

AI-Driven Leadership: Bagaimana AI Mengubah Cara Pemimpin Mengambil Keputusan Strategis.

Putri Abellia Safrilina¹, Khoirun Nisa², Ach. Fausi³,
Mochammad Isa Anshori⁴

Program Studi Manajemen¹, Program Studi Manajemen², Program
Studi Manajemen³, Program Studi Manajemen⁴
Fakultas Penulis¹, Fakultas Penulis², Fakultas Penulis³
Universitas Trunojoyo Madura¹, Universitas Trunojoyo Madura²,
Universitas Trunojoyo Madura³, Universitas Trunojoyo Madura⁴

putriabelliasaf@gmail.com¹, nisa.icha0711@gmail.com²,
achfausi60@gmail.com³, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁴

Received: 2025-02-17. **Revised:** 2025-03-27. **Accepted:** 2025-03-30. **Issue Period:**
Vol.9 No.2 (2025), Pp. 621-632

Abstrak: Kemampuan para pemimpin untuk membuat keputusan strategi yang tepat sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era globalisasi yang sangat kompetitif ini. Proses pengambilan keputusan strategi adalah proses yang memerlukan para pemimpin untuk menilai situasi, menemukan peluang dan ancaman, dan kemudian membuat keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor utama yang mempengaruhi pengambilan keputusan strategi dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kemampuan waktu, menciptakan budaya organisasi yang positif, dan membuat keputusan yang tepat. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan waktu pengambilan keputusan yang salah dan mengurangi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis literatur dan studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk menggali pemahaman yang mendalam mengenai peran AI dalam pengambilan keputusan strategi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori utama, yaitu literatur dan studi kasus. Penggunaan AI dalam pengambilan keputusan strategi tidak terlepas dari tantangan etika. O'Neil (2016) mengungkapkan bahwa algoritma AI dapat mengandung bias jika data yang digunakan dalam pelatihannya tidak beragam atau mewakili ketimpangan sistemik[6]. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan buatan (AI) memiliki peran signifikan dalam pengambilan keputusan strategi oleh pemimpin organisasi. AI mampu meningkatkan efisiensi dan akurasi dengan mengolah data dalam jumlah besar secara cepat dan objektif, serta mengurangi bias dalam pengambilan keputusan. Implementasi AI juga berdampak pada perubahan struktur organisasi, di mana peran manusia lebih fokus pada strategi dan inovasi daripada tugas administratif. Namun, penerapan AI juga menghadapi tantangan seperti bias algoritmik, isu etika, serta kesenjangan keterampilan digital di kalangan pemimpin dan karyawan.

Kata kunci: Artificial Intelligence, Pemimpin , Keputusan Strategis.

Abstract: The ability of leaders to make the right strategic decisions is critical to the success of a company in this highly competitive era of globalization. The strategic decision-making process is a process that requires leaders to assess the situation, identify opportunities and threats, and then make the right decisions to achieve



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1828

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

organizational goals. The main factor that influences strategic decision-making in an organization is leadership. Good leadership can increase time capability, create a positive organizational culture, and make the right decisions. Conversely, poor leadership can lead to wrong decision-making time and reduce the organization's ability to achieve its goals. This study uses a qualitative approach with literature analysis and case study methods. This approach was chosen to explore a deep understanding of the role of AI in strategic decision-making. The data sources used in this study consist of two main categories, namely literature and case studies. The use of AI in strategic decision-making is inseparable from ethical challenges. O'Neil (2016) revealed that AI algorithms can contain bias if the data used in their training is not diverse or represents systemic inequality [6]. Based on this study, it can be concluded that artificial intelligence (AI) has a significant role in strategic decision-making by organizational leaders. AI is able to increase efficiency and accuracy by processing large amounts of data quickly and objectively, and reducing bias in decision-making. The implementation of AI also has an impact on changing organizational structures, where the role of humans is more focused on strategy and innovation than administrative tasks. However, the implementation of AI also faces challenges such as algorithmic bias, ethical issues, and the digital skills gap among leaders and employees.

Keywords: Artificial Intelligence, Leaders, Strategic Decisions.

I. PENDAHULUAN

Dikutip dari buku (Bhudianto, 2015), kepemimpinan memiliki ruang lingkup dan sudut pandang yang cukup luas, sehingga muncul beragam definisi dari para ahli. Tidak ada definisi baku tentang arti kepemimpinan, bahkan Stogdill mengatakan “terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan ,konsep tersebut”. Meski demikian bukan berarti tidak ada acuan umum dalam menguraikan pengertian kepemimpinan[1].

Memimpin berarti mempengaruhi para bawahan agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur dan metode kerja yang telah ditetapkan. Ordway Tead dalam bukunya *The 8 Art of Leadership* mengemukakan bahwa: Leadership is the activity of influencing people to cooperaty toward some goal wich they come to fine desirable. (Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang untuk bekerjasama yang mana mereka mewujudkan kerjasamanya itu untuk mencapai tujuan yang diinginkan).

Sedangkan, Hemhill & Coons (1957) mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitasaktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (shared goal) [1]. Sementara menurut Herold Koontz, “Leadership is the art coordinating and motivating individuals and group to achieve desired inds”[1].

Dari penjabaran di atas, maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu atau kelompok agar terwujud hubungan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seringkali kepemimpinan disamakan dengan pemimpin, padahal keduanya memiliki perbedaan makna. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki tugas memimpin dan dapat membuat keputusan, sementara kepemimpinan merupakan bakat atau sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin [1].

Kemampuan para pemimpin untuk membuat keputusan strategis yang tepat sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era globalisasi yang sangat kompetitif ini. Proses pengambilan keputusan strategis adalah proses yang kompleks dan berbagai langkah, yang memerlukan para pemimpin untuk menilai situasi, menemukan peluang dan ancaman, dan kemudian membuat keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor utama yang mempengaruhi pengambilan keputusan strategis dalam sebuah organisasi adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kemampuan tim, menciptakan budaya organisasi yang positif, dan membuat keputusan yang tepat untuk mencapaitujuan organisasi. Sebaliknya,



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1828

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan tim membuat keputusan yang salah dan mengurangi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut [5].

Pengambilan keputusan strategis dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kemampuan pimpinan, struktur organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan bisnis. Namun, kepemimpinan yang efektif dapat membantu pimpinan membuat keputusan yang lebih baik, meningkatkan kemampuan tim, dan menciptakan budaya organisasi yang lebih baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh teknologi kecerdasan buatan (AI) terhadap cara pemimpin mengambil keputusan strategis dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana AI memodifikasi proses pengambilan keputusan dengan meningkatkan efisiensi dan akurasi informasi yang tersedia bagi pemimpin, serta menilai dampaknya terhadap kualitas keputusan yang diambil.

Sehingga kita dapat mengetahui tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi pemimpin saat mengimplementasikan AI dalam pengambilan keputusan, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi kendala tersebut. Hingga pada akhirnya, penelitian ini akan memberikan rekomendasi praktis bagi pemimpin dan organisasi tentang cara terbaik untuk memanfaatkan AI dalam proses pengambilan keputusan strategis. Melalui studi kasus pada organisasi yang telah berhasil mengimplementasikan AI, diharapkan dapat diperoleh wawasan berharga mengenai praktik terbaik dan hasil yang dicapai, yang dapat menjadi panduan bagi pemimpin dalam menghadapi tantangan dan peluang di masa depan.

Tetapi tidak dapat peneliti hindari bahwa masih ada kesenjangan dalam penelitian ini, meskipun banyak studi kasus yang membahas potensi dan tantangan AI, masih sedikit penelitian empiris yang secara langsung mengukur dampak AI terhadap pengambilan keputusan strategis di berbagai sektor industri. Meskipun banyak penelitian yang menyoroti isu etika dalam penggunaan AI, tetapi tidak cukup membahas bagaimana organisasi dapat secara praktik mengatasi tantangan etika tersebut dalam implementasi AI. Walaupun peran AI dalam mengadopsi AI disebutkan, masih ada kesenjangan dalam memahami bagaimana gaya kepemimpinan tertentu yang mempengaruhi keberhasilan dalam penerapan AI. Sehingga banyak studi kasus yang hanya berfokus pada manfaat jangka pendek dari penggunaan AI, namun masih kurang penelitian yang mengeksplorasi dampak jangka panjang terhadap struktur organisasi dalam dinamika tim. Sebagian besar penelitian juga cenderung bersifat umum dan tidak mempertimbangkan variasi dalam penerapan AI di berbagai industri. Meskipun ada diskusi tentang kebutuhan keterampilan baru dalam konteks AI, masih ada kekurangan dalam beradaptasi dengan teknologi baru.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa pertanyaan yang spesifik dan terukur yang akan dijawab melalui literatur review, yaitu: 1. Bagaimana AI mempengaruhi efisiensi dan akurasi pengambilan keputusan strategis di berbagai sektor industri; 2. Tantangan etika yang dihadapi organisasi dalam penerapan AI, serta bagaimana organisasi mengatasi tantangan tersebut; 3. Bagaimana berbagai gaya kepemimpinan mempengaruhi adopsi dan keberhasilan implementasi AI dalam pengambilan keputusan strategis; 4. Dampak jangka panjang dari penerapan AI terhadap struktur organisasi dan dinamika tim; 5. Jenis keterampilan yang paling diperlukan oleh pemimpin dan karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi AI, serta bagaimana program pelatihan dan meningkatkan keterampilan tersebut.

Sehingga memperoleh tujuan yaitu untuk menganalisis dan mengidentifikasi manfaat konkret dari penggunaan AI dalam pengambilan keputusan strategis, dengan fokus pada efisiensi dan akurasi. Selain itu, dapat mengeksplorasi tantangan etika yang dihadapi oleh organisasi dalam penerapan AI dan mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diadopsi untuk mengatasi masalah tersebut. Untuk menilai bagaimana berbagai gaya kepemimpinan mempengaruhi proses adopsi dan keberhasilan implementasi AI dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, dapat menganalisis dampak jangka panjang dari penerapan AI terhadap struktur organisasi dan dinamika tim, serta bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja keseluruhan. Terakhir adalah mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk adaptasi terhadap teknologi AI dan mengevaluasi efektifitas program pelatihan yang ada dalam meningkatkan keterampilan tersebut.

Dengan pertanyaan penelitian yang spesifik dan tujuan yang jelas, literatur review ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mengenai peran AI dalam pengambilan keputusan strategis dan tantangan yang dihadapi dalam implementasinya.

II. METODE DAN MATERI



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1828

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis literatur dan studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk menggali pemahaman yang mendalam mengenai peranan AI dalam pengambilan keputusan strategis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kategori utama, yaitu literatur dan studi kasus.

Pencarian literatur yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data akademis seperti Google Scholar, Scopus, Sciencedirect, dan aplikasi publish or perish. Kata kunci seperti "Artificial Intelligence", "Strategic Decision Macing", "Leadership" akan memandu pencarian. Maka dari itu, pencarian dilakukan dengan cara mencari artikel dan jurnal yang relevan yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir. Sedangkan penelitian studi kasus akan melibatkan studi kasus pada organisasi yang telah berhasil menerapkan AI dalam pengambilan keputusan. Data ini dapat diperoleh melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan analisis konten dan analisis kasus. Analisis konten akan digunakan untuk mengkategorikan data dari literatur berdasarkan tema-tema yang muncul, seperti dampak, tantangan, dan dampak etis dari penggunaan AI. Sementara itu, analisis kasus akan mendalami bagaimana AI diterapkan dalam pengambilan keputusan di organisasi tertentu, termasuk konteks, proses, dan hasil yang dicapai. Namun, penelitian ini juga memiliki batasan, fokus utama penelitian ini adalah pada organisasi tertentu yang telah menetapkan AI, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke semua organisasi.

2.1 Definisi Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Stogdill (1974) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki berbagai definisi yang bervariasi tergantung pada konteks dan perspektif yang digunakan [1]. Menurut Yukl (2013), kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan tertentu [7]. Sementara itu, Northouse (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memobilisasi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama [8].

Adapun berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keputusan strategis dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

- Kemampuan pemimpin: Menurut Mintzberg et al. (1976), pemimpin yang memiliki wawasan luas dan keterampilan analitis dapat membuat keputusan yang lebih baik [2].
- Struktur organisasi: Goleman (2000) menekankan bahwa organisasi dengan struktur yang fleksibel lebih adaptif terhadap perubahan dibandingkan dengan organisasi yang kaku [3].
- Budaya organisasi: Menurut Schein (2010), budaya organisasi yang mendukung inovasi dan data-driven decision making berperan penting dalam efektivitas pengambilan keputusan [4].
- Lingkungan eksternal: Perubahan ekonomi, sosial, dan teknologi mempengaruhi bagaimana pemimpin mengambil keputusan strategis (Drucker, 1999) [21].

2.2 Konsep AI dalam Kepemimpinan

Kecerdasan buatan (AI), yang ditunjukkan oleh mesin yang menunjukkan ciri-ciri kecerdasan manusia (HI), semakin sering diterapkan dalam berbagai layanan dan kini menjadi sumber utama inovasi (Rust & Huang, 2014) [19]. Artificial Intelligence (AI) telah berkembang pesat dalam dekade terakhir dan telah diadopsi dalam berbagai sektor bisnis. Menurut Russell & Norvig (2016), AI didefinisikan sebagai sistem yang dapat meniru kecerdasan manusia dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks [9]. McKinsey Global Institute (2018) mencatat bahwa AI telah diimplementasikan dalam sektor keuangan, manufaktur, dan ritel untuk meningkatkan efisiensi operasional [10]. AI juga memberikan kontribusi besar dalam pengambilan keputusan yaitu dengan cara:

1. Menganalisis data besar secara cepat dan akurat.
2. Mengurangi bias dalam pengambilan keputusan dengan berbasis pada data yang objektif.
3. Memprediksi trend an pola bisnis dengan menggunakan machine learning dan deep learning.

2.3 Tantangan dan Risiko Implementasi AI



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1828

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

AI tidak terlepas dari tantangan etika, terutama terkait bias dalam algoritma. O'Neil (2016) mengungkapkan bahwa algoritma yang dilatih dengan data yang tidak seimbang dapat menghasilkan keputusan yang diskriminatif [6]. Pasquale (2015) menyoroti pentingnya transparansi dalam sistem AI untuk memastikan akuntabilitas dalam keputusan yang diambil [11]. Sehingga keamanan data menjadi perhatian utama dalam penerapan AI. Menurut Chui et al. (2018), penggunaan AI dalam analisis data skala besar menimbulkan risiko kebocoran data dan penyalahgunaan informasi pribadi [12]. Regulasi seperti GDPR (General Data Protection Regulation) di Uni Eropa telah diterapkan untuk mengatasi tantangan ini (Westerman et al., 2014). [13]

Dengan meningkatnya penggunaan AI, keterampilan baru diperlukan untuk beradaptasi dengan teknologi ini. Bughin et al. (2018) mengidentifikasi beberapa keterampilan utama yang diperlukan, termasuk: [14]

- Literasi data dan pemahaman tentang AI.
- Kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dengan sistem berbasis AI.
- Keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah dalam konteks AI.

2.4 Pengaruh AI terhadap Struktur Organisasi

AI bisa mengubah dinamika organisasi dalam pengambilan keputusan. Menurut Brynjolfsson & McAfee (2017), AI dapat mengotomatiskan tugas administratif, sehingga peran manusia lebih difokuskan pada analisis strategis [15]. Sedangkan Makridakis (2017), mengatakan bahwa AI dapat meningkatkan kolaborasi dengan menyediakan data yang lebih akurat untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti [16]. AI juga bisa mengurangi hierarki organisasi dengan menciptakan model kerja yang lebih berbasis tim dan berbagi informasi secara real-time (Chui et al., 2018) [12].

Sehingga pemimpin bisa memainkan peran penting dalam keberhasilan implementasi AI. Bass (1990) menyebutkan bahwa pemimpin transformasional lebih sukses dalam mendorong inovasi teknologi [27]. Yukl (2013) menambahkan bahwa pemimpin yang memiliki pemahaman tentang teknologi lebih efektif dalam memanfaatkan AI untuk mendukung pengambilan keputusan strategis [7].

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Studi Kasus : Perusahaan Ritel Besar Di Indonesia

AI dalam Efisiensi dan Akurasi Pengambilan Keputusan Strategis

Kecerdasan Buatan (AI) telah menjadi alat yang semakin penting dalam mendukung pengambilan keputusan strategis di berbagai sektor industri. Menurut Davenport & Ronanki (2018), AI dapat meningkatkan efisiensi dengan menganalisis data dalam jumlah besar secara cepat dan akurat, memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan berbasis data [17]. Brynjolfsson & McAfee (2017) juga menyoroti bahwa AI dapat mengurangi bias dalam pengambilan keputusan dengan memberikan rekomendasi berdasarkan pola yang teridentifikasi secara objektif [15].

Dalam sektor keuangan, AI digunakan untuk menganalisis tren pasar dan memberikan rekomendasi investasi yang lebih akurat (Bughin et al., 2018) [14]. Di industri manufaktur, AI membantu mengoptimalkan rantai pasokan dan meningkatkan efisiensi produksi melalui sistem prediktif (Makridakis, 2017) [16]. Penelitian oleh McKinsey & Company (2019) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi AI dalam pengambilan keputusan memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi dalam memprediksi tren pasar dibandingkan dengan perusahaan yang mengandalkan metode tradisional [18].

1. Tantangan Etika dalam Penerapan AI dan Strategi Mengatasinya

Penggunaan AI dalam pengambilan keputusan strategis tidak terlepas dari tantangan etika. O'Neil (2016) mengungkapkan bahwa algoritma AI dapat mengandung bias jika data yang digunakan dalam pelatihannya tidak beragam atau mencerminkan ketimpangan sistemik [6]. Pasquale (2015) menekankan bahwa transparansi dalam algoritma AI masih menjadi tantangan utama dalam memastikan keputusan yang etis dan akuntabel [11].

Beberapa strategi yang telah diterapkan organisasi untuk mengatasi tantangan ini meliputi audit algoritma, penggunaan kerangka kerja etis, serta pelatihan bagi pemimpin dalam memahami keterbatasan AI (Davenport & Kirby, 2016) [20]. IBM Watson, misalnya, telah mengembangkan model AI yang lebih



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1828

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

transparan dengan menjelaskan dasar keputusan yang dihasilkan oleh sistem (Chui et al., 2018) [12]. Selain itu, regulasi yang lebih ketat terkait privasi data dan penggunaan AI dalam keputusan bisnis mulai diterapkan di beberapa negara untuk memastikan kepatuhan terhadap standar etika (Westerman et al., 2014) [13].

Penerapan kecerdasan buatan (AI) menghadirkan berbagai tantangan etika yang signifikan. Berikut adalah beberapa tantangan utama beserta strategi yang dapat digunakan untuk mengatasinya:

➤ Tantangan Etika dalam Penerapan AI:

1. Bias dan Diskriminasi Algoritmik

AI dapat mereplikasi atau bahkan memperkuat bias yang ada dalam data pelatihan.

Contoh: AI dalam rekrutmen kerja cenderung memihak terhadap kelompok tertentu berdasarkan data historis.

2. Kurangnya Transparansi (Black Box)

Banyak model AI, khususnya deep learning, sulit dijelaskan secara rinci bagaimana mereka mengambil keputusan. Hal ini menimbulkan kesulitan dalam akuntabilitas dan kepercayaan publik.

3. Privasi dan Penggunaan Data

AI sering bergantung pada data pribadi dalam jumlah besar. Tanpa pengawasan yang ketat, hal ini bisa melanggar privasi individu.

4. Pengangguran Akibat Otomatisasi

Penerapan AI dapat menggantikan pekerjaan manusia, terutama dalam sektor manufaktur dan layanan.

5. Penyalahgunaan Teknologi

AI bisa digunakan untuk tujuan negatif seperti deepfake, penyebaran disinformasi, atau pengawasan massal.

6. Kurangnya Regulasi

Belum ada kerangka hukum yang mapan di banyak negara untuk mengatur penggunaan AI secara etis.

➤ Strategi Mengatasi Tantangan Etika AI

1. Pengembangan AI yang Berbasis Etika (Ethical by Design)

Integrasi prinsip etika ke dalam proses desain dan pengembangan sistem AI sejak awal.

2. Audit dan Penilaian Etika secara Berkala

Melakukan audit terhadap sistem AI untuk mendeteksi bias, pelanggaran privasi, dan risiko lainnya.

3. Transparansi dan Penjelasan (Explainable AI)

Mengembangkan sistem AI yang dapat menjelaskan cara kerjanya dengan cara yang dapat dipahami oleh manusia.

4. Perlindungan Data dan Privasi

Menerapkan prinsip-prinsip seperti *data minimization*, *informed consent*, dan enkripsi data.

5. Pendidikan dan Literasi AI

Meningkatkan pemahaman masyarakat, pembuat kebijakan, dan pengembang teknologi mengenai implikasi etika dari AI.

6. Kolaborasi Internasional dan Regulasi

Membentuk standar etika dan kerangka regulasi bersama antara negara dan lembaga internasional seperti UNESCO atau OECD.

7. Human-in-the-loop Systems

Memastikan bahwa manusia tetap terlibat dalam pengambilan keputusan kritis yang dilakukan AI.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Adopsi dan Implementasi AI

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam keberhasilan adopsi AI dalam organisasi. Menurut Bass (1990), pemimpin transformasional lebih cenderung mendukung inovasi teknologi dan mendorong karyawan untuk mengadopsi AI dalam proses kerja [27]. Yukl (2013) menambahkan bahwa pemimpin yang memiliki visi jangka panjang dan keterampilan digital lebih efektif dalam mengintegrasikan AI dalam strategi perusahaan [7].

Bughin et al. (2018) menyebutkan bahwa organisasi dengan kepemimpinan yang adaptif memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam penerapan AI dibandingkan organisasi dengan kepemimpinan yang kaku [14]. Studi kasus pada perusahaan ritel Amazon menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis data dan inovasi memungkinkan AI untuk digunakan secara optimal dalam personalisasi pengalaman pelanggan dan optimalisasi rantai pasokan (Agrawal et al., 2018) [22].



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1828

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

3. Dampak Jangka Panjang AI terhadap Struktur Organisasi dan Dinamika Tim

Penerapan AI dalam organisasi membawa perubahan signifikan terhadap struktur organisasi dan dinamika tim. Brynjolfsson & McAfee (2017) mengungkapkan bahwa AI dapat menggantikan tugas-tugas administratif yang sebelumnya dilakukan oleh manusia, sehingga menciptakan perubahan dalam peran pekerjaan dan hierarki organisasi [15]. Makridakis (2017) juga menyoroti bahwa AI dapat menciptakan struktur organisasi yang lebih datar dengan mengurangi tingkat manajemen yang bertanggung jawab atas pengolahan data [16].

Implementasi Artificial Intelligence (AI) tidak hanya berdampak pada efisiensi kerja atau kecepatan pengambilan keputusan jangka pendek. Dalam jangka panjang, AI berpotensi mengubah secara fundamental struktur organisasi dan dinamika tim kerja di dalamnya. Perubahan ini bisa bersifat positif, tetapi juga menimbulkan tantangan baru yang perlu diantisipasi oleh para pemimpin [26],[23].

1. Evolusi Struktur Organisasi: Dari Hierarkis ke Agile dan Data-Driven

AI mendorong organisasi untuk meninggalkan struktur tradisional yang kaku dan hierarkis. Informasi yang dulu hanya mengalir dari atas ke bawah, kini dapat diakses secara horizontal oleh berbagai divisi melalui sistem AI. Ini mengarah pada struktur yang:

- Lebih datar (flat organization) karena peran pengambilan keputusan tidak lagi harus selalu melalui rantai komando yang panjang.
- Lebih agile (adaptif) karena AI memungkinkan tim merespons perubahan pasar dan konsumen dengan cepat berdasarkan data real-time.
- Lebih otonom, karena unit-unit kecil dalam organisasi dapat menggunakan AI untuk membuat keputusan operasional tanpa selalu menunggu arahan pusat.

Pemimpin organisasi perlu merancang ulang struktur internal agar selaras dengan arus informasi yang lebih cepat, terbuka, dan berbasis teknologi.

2. Transformasi Peran dan Keterampilan Karyawan

Dalam jangka panjang, AI juga akan menggeser fokus keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah tim. Tugas-tugas rutin dan administratif akan semakin diotomatisasi, sedangkan peran manusia akan lebih diarahkan pada:

- Pengambilan keputusan strategis berbasis analisis AI
- Kreativitas, inovasi, dan penyelesaian masalah kompleks
- Kolaborasi lintas fungsi dan pemahaman konteks sosial yang tidak bisa dilakukan AI

Akibatnya, organisasi perlu berinvestasi dalam reskilling dan upskilling karyawan agar mereka bisa beradaptasi dan tetap relevan dalam ekosistem kerja yang didominasi oleh teknologi.

3. Dinamika Tim: Kolaborasi antara Manusia dan Mesin

AI memperkenalkan konsep baru dalam dinamika tim, yaitu “augmented teamwork” kerja sama antara manusia dan mesin. Dalam tim modern, AI dapat berperan sebagai “anggota tim digital” yang menyuplai data, analisis, dan rekomendasi. Ini menciptakan peluang, namun juga tantangan [24]:

- Peluang: Keputusan tim menjadi lebih berbasis data, minim bias, dan lebih cepat diambil.
- Tantangan: Diperlukan kepercayaan terhadap AI, dan pemahaman tentang bagaimana menggunakan output AI dengan bijak.

Pemimpin tim dituntut untuk membangun budaya kerja yang sehat antara manusia dan teknologi, termasuk menghindari ketergantungan buta pada hasil AI tanpa verifikasi kritis.

4. Perubahan Budaya Organisasi

AI mendorong munculnya budaya organisasi yang lebih:

- Eksperimen dan berbasis data: Setiap keputusan diharapkan didukung oleh evidence dari sistem.
- Transparan dan terbuka: Data tersedia lintas tim, mendorong kolaborasi.
- Cepat dan adaptif: Budaya yang menghargai perubahan dan iterasi cepat menjadi sangat penting.

Namun, untuk membangun budaya seperti ini, pemimpin perlu menjadi role model yang terbuka terhadap teknologi, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan menumbuhkan rasa aman psikologis di antara anggota tim dalam menghadapi perubahan.

5. Tantangan Etika dan Keadilan

Dampak jangka panjang AI juga mencakup isu-isu etis seperti:



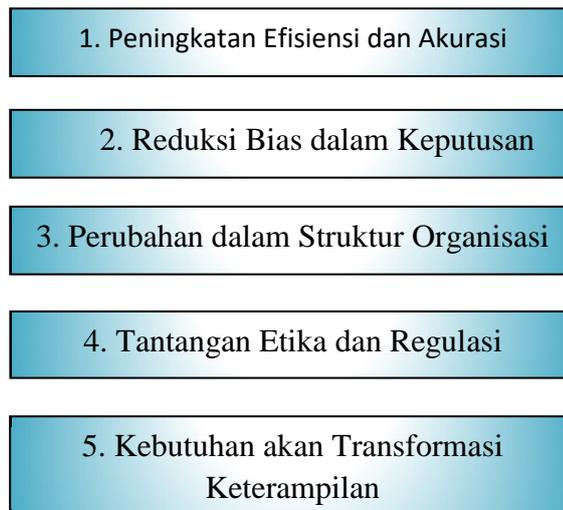
- Siapa yang bertanggung jawab jika AI membuat kesalahan?
 - Apakah semua tim mendapatkan akses setara terhadap teknologi?
 - Apakah ada kelompok yang tertinggal karena kurang akses atau kemampuan digital?
- Organisasi yang ingin sukses dalam jangka panjang harus mulai membentuk kebijakan dan prinsip kerja yang etis, adil, dan transparan dalam penggunaan AI, serta membangun kepercayaan kolektif bahwa teknologi digunakan untuk memperkuat, bukan menggantikan, peran manusia.

4. Keterampilan yang Dibutuhkan Pemimpin dan Karyawan untuk Beradaptasi dengan AI

Seiring dengan meningkatnya penggunaan AI, keterampilan digital menjadi semakin penting bagi pemimpin dan karyawan. Bughin et al. (2018) mengidentifikasi beberapa keterampilan utama yang diperlukan, termasuk literasi data, pemahaman algoritma AI, serta kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dengan sistem berbasis AI [14]. McKinsey Global Institute (2018) juga menekankan pentingnya keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tetap mempertimbangkan aspek manusiawi [10].

Untuk meningkatkan keterampilan tersebut, berbagai organisasi telah menerapkan program pelatihan AI dan upskilling bagi tenaga kerja mereka. IBM, misalnya, menawarkan pelatihan bagi karyawannya untuk memahami bagaimana AI dapat diterapkan dalam proses bisnis mereka (Chui et al., 2018) [12]. Selain itu, inisiatif seperti digital leadership training telah dikembangkan untuk membantu pemimpin memahami bagaimana memanfaatkan AI dalam pengambilan keputusan strategis (Westerman et al., 2014) [13].

Kerangka pengambilan keputusan strategis dalam organisasi



Gambar 1 Kerangka Pengambilan Keputusan Strategis dalam Organisasi

Berdasarkan analisis literatur dan studi kasus yang dilakukan, ditemukan bahwa AI memberikan dampak signifikan terhadap pengambilan keputusan strategis dalam organisasi. Hasil utama dari penelitian ini meliputi:

1. Peningkatan Efisiensi dan Akurasi
AI membantu pemimpin dalam mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menganalisis data dan meningkatkan keakuratan prediksi bisnis.
2. Reduksi Bias dalam Keputusan
Dengan berbasis data, AI mampu mengurangi pengaruh subjektivitas manusia dalam pengambilan keputusan.
3. Perubahan dalam Struktur Organisasi



AI menyebabkan perubahan peran dalam organisasi, di mana tugas-tugas administratif semakin otomatis dan pemimpin lebih fokus pada strategi dan inovasi.

4. Tantangan Etika dan Regulasi

Implementasi AI menghadapi tantangan etika terkait transparansi algoritma, privasi data, dan kemungkinan bias sistemik.

5. Kebutuhan akan Transformasi Keterampilan

Diperlukan pelatihan dan pengembangan keterampilan baru bagi pemimpin dan karyawan agar dapat bekerja dengan AI secara efektif.

3.1 Diskusi

Dari hasil yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa AI memiliki peran besar dalam mendukung pengambilan keputusan strategis di sektor ritel Indonesia. Dengan pemanfaatan yang tepat, AI tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membawa keunggulan kompetitif melalui pengambilan keputusan yang lebih akurat dan objektif. Namun, penting juga untuk menyeimbangkan antara inovasi dan pertimbangan etis dalam implementasinya.

1. Peningkatan Efisiensi dan Akurasi Pengambilan Keputusan Strategis

Perusahaan ritel besar di Indonesia, seperti Alfamart dan Indomaret, mulai mengadopsi kecerdasan buatan (AI) dalam berbagai aspek operasional dan strategis mereka. Teknologi ini tidak hanya diterapkan untuk meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga untuk mendukung pengambilan keputusan strategis yang lebih cepat, akurat, dan berbasis data. Misalnya, dalam pengelolaan rantai pasokan, AI membantu memprediksi permintaan konsumen berdasarkan tren historis, cuaca, dan perilaku pelanggan di lokasi tertentu. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengatur distribusi stok secara lebih efisien dan mengurangi risiko overstock atau stockout. Ini selaras dengan temuan Makridakis (2017) yang menunjukkan bahwa AI mampu mengoptimalkan produksi dan logistik dalam industri manufaktur. Selain itu, melalui analisis data besar (big data), sistem AI dapat memberikan rekomendasi harga dinamis berdasarkan pola pembelian pelanggan, persaingan pasar, dan musim. Ini membantu manajemen dalam merancang strategi promosi dan penetapan harga yang lebih kompetitif, yang berdampak langsung pada peningkatan pendapatan dan kepuasan pelanggan [16].

2. Pengurangan Bias dan Pengambilan Keputusan Objektif

Dalam konteks rekrutmen dan manajemen karyawan, beberapa perusahaan ritel menggunakan AI untuk menilai pelamar kerja berdasarkan kompetensi dan rekam jejak digital tanpa melibatkan faktor subjektif seperti usia, gender, atau latar belakang etnis. Ini mendukung klaim Brynjolfsson & McAfee (2017) bahwa AI dapat mengurangi bias dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dalam strategi ekspansi, AI digunakan untuk analisis lokasi toko baru, dengan mempertimbangkan variabel seperti demografi, tingkat kepadatan lalu lintas, dan perilaku belanja masyarakat. Keputusan yang sebelumnya berbasis intuisi kini menjadi lebih terukur dan didukung oleh data real-time [15].

3. Studi Banding dan Validasi

Penelitian McKinsey & Company (2019) memperkuat bahwa perusahaan yang mengintegrasikan AI dalam strategi bisnis memiliki keunggulan dalam hal akurasi prediksi tren pasar. Hal ini juga tercermin pada beberapa perusahaan ritel Indonesia yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pola belanja konsumen selama pandemi, berkat dukungan sistem analitik berbasis AI [18].

4. Tantangan yang Dihadapi

Meski banyak manfaatnya, penerapan AI juga menghadirkan tantangan. Beberapa perusahaan ritel menghadapi kesenjangan keterampilan digital, integrasi sistem yang belum optimal, serta masalah privasi data pelanggan. Karena itu, dibutuhkan strategi etis dan teknis untuk memastikan AI digunakan secara bertanggung jawab.

Dari studi kasus ini, dapat disimpulkan bahwa AI memiliki peran besar dalam mendukung pengambilan keputusan strategis di sektor ritel Indonesia. Dengan pemanfaatan yang tepat, AI tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membawa keunggulan kompetitif melalui pengambilan keputusan yang



lebih akurat dan objektif. Namun, penting juga untuk menyeimbangkan antara inovasi dan pertimbangan etis dalam implementasinya.

➤ Implikasi Penerapan AI dalam Perusahaan Ritel

a. Implikasi Positif

- Efisiensi Operasional Meningkat. AI memungkinkan perusahaan untuk mengelola stok, rantai pasokan, dan operasional harian secara lebih efisien, yang berdampak langsung pada penghematan biaya dan waktu.
- Pengambilan Keputusan Lebih Akurat dan Cepat Keputusan strategis, seperti penentuan lokasi toko baru atau strategi promosi, kini lebih berbasis data dan dapat dibuat lebih cepat karena adanya sistem analitik real-time.
- Peningkatan Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan. Dengan AI, perusahaan dapat mempersonalisasi penawaran berdasarkan preferensi pelanggan, yang berkontribusi terhadap pengalaman belanja yang lebih relevan dan menyenangkan.
- Reduksi Bias dalam Proses SDM dan Strategi Bisnis. AI membantu mengurangi pengaruh subjektivitas dalam rekrutmen dan strategi, sehingga proses menjadi lebih adil dan objektif.

b. Implikasi Negatif atau Tantangan

- Risiko Penggantian Tenaga Kerja. Otomatisasi proses tertentu dapat mengurangi kebutuhan tenaga kerja manusia, terutama dalam pekerjaan yang bersifat rutin, yang berpotensi menimbulkan pengangguran.
- Kesenjangan Keterampilan Digital (Digital Skill Gap). Tidak semua karyawan memiliki keterampilan untuk bekerja dengan sistem AI, sehingga perlu ada pelatihan dan adaptasi teknologi.
- Ketergantungan pada Teknologi. Ketergantungan berlebihan terhadap AI bisa mengurangi fleksibilitas dalam pengambilan keputusan berbasis intuisi manusia atau pengalaman praktis.
- Isu Etika dan Privasi Data. Penggunaan AI yang intensif terhadap data pelanggan dapat menimbulkan kekhawatiran terkait privasi dan keamanan informasi jika tidak diatur dengan baik.

c. Implikasi Strategis bagi Manajemen

- Manajemen perlu merancang kebijakan adopsi teknologi yang inklusif dan etis.
- Perlu dilakukan investasi jangka panjang dalam infrastruktur digital dan pelatihan SDM.
- Diperlukan mekanisme pengawasan internal agar penggunaan AI tidak menyimpang dari prinsip-prinsip etika dan tidak berdampak negatif pada reputasi perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan buatan (AI) memiliki peran signifikan dalam pengambilan keputusan strategis oleh pemimpin organisasi. AI mampu meningkatkan efisiensi dan akurasi dengan mengolah data dalam jumlah besar secara cepat dan objektif, serta mengurangi bias dalam pengambilan keputusan. Implementasi AI juga berdampak pada perubahan struktur organisasi, di mana peran manusia lebih berfokus pada strategi dan inovasi daripada tugas administratif. Namun, penerapan AI juga menghadapi tantangan seperti bias algoritmik, isu etika, serta kesenjangan keterampilan digital di kalangan pemimpin dan karyawan.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang adaptif dan berbasis data lebih cenderung berhasil dalam mengadopsi AI dalam strategi bisnis mereka. Selain itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan keterampilan digital untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara efektif dengan sistem berbasis AI. Meskipun AI memberikan manfaat jangka pendek dalam pengambilan keputusan, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dampak jangka panjangnya terhadap budaya organisasi dan dinamika tim.

REFERENSI



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1828

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [1] Bhudianto, W. (2015). Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan. In *Transformasi: Vol. I* (Issue 27).
- [2] Mintzberg, H., Raisinghani, D., & Theoret, A. (1976). *The structure of “unstructured” decision processes*. Administrative Science Quarterly.
- [3] Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business Review.
- [4] Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- [5] Alvina Dwi Suwandita, Vania Pijasari, Adinda Eka Diani Prasetyowati, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Analisis Data Human Resources Untuk Pengambilan Keputusan: Penggunaan Analisis Data Dan Artificial Intelligence (AI) Dalam Meramalkan Tren Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Talenta, Dan Rentensi Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 97–111. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2161>
- [6] O’Neil, C. (2016). *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Crown Publishing Group.
- [7] Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.
- [8] Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- [9] Russell, S., & Norvig, P. (2016). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Pearson.
- [10] McKinsey Global Institute. (2018). *The state of AI in 2019: Adoption, impact, and lessons learned*.
- [11] Pasquale, F. (2015). *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press.
- [12] Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2018). *Artificial intelligence: The next digital frontier?* McKinsey & Company.
- [13] Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Press.
- [14] Bughin, J., Seong, J., Manyika, J., Chui, M., & Joshi, R. (2018). *Notes from the AI frontier: Modeling the impact of AI on the world economy*. McKinsey Global Institute.
- [15] Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. W. W. Norton & Company.
- [16] Makridakis, S. (2017). *The forthcoming Artificial Intelligence (AI) revolution: Its impact on society and firms*. Futures.
- [17] Davenport, T. H., & Kirby, J. (2016). *Only humans need apply: Winners and losers in the age of smart machines*. Harper Business.
- [18] McKinsey & Company. (2019). *The state of AI in 2019: Adoption, impact, and lessons learned*.



- [19] Arya Satya Pratama, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- [20] Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). *Artificial Intelligence for the Real World*. Harvard Business Review.
- [21] Drucker, P. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.
- [22] Agrawal, A., Gans, J., & Goldfarb, A. (2018). *Prediction Machines: The Simple Economics of Artificial Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- [23] Insirat, M. N., Syahfir, H. A., Usman, A., & Mediaty, M. (2025). Analisis Dampak Implementasi AI Dalam Proses Pengambilan Keputusan Manajerial Terhadap Etika Bisnis dan Keberlanjutan Organisasi: A Systematic Literature Review. *Owner*, 9(1), 011–025. <https://doi.org/10.33395/owner.v9i1.2525>
- [24] Masrichah, S. (2023). Ancaman Dan Peluang Artificial Intelligence (AI). *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 3(3), 83–101. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v3i3>
- [25] Salsabila, T. H., Indrawati, T. M., & Fitrie, R. A. (2024). Meningkatkan Efisiensi Pengambilan Keputusan Publik melalui Kecerdasan Buatan. *Journal of Internet and Software Engineering*, 1(2), 21. <https://doi.org/10.47134/pjise.v1i2.2401>
- [26] Sonianto, S., Fatoni, F., & Hartono, S. (2024). Dampak implementasi artificial intelligence terhadap proses bisnis dan pengambilan keputusan di perusahaan teknologi. *Technologia : Jurnal Ilmiah*, 15(4), 735. <https://doi.org/10.31602/tji.v15i4.16138>
- [27] Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Organizational Dynamics.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1828

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).