadaan *governance maturity*, etika organisasi, literasi AI, dan komitmen kepemimpinan terhadap transparansi. Dalam layanan kesehatan, literatur menampilkan AI sebagai pendorong perubahan kepemimpinan menuju model yang lebih data-driven sekaligus lebih menuntut pengawasan etis dan akuntabilitas institusional. Pada sektor layanan, temuan lain memperlihatkan bahwa pelatihan etika AI, kompetensi karyawan, tata kelola, dan

komitmen pimpinan bergerak sebagai elemen yang saling berkaitan dalam menghasilkan responsible AI performance (Haque, 2026).

Hasil sintesis juga menunjukkan adanya pola temuan yang menghubungkan kepemimpinan berbasis AI dengan manajemen strategis. Literatur yang direview menampilkan empat ranah implikasi strategis yang paling sering muncul, yaitu pengambilan keputusan strategis, inovasi organisasi, *agility* atau kapabilitas dinamis, dan tata kelola perubahan. Pada ranah pengambilan keputusan strategis, AI dilaporkan berkaitan dengan penguatan analisis dan prediksi. Pada ranah inovasi, AI dikaitkan dengan eksperimen, pengembangan model bisnis, dan mitigasi kegagalan inovasi. Pada ranah *agility*, AI dilaporkan mendukung kemampuan organisasi untuk menata ulang sumber daya dan merespons lingkungan yang berubah. Pada ranah tata kelola, AI menempatkan pimpinan dalam posisi untuk menyeimbangkan kecepatan transformasi dengan kontrol, nilai, dan kepatuhan institusional (Aziz et al., 2026).

Selain itu, hasil kajian memperlihatkan bahwa literatur tidak terpusat pada satu pendekatan teoretis tunggal. Beberapa studi menggunakan dynamic managerial capability untuk menjelaskan kapabilitas pemimpin dalam lingkungan AI, studi lain memakai upper echelons theory untuk melihat pengaruh manajer puncak terhadap adopsi dan penggunaan strategis AI, sementara studi lain menggunakan perspektif *responsible leadership*, human AI *collaboration*, atau digital transformation. Secara hasil, pemetaan ini menunjukkan bahwa AI *based leadership* dalam korpus studi yang direview diperlakukan sebagai fenomena multidimensi yang berada pada persimpangan antara kepemimpinan, teknologi, organisasi, dan strategi (Mazzù et al., 2025) .

Pembahasan

Hasil utama penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis artificial intelligence (AI) tidak dapat dipahami hanya sebagai adopsi perangkat digital untuk mendukung efisiensi kerja pemimpin, tetapi sebagai transformasi yang lebih mendasar dalam logika manajemen strategis organisasi. Temuan sintesis menunjukkan bahwa AI menghadirkan tiga ranah utama yang langsung berkaitan dengan rumusan masalah penelitian, yaitu peluang strategis, risiko organisasional, dan implikasi terhadap pengelolaan organisasi. Pada ranah peluang, AI terbukti memperluas kapasitas pengambilan keputusan berbasis data, mempercepat identifikasi peluang, dan mendukung inovasi serta agility organisasi. Pada ranah risiko, literatur memperlihatkan ancaman bias algoritmik, pelemahan akuntabilitas, ketergantungan pada teknologi, dan meningkatnya kebutuhan pengawasan manusia. Pada ranah implikasi strategis, AI mengubah peran pemimpin dari sekadar pengarah operasional menjadi arsitek integrasi antara teknologi, manusia, dan strategi. Dengan demikian, tujuan

penelitian untuk menjelaskan konsep, peluang, risiko, dan implikasi kepemimpinan berbasis AI dapat dikatakan terjawab melalui pola temuan yang relatif konsisten dalam literatur mutakhir. Kecenderungan ini juga menunjukkan bahwa masalah utama bukan lagi apakah AI relevan bagi kepemimpinan, tetapi bagaimana AI diorganisasi agar mendukung keunggulan strategis tanpa mengorbankan tata kelola dan kualitas pertimbangan manajerial (Billsberry, 2025).

Jika diinterpretasikan melalui kerangka *dynamic managerial capability*, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa AI memperkuat kemampuan pemimpin dalam melakukan *sensing, seizing, dan reconfiguring*, tetapi hanya ketika teknologi tersebut dipadukan dengan kapasitas manajerial yang memadai. AI memperluas sensing melalui analisis data yang lebih cepat dan prediktif, memperkuat seizing melalui kemampuan merumuskan respons yang lebih adaptif, serta mendukung *reconfiguring* melalui restrukturisasi proses, model kerja, dan pola kolaborasi organisasi. Namun, hasil sintesis juga menunjukkan bahwa AI tidak menggantikan kebutuhan akan penilaian manusia, terutama ketika organisasi berhadapan dengan ambiguitas, konflik kepentingan, dan keputusan bernilai normatif. Dalam perspektif *responsible leadership*, temuan ini berarti bahwa efektivitas AI dalam kepemimpinan tetap bergantung pada kemampuan pemimpin menjaga keseimbangan antara efisiensi teknologi dan tanggung jawab etis. Sementara itu, dari sudut pandang *human AI collaboration*, AI tampak lebih tepat dipahami sebagai augmentation mechanism daripada sebagai pengganti total fungsi kepemimpinan manusia, karena mesin dapat memperkuat analitik, tetapi belum sepenuhnya menggantikan pertimbangan kontekstual, empati, dan kepekaan moral yang melekat pada kepemimpinan (Hossain, 2025).

Temuan artikel ini pada dasarnya sejalan dengan sebagian besar studi terdahulu yang menempatkan AI sebagai pengungkit transformasi kepemimpinan dan strategi, tetapi juga menunjukkan beberapa nuansa penting yang memperluas pemahaman sebelumnya. Sejalan dengan Bevilacqua et al. (2025), hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa AI memengaruhi keterampilan pemimpin puncak, keputusan adopsi teknologi, dan penggunaan strategis AI dalam organisasi. Hasil ini juga beririsan dengan Seraj et al. (2025) yang menunjukkan bahwa digital leadership berperan dalam menghubungkan AI, inovasi, dan transformasi digital. Namun, artikel ini bergerak lebih jauh dengan menempatkan peluang dan risiko secara simultan dalam satu bangunan analisis, bukan hanya melihat AI sebagai penguat transformasi. Di sisi lain, beberapa studi terdahulu lebih optimistis dalam melihat AI sebagai pendorong

produktivitas dan efektivitas pemimpin, terutama dalam lingkungan yang menekankan efisiensi dan inovasi (Putra et al., 2025). Sintesis dalam artikel ini memperlihatkan bahwa optimisme tersebut valid, tetapi tidak dapat dipisahkan dari syarat kelembagaan seperti tata kelola, literasi AI, dan pengawasan etis. Dengan kata lain, penelitian ini tidak bertentangan secara frontal dengan studi yang lebih pro-teknologi, melainkan menempatkan temuan mereka ke dalam kerangka yang lebih seimbang dan lebih dekat dengan realitas strategis organisasi.

Kontribusi ilmiah artikel ini terletak pada kemampuannya menghubungkan tiga domain yang selama ini sering dibahas secara terpisah, yaitu kepemimpinan, AI, dan manajemen strategis. Literatur sebelumnya banyak menjelaskan AI dari sudut pandang adopsi teknologi, tata kelola, atau transformasi digital, tetapi belum selalu memosisikan kepemimpinan berbasis AI sebagai fenomena strategis yang memiliki konsekuensi ganda: memperbesar kapasitas organisasi sekaligus membuka kerentanan baru. Dengan menyatukan dimensi peluang, risiko, dan implikasi strategis, artikel ini memberikan kontribusi konseptual pada pengembangan studi kepemimpinan digital dan AI-*powered leadership,* terutama dengan menegaskan bahwa pemimpin bukan hanya pengguna teknologi, tetapi perancang mekanisme organisasi yang menentukan apakah AI menjadi sumber keunggulan atau sumber masalah. Dari sisi praktik, kontribusi artikel ini tampak pada penegasan bahwa organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya *technology-aware, tetapi juga ethically literate,* mampu membangun budaya kerja yang adaptif, dan sanggup menerjemahkan potensi AI ke dalam keputusan strategis yang dapat dipertanggungjawabkan. Temuan seperti ini penting karena selaras dengan studi yang menunjukkan bahwa *governance maturity,* pelatihan etika AI, dan komitmen kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan AI yang bertanggung jawab (Arif et al., 2026).

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu diakui secara proporsional. Pertama, karena menggunakan pendekatan *integrative literature review,* artikel ini sangat bergantung pada keluasan dan kualitas literatur yang tersedia, sehingga hasil sintesis dipengaruhi oleh distribusi tema, konteks, dan pendekatan metodologis yang dominan dalam studi-studi terdahulu. Kedua, walaupun literatur yang digunakan didominasi publikasi mutakhir, sebaran konteks penelitian masih banyak terkonsentrasi pada sektor-sektor tertentu dan belum sepenuhnya mewakili variasi organisasi lintas negara, terutama dalam konteks negara berkembang. Ketiga, sifat konseptual artikel ini membuatnya kuat dalam membangun penjelasan teoretis, tetapi belum dapat memberikan pengujian empiris langsung terhadap hubungan kausal antara kepemimpinan berbasis AI dan keluaran manajemen strategis tertentu. Keempat, beberapa publikasi yang direview masih menempatkan AI dalam tahap adopsi atau transisi, sehingga sebagian temuan kemungkinan akan berubah seiring pendewasaan regulasi,

teknologi, dan kesiapan organisasi. Keterbatasan ini sejalan dengan temuan literatur yang juga menegaskan bahwa AI dan kepemimpinan masih merupakan domain yang berkembang cepat, dengan definisi, indikator, dan konteks implementasi yang belum sepenuhnya stabil (Ledro et al., 2022).

Berdasarkan hasil dan keterbatasan tersebut, terdapat beberapa implikasi dan rekomendasi yang relevan. Bagi peneliti selanjutnya, dibutuhkan studi empiris lintas sektor yang menguji bagaimana kapabilitas pemimpin, tingkat tata kelola AI, dan kesiapan budaya organisasi memengaruhi hasil strategis secara lebih spesifik, misalnya pada inovasi, kinerja, resiliensi, atau kualitas keputusan. Penelitian masa depan juga perlu membandingkan secara lebih sistematis konteks organisasi besar dan kecil, karena tantangan pengawasan AI, literasi digital, dan kapasitas adaptif kemungkinan berbeda secara signifikan, sebagaimana diindikasikan dalam studi UKM dan organisasi yang sedang bertransformasi (Zhong et al., 2026). Bagi praktisi, hasil penelitian ini mengindikasikan pentingnya investasi tidak hanya pada teknologi AI, tetapi juga pada pelatihan kepemimpinan, pembentukan kebijakan etika, dan desain kolaborasi manusia–mesin yang tidak mereduksi peran manusia dalam keputusan strategis. Bagi pembuat kebijakan, hasil ini menunjukkan perlunya mendorong kerangka regulasi dan pedoman tata kelola yang tidak hanya fokus pada keamanan teknis AI, tetapi juga pada akuntabilitas keputusan, transparansi organisasi, dan pengembangan kompetensi pemimpin di era AI. Dalam konteks ini, studi tentang AI *capability, innovation failure,* dan pengaruh simbolisasi AI oleh pemimpin pada situasi krisis memperlihatkan bahwa kebijakan dan praktik yang terlalu menekankan kecepatan adopsi tanpa pembenahan kapasitas kepemimpinan justru dapat menghasilkan ketimpangan baru dalam pengelolaan strategi organisasi (Alzoubi et al., 2026).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis *artificial intelligence* (AI) merupakan perkembangan strategis yang mengubah cara organisasi memahami peran pemimpin, proses pengambilan keputusan, dan pengelolaan perubahan. Hasil kajian menegaskan bahwa AI menghadirkan peluang penting dalam bentuk peningkatan kualitas analisis, percepatan respons strategis, efisiensi operasional, serta penguatan inovasi dan agility organisasi. Namun, pada saat yang sama, integrasi AI juga memunculkan risiko yang tidak dapat diabaikan, seperti bias algoritmik, berkurangnya transparansi keputusan, ketergantungan

berlebihan pada teknologi, dan meningkatnya tuntutan terhadap akuntabilitas serta pengawasan etis. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menjelaskan konsep kepemimpinan berbasis AI, mengidentifikasi peluang dan risikonya, serta menelaah implikasinya bagi manajemen strategis telah tercapai melalui sintesis yang menunjukkan bahwa AI bukan sekadar alat bantu teknis, tetapi elemen yang membentuk ulang logika kepemimpinan modern.

Dari sisi kontribusi, artikel ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan berbasis AI harus diposisikan sebagai isu strategis, bukan hanya isu teknologi. Kontribusi teoretisnya terletak pada penggabungan dimensi peluang, risiko, dan implikasi strategis ke dalam satu kerangka konseptual yang lebih utuh. Kontribusi praktisnya terletak pada penegasan bahwa organisasi memerlukan pemimpin yang

tidak hanya memiliki literasi teknologi, tetapi juga kapasitas adaptif, etis, dan transformasional untuk memastikan bahwa penggunaan AI tetap selaras dengan tujuan organisasi dan kepentingan para pemangku kepentingan. Artikel ini juga menegaskan bahwa keberhasilan penerapan AI dalam kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan organisasi membangun tata kelola yang bertanggung jawab, budaya kerja yang siap berubah, serta desain kolaborasi manusia–mesin yang seimbang.

Ke depan, penelitian lanjutan perlu menguji secara empiris hubungan antara kepemimpinan berbasis AI dan berbagai keluaran strategis organisasi dalam konteks sektor, ukuran organisasi, dan tingkat kematangan digital yang berbeda. Selain itu, pengembangan praktik juga perlu diarahkan pada penyusunan model kepemimpinan yang mampu memadukan kecanggihan AI dengan pertimbangan manusiawi, sehingga transformasi digital tidak hanya menghasilkan efisiensi, tetapi juga menjaga kualitas keputusan, legitimasi organisasi, dan keberlanjutan strategi jangka panjang.

DAFTAR REFERENSI

Alzoubi, R. H., Murad, M. A., Shnaikat, B. G., Al Kloub, S., Khalaf, E., Alhumeisat, I., Ali, H. M., Hamdan, O., Alkarabsheh, M., Mahmoud, H., & Alafaghni, A. (2026). AI-era leadership: Probing leaders' AI symbolization in crisis management in Jordan's airline industry. *Cogent Business & Management, 13*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2026.2630414

Arif, M., Zhao, L., Zou, X., Li, K., Chen, Z., Ai, Y., & Tian, M. (2026). Ethics training competencies and leadership. *iScience*. https://doi.org/10.1016/j.isci.2026.115134

Aziz, M. F., McMurray, A., Ahmed, N., & Harrison, C. (2026). AI-powered leadership: A systematic literature review. *Journal of Managerial Psychology*. https://doi.org/10.1108/JMP-05-2024-0389

Bevilacqua, S., Masárová, J., Antonio, F., & Ferraris, A. (2025). Enhancing top managers' leadership with artificial intelligence: Insights from a systematic literature review. https://doi.org/10.1007/s11846-025-00836-7

Billsberry, J. (2025). Dehumanising leadership: AI and the construction of post-human leadership. *Leadership & Organization Development Journal*. https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2025-0491

By, P. T. H. A., Johnson, T., & Marshall, C. C. D. R. C. D. D. F. (2025). The influence of generative artificial intelligence on leadership: An exploration of technology professionals' perceptions regarding leadership, adaptation, and organizational culture in the digital age. (December 2025), 126.

Hamoud, A., Seraj, A., Hasanein, A. M., Al-Romeedy, B. S., & Elziny, M. N. (2025). Redefining the digital frontier: Digital leadership, AI, and innovation driving next-generation tourism and hospitality. 1–25.

Haque, A. (2026). Responsible artificial intelligence (AI) in healthcare: A paradigm shift in. *Leadership in Health Services, 38*(4), 644–656. https://doi.org/10.1108/LHS-01-2025-0018

Hebron, L., & James, M. (2020). Conceptualizing the role of leadership strategy in the context of strategic management process: A review of literature. *AIOR Journal, 3*(4), 1598–1623. https://doi.org/10.31014/aior.1992.03.04.307

Hossain, S. (2025). The influence of artificial intelligence-driven capabilities on responsible leadership: A future research agenda. *Journal of Management & Organization*, 2360–2384. https://doi.org/10.1017/jmo.2025.10010

Hossain, S., Fernando, M., & Akter, S. (2025). Digital leadership: Towards a dynamic managerial capability perspective of artificial intelligence-driven leader capabilities. *CCCM*. https://doi.org/10.1177/15480518251319624

Kim, K., & Kim, B. (2022). Decision-making model for reinforcing digital transformation strategies based on artificial intelligence technology. https://doi.org/10.3390/info13050253

Ledro, C., Nosella, A., & Vinelli, A. (2022). Artificial intelligence in customer relationship management: Literature review and future research directions. *Journal of Business & Industrial Marketing*. https://doi.org/10.1108/JBIM-07-2021-0332

Mazzù, P. M. F., Homberg, P., & Englund, M. (2025). Empowering leadership: The role of AI in enhancing strategic decision-making, organizational processes, and emotional intelligence. Master's thesis, Innovation and Industrial Management.

Murire, O. T. (2024). Artificial intelligence and its role in shaping organizational work practices and culture. https://doi.org/10.3390/admsci14120316

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

Perifanis, N.-A., & Kitsios, F. (2023). Investigating the influence of artificial intelligence on business value in the digital era of strategy: A literature review. https://doi.org/10.3390/info14020085

Pratama, A. S., Sari, S. M., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh artificial intelligence, big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di era digital. 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. *Jurnal Ilmiah*, 3(April). https://doi.org/10.59031/jmsc.v3i2.623

Shang, J., & Zhang, K. (2026). Artificial intelligence capability, CEO-TMT interface and corporate innovation failure. *Humanities and Social Sciences Communications*. https://doi.org/10.1057/s41599-026-06856-2

Sofiyanto, M., Anshori, M. I., & Andriani, N. (2024). Transformasi kepemimpinan dalam manajemen strategis di era digital: Tinjauan literatur review. *Jurnal Ilmiah*, 9(204), 290–297.

Steiber, A., & Teece, D. J. (2026). The dynamic capabilities of Chinese companies. https://doi.org/10.1177/00081256251412827

Štrukelj, T., & Dankova, P. (2025). Ethical leadership and management of small- and medium-sized enterprises: The role of AI in decision making. https://doi.org/10.3390/admsci15070274

Taylor, J. S., Machado, M. D. E. L., & Peterson, M. W. (2008). Leadership and strategic management: Keys to institutional priorities and planning. *Journal of Higher Education*, 43(3). https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2008.00363.x

Tsui, E., Garner, B. J., & Staab, S. (n.d.). The role of artificial intelligence in knowledge management.

Zárate-Torres, R., Rey-Sarmiento, C. F., Acosta-Prado, J. C., Gómez-Cruz, N. A., Castro, R., & Camargo, J. (2025). Influence of leadership on human–artificial intelligence collaboration. https://doi.org/10.3390/bs15070873

Zhong, L., Ady, S. U., & Indrasari, M. (2026). AI in strategic management and organizational agility of SMEs: Leadership, policy environment, and adaptive capability. *Future of Production and Logistics*. https://doi.org/10.55670/fpll.futech.5.2.1