



# AI sebagai Alat Transformasi Organisasi: Peran AI dalam Meningkatkan Produktivitas dan Efektivitas Pemimpin

Ahmad Rifqi Dwi Putra <sup>1\*</sup>, Halimatus Zahro <sup>2</sup>, Hikmatul Maula <sup>3</sup>, Mochammad Isa Anshori <sup>4</sup>

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

Email: [zhalimatus111@gmail.com](mailto:zhalimatus111@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [hmyours1723@gmail.com](mailto:hmyours1723@gmail.com) <sup>2</sup>, [rifkip2004@gmail.com](mailto:rifkip2004@gmail.com) <sup>3</sup>, [isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id) <sup>4</sup>

**Abstract**, Artificial intelligence (AI) has become a critical tool for transforming organizations in the ever-evolving digital age. In this article, we will discover the various ways in which AI can improve the efficiency and productivity of leaders in various industries. Leaders can focus on strategy and innovation by optimizing work processes and making faster and more accurate decisions with the help of in-depth data analysis. This article shows how AI can help organizational performance and how leaders can use it to achieve long-term goals. The results are expected to provide guidance to leaders and decision-makers on how to use AI to drive change in their companies.

**Keywords:** Artificial Intelligence (AI), Digital Technology, Innovation, Leader Effectiveness

**Abstrak**, Kecerdasan buatan (AI) telah menjadi alat penting untuk mengubah organisasi di era digital yang terus berkembang. Dalam artikel ini, kita akan menemukan berbagai cara di mana AI dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pemimpin dalam berbagai industri. Pemimpin dapat fokus pada strategi dan inovasi dengan mengoptimalkan proses kerja dan membuat keputusan yang lebih cepat dan akurat dengan bantuan analisis data yang mendalam. Artikel ini menunjukkan bagaimana AI dapat membantu kinerja organisasi dan bagaimana pemimpin dapat menggunakannya untuk mencapai tujuan jangka panjang. Hasilnya diharapkan dapat memberikan panduan kepada para pemimpin dan pengambil keputusan tentang cara menggunakan AI untuk mendorong perubahan di perusahaan mereka.

**Kata Kunci:** Efektivitas Pemimpin, Inovasi, Kecerdasan Buatan (AI), Teknologi Digital

## 1. PERKENALAN

Kecerdasan buatan (AI) telah menjadi komponen penting dalam transformasi organisasi modern di tengah perkembangan teknologi yang pesat. Dengan data besar, AI (kecerdasan buatan) akan memberikan biaya yang jauh lebih rendah daripada periode sebelumnya. Algoritme saat ini menawarkan cara yang efisien dan efektif untuk memproses data karyawan berbakat. (Isa Anshori and Buyung Aulia Safrizal, 2024). Pemimpin di berbagai industri sekarang menghadapi tantangan untuk meningkatkan efisiensi tim dan produktivitas sambil tetap beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah. Kemampuannya untuk mengotomatiskan proses, memberikan wawasan yang mendalam, dan menganalisis sejumlah besar data memungkinkan solusi inovatif.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan bagaimana AI dapat berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan menggunakan teknologi ini, pemimpin dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih cepat, serta mendorong budaya kerja sama dan inovasi. Diharapkan diskusi ini akan membantu para pemimpin dan pengambil

keputusan memahami potensi AI dan bagaimana menerapkannya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

## **2. LATAR BELAKANG**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai proses yang membingungkan di mana seorang pelopor mempengaruhi bawahan untuk melakukan dan mencapai tujuan, visi, misi, dan usaha. Ini memungkinkan kelompok berkembang dan bersatu. Untuk melakukan ini, seorang pelopor menggunakan kualitas inisiatif mereka, terutama keyakinan, nilai, moral, karakteristik karakter, informasi, dan kemampuan mereka. Kepemimpinan adalah hubungan yang ada di dalam diri seorang pelopor atau individu yang mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ideal.

Inisiatif adalah perubahan dalam bagaimana mengedarkan rencana permainan dan keadaan setiap saat. Ini juga merupakan proses mengkoordinasikan dan menyelesaikan eksekusi untuk mencapai pilihan yang dibutuhkan. (Habib, 2023)

### **Kecerdasan buatan (AI)**

Sejarah kecerdasan buatan (AI) sangat panjang. Konsep dasar tentang kecerdasan dan pemecahan masalah telah ada sejak ribuan tahun yang lalu. Namun, perkembangan bidang ini benar-benar dimulai pada pertengahan abad ke-20.

Pada tahun 1950, Alan Turing menciptakan "Turing Test", sebuah metode untuk mengukur kemampuan mesin untuk meniru kecerdasan manusia. Artikel Turing berjudul "Komputer dan Kecerdasan Buatan" membentuk fondasi untuk penelitian kecerdasan buatan. Pada tahun 1956, para ilmuwan terkenal seperti John McCarthy dan Marvin Minsky menggunakan istilah "kecerdasan buatan". Mereka berkomitmen untuk menyelidiki kemungkinan pengembangan mesin cerdas.

Optimisme meningkat selama era awal kecerdasan buatan ketika para peneliti berhasil mengembangkan program yang mampu menyelesaikan masalah matematis, bermain catur, dan memahami bahasa alami. Prestasi awal yang menjanjikan ditunjukkan oleh program seperti "General Problem Solver" dan "Logic Theorist". Namun, seiring berjalannya waktu, keterbatasan teknologi dan harapan yang tidak realistis menyebabkan penelitian stagnan. Periode yang disebut sebagai "Winter AI" ditandai oleh penurunan pendanaan dan minat industri.

Pada tahun 1990-an, kecerdasan buatan mulai berkembang dengan lebih banyak daya komputasi dan lebih banyak data yang dapat diakses. Aplikasi yang lebih kompleks dapat dibuat berkat kemajuan algoritma pembelajaran mesin dan jaringan saraf buatan. Ketika program catur Deep Blue dari IBM mengalahkan juara dunia Garry Kasparov pada tahun 1997, itu adalah peristiwa penting dalam sejarah AI.

Dengan kemajuan teknologi dan munculnya era big data pada tahun 2010-an, model AI yang lebih canggih dapat dibuat. Fokus utama adalah deep learning, sebuah subbidang AI yang menggunakan jaringan saraf dalam. AI saat ini digunakan di banyak bidang, seperti kesehatan, keuangan, mobil, dan layanan pelanggan, dengan kemampuan untuk membuat keputusan yang kuat dengan menganalisis data yang sangat besar.

Dengan transformasi yang tidak berhenti yang dihasilkan oleh kemajuan teknologi, AI menawarkan potensi yang belum pernah terlihat sebelumnya untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi di berbagai industri. Organisasi yang memahami kekuatan dan kelemahan AI dapat menggunakan teknologi ini dengan lebih efisien untuk mencapai tujuan mereka.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah sangat diubah oleh transformasi digital; keterampilan baru menjadi sangat penting bagi karyawan di era yang terus berkembang. Dengan demikian, integrasi kecerdasan buatan (AI) dalam manajemen sumber daya manusia menawarkan banyak peluang yang menarik. (Aramita, 2022)

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana implementasi kecerdasan buatan (AI) dapat meningkatkan produktivitas pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan tim di organisasi?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam mengadopsi teknologi AI untuk meningkatkan efektivitas mereka dan kinerja organisasi secara keseluruhan?

### **Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis dampak implementasi kecerdasan buatan (AI) terhadap produktivitas pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan tim di organisasi.
2. Mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh pemimpin dalam mengadopsi teknologi AI, serta strategi untuk mengatasinya dalam rangka meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.

### **Tinjauan Literatur**

Tinjauan literatur ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kecerdasan buatan (AI) dalam transformasi organisasi, khususnya dalam konteks meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin.

Artificial Intelligence dalam rekrutmen dapat menghemat waktu, biaya, dan kualitas seleksi karyawan karena dapat memproses data besar dengan cepat dan memberikan analisis mendalam tentang calon kandidat, mengurangi bias subjektif dalam pengambilan keputusan. (Isa Anshori and Buyung Aulia Safrizal, 2024)

Sejak awal pengembangan AI, banyak penelitian telah menunjukkan bagaimana AI dapat mengoptimalkan proses bisnis. Dengan mengotomatiskan tugas rutin, AI dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memungkinkan pemimpin untuk berkonsentrasi pada pengambilan keputusan strategis yang lebih kompleks. Studi ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan AI dapat meningkatkan produktivitas tim dan membuat tempat kerja menjadi lebih inovatif. Penggunaan AI dalam analisis data membantu pengambilan keputusan dengan memahami preferensi dan dinamika pasar. Pemimpin dapat menanggapi perubahan dengan lebih cepat dengan mendapatkan informasi yang relevan.

Banyak pemimpin menghadapi masalah dalam mengintegrasikan AI ke dalam proses organisasi, seperti kurangnya pemahaman tentang teknologi dan kekhawatiran tentang bagaimana hal itu akan berdampak pada pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa ada perlunya strategi manajemen perubahan yang kuat untuk membantu transisi ini.

Agar AI dapat diintegrasikan dengan baik dan memaksimalkan manfaatnya, pemimpin harus membuat budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan inovasi. Oleh karena itu, tinjauan literatur ini menunjukkan bahwa meskipun AI dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin, kesulitan dalam adopsi dan penerapan teknologi ini harus diatasi melalui manajemen yang baik dan dukungan dari semua anggota organisasi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Systematic Literature Review (SLR) adalah metode untuk menemukan, mengevaluasi, dan menginterpretasikan semua penelitian yang tersedia yang relevan dengan rumusan masalah atau topik penelitian.

Systematic Literature Review (SLR) adalah proses menemukan, menilai, dan menafsirkan bukti penelitian yang tersedia untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. (Kitchenham et al., 2009).

Penelitian SLR dilakukan untuk melakukan identifikasi, evaluasi, dan interpretasi terhadap semua hasil penelitian yang relevan terkait pertanyaan penelitian tertentu, topik tertentu, atau fenomena yang menjadi perhatian (Kitchenham, 2004). Tujuan dari penelitian SLR atau Systematic Literature Review ini adalah untuk menemukan strategi atau cara Menganalisis Dampak implementasi kecerdasan buatan dan Mengidentifikasi Tantangan dan

hambatan yang di hadapi oleh pemimpin dalam mengadopsi AI ,dan strategi untuk mengatasi untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.

## **1. Objek Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah pemimpin di berbagai organisasi yang telah menggunakan AI untuk proses manajemen tim dan pengambilan keputusan. Studi ini akan berfokus pada:

1. Pemimpin di Sektor Bisnis: Mempelajari bagaimana pemimpin perusahaan swasta, baik besar maupun kecil, menggunakan AI untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas operasional.
2. Pemimpin di Sektor Publik: Mempelajari bagaimana pemimpin organisasi pemerintah dan non-profit menggunakan AI untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya dan layanan publik.
3. Karyawan dan Tim yang Terpengaruh: Mempelajari bagaimana penggunaan AI berdampak pada karyawan dan tim yang dipimpin, termasuk perubahan dalam komunikasi, kolaborasi, dan dinamika kerja.

## **2. Tahapan penelitian systematic literature review**

Tahapan penelitian SLR ini terdapat 5 tahapan, yaitu:

### **a. Tahap 1 : Merumuskan masalah**

Pada tahapan ini peneliti menulis rumusan masalah yang akan dibahas secara mendalam. Pertanyaan ini dibuat berdasarkan kebutuhan topik yang akan dipilih oleh peneliti yaitu:

#### **a) Tahap Pertama**

1. Bagaimana implementasi kecerdasan buatan (AI) dapat meningkatkan produktivitas pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan tim di organisasi?
2. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dalam mengadopsi teknologi AI untuk meningkatkan efektivitas mereka dan kinerja organisasi secara keseluruhan?

#### **b) Tahap Kedua (Mencari Literature (Indentifikasi))**

Setelah menentukan topik dan rumusan masalah yang akan diteliti, langkah selanjutnya adalah melakukan pencarian artikel, yang disebut sebagai "proses pencarian". Studi literatur ini adalah ringkasan atau rangkuman tema yang sudah ditentukan. Pencarian literature dilakukan pada bulan Maret 2025

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari penelitian atau penelitian sebelumnya daripada pengamatan langsung.

Sumber data sekunder dapat berupa artikel atau jurnal internasional yang diterbitkan di Google Scholar. Proses pencarian atau proses pencarian digunakan untuk menemukan sumber yang relevan untuk menjawab rumusan masalah atau pertanyaan penelitian (RQ) dan referensi yang relevan. Selain itu, dari hasil identifikasi awal, diperoleh artikel sebanyak 200 artikel dengan menggunakan Aplikasi Harzings Publish Or Perish.

**c) Tahap Ketiga: Memilih asil pencarian literature yang sesuai dengan Quality Assesment (Penyaringan dan kelayakan)**

Proses ini dilakukan untuk menentukan apakah data yang ditemukan layak untuk penelitian SLR.

**Tabel 1 Inklusi Dan Ekslusi**

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Population	Studi tentang Artificial Intelligence Dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin	Studi yang tidak terkait dengan atau Artificial Intelligence Dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin
intervention	-	-
comparassion	-	-
outcome	Artificial Intelligence Dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin	
Study	Artificial Intelligence Dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin	
kriteria	Inklusi	Ekslusi
Tahun Publikasi	Tahaun 2015-2025	Sebelum tahun 2026

Bahasa	Bahasa Indonesia,dan Inggris	Selain Bahasa Indonesia,Dan Inggris
--------	------------------------------	-------------------------------------

Untuk memastikan bahwa artikel yang ditemukan setelah proses pencarian memenuhi kriteria yang diinginkan, penilaian kualitas akan dilakukan pada artikel tersebut. Artikel yang akan dibahas harus memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi dan harus dibahas secara menyeluruh sesuai dengan kriteria penilaian kualitas berikut:

**Tabel 2 Quality Assesment**

QA	Keterangan
Q1	Apakah artikel tersebut sesuai dengan standar AI dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin?
Q2	Apakah artikel tersebut menjelaskan bagaimana AI meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin?
Q3	Apakah artikel tersebut memuat hasil penelitian tentang jenis AI dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin??
Q4	Faktor apa sajakah yang mendukung penggunaan AI dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pemimpin?
Q5	Apakah Artikel tersebut terbit pada tahun 2015-2025...
Q6	Apakah Artikel Tersebut berbahasa Bahasa Indonesia dan inggris?

**d) Tahap keempat**

Analisis hasil literatur dari artikel yang lulus penilaian kualitas adalah tahap keempat. Pada tahap ini, peneliti menganalisis atau mengurai, membedakan, item untuk digolongkan dan dikelompokkan sesuai dengan kriteria penilaian kualitas yang tercantum di tabel di atas.

**e) Tahap Kelima Membuat Kesimpulan Penelitian**

Pada tahap kelima, orang harus memahami hasil penelitian yang telah diuraikan pada tahap analisis. Pada titik ini, peneliti membuat kesimpulan

penelitian, yaitu pernyataan singkat tentang temuan analisis deskripsi yang berasal dari fakta-fakta atau hubungan logis. Pernyataan ini juga mencakup jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada bagian rumusan masalah. Jawaban secara keseluruhan hanya berfokus pada luasnya pertanyaan dan jumlah yang disesuaikan dengan rumusan masalah saat ini.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Tahun
1	UmiMaslakhah, Saryanto	Implementasi AI dalam Peningkatan Efektivitas Kepemimpinan di SMK YPKK 2 Sleman	Hasil penelitian tentang "Implementasi AI dalam Peningkatan Efektivitas Kepemimpinan di SMK YPKK 2 Sleman" menunjukkan bahwa sekolah ini telah berhasil mengintegrasikan teknologi kecerdasan buatan (AI) untuk meningkatkan efisiensi dalam administrasi dan kepemimpinan. Sistem Penerimaan Siswa Baru (PPDB) daring telah mempermudah pendaftaran dan memungkinkan kepala sekolah mengambil keputusan terkait kuota siswa baru dengan lebih cepat.	2024

			<p>Penggunaan aplikasi Sistem Informasi (Sisfo) juga membantu dalam pengelolaan informasi akademik, meskipun potensi AI-nya belum sepenuhnya dimanfaatkan.</p> <p>Teknologi sidik jari dan pengenalan wajah untuk kehadiran guru memungkinkan pemantauan real-time, meningkatkan disiplin dan memudahkan penghitungan tunjangan. Selain itu, sistem manajemen keuangan berbasis teknologi meningkatkan transparansi dan akurasi dalam pengelolaan dana.</p> <p>Namun, kendala utama muncul dari kurangnya literasi teknologi di kalangan guru dan minimnya pelatihan.</p> <p>Penelitian merekomendasikan perlunya program pelatihan untuk</p>	
--	--	--	---	--

			<p>meningkatkan kompetensi guru dalam menggunakan teknologi.</p> <p>Secara keseluruhan, meskipun SMK YPKK 2 Sleman telah membuat kemajuan signifikan, diperlukan pendekatan sistematis untuk mengoptimalkan pemanfaatan AI dalam pengelolaan dan kepemimpinan sekolah.</p>	
2	<p>Irna Sulistiarini, Mochammad Isa Anshori</p>	<p>Integrasi Kecerdasan Buatan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tantangan Dan Peluang Di Era Digital</p>	<p>Hasil penelitian mengenai "Integrasi Kecerdasan Buatan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tantangan Dan Peluang Di Era Digital" menunjukkan bahwa integrasi AI dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses manajemen. Penelitian ini menemukan bahwa AI dapat mempercepat rekrutmen dengan menganalisis data</p>	2025

			<p>kandidat secara lebih cepat dan akurat, serta memberikan pelatihan yang lebih personal sesuai kebutuhan karyawan.</p> <p>Namun, penerapan AI juga menghadapi tantangan, seperti masalah etika dan privasi data. Selain itu, ada risiko ketergantungan pada teknologi yang dapat mengganggu operasional organisasi jika terjadi kegagalan sistem. Kesenjangan digital juga menjadi tantangan, di mana perlu ada upaya untuk meningkatkan akses dan literasi digital agar semua karyawan dapat memanfaatkan teknologi ini secara optimal.</p> <p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun integrasi AI menawarkan banyak peluang untuk meningkatkan daya</p>	
--	--	--	---	--

			saing organisasi, penting untuk mengatasi tantangan yang ada dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung pengembangan keterampilan karyawan secara berkelanjutan.	
3	Moh. Rizqy, Ahmad Azril fikri R2, Risalatul Ummah, Linda Hariyani,Mochammad Isa Anshori	LITERATURE REVIEW: STUDI PENDEKATAN SIFAT KEPEMIMPINAN PADA BISNIS LEMBAGA PENDIDIKAN	Hasil penelitian mengenai "Studi Pendekatan Sifat Kepemimpinan Pada Bisnis Lembaga Pendidikan" menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan dalam konteks pendidikan, terutama di era Pendidikan 4.0. Penelitian ini melakukan tinjauan sistematis terhadap enam artikel dari jurnal internasional yang membahas model kepemimpinan, menemukan bahwa kepemimpinan	2024

			<p>transaksional, transformasional, demokratis, karismatik, dan birokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja lembaga pendidikan.</p> <p>Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, memberikan penghargaan dan hukuman berdasarkan kinerja. Sementara itu, kepemimpinan transformasional mengedepankan inspirasi dan motivasi untuk mendorong pengikut mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, sedangkan kepemimpinan otokratis cenderung memusatkan kekuasaan dan membuat</p>	
--	--	--	---	--

			<p>keputusan secara sepihak.</p> <p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja guru dan kepuasan kerja dosen.</p> <p>Diperlukan pendekatan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan untuk memenuhi tuntutan pendidikan di era digital. Implikasi dari penelitian ini penting bagi pengawas, kepala sekolah, dan pembuat kebijakan dalam pengembangan model kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan</p>	
4	Arya Satya Pratama, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, Mochammad Isa Anshori	Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital	Hasil penelitian mengenai "Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data, dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital" menunjukkan	2023

			<p>bahwa teknologi-teknologi ini memiliki dampak signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM).</p> <p>Kecerdasan buatan (AI) telah mengubah cara SDM menjalankan tugas rutin, seperti dalam proses rekrutmen dan pelatihan. Dengan AI, SDM dapat mengoptimalkan rekrutmen, memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu, dan meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Di sisi lain, Big Data menjadi sumber daya penting dalam pengambilan keputusan SDM. Melalui analisis mendalam terhadap data karyawan, perusahaan bisa memahami kinerja, kepuasan di tempat kerja, dan tren</p>	
--	--	--	--	--

			<p>produktivitas, yang pada gilirannya mendukung keputusan terkait kompensasi dan retensi.</p> <p>Selain itu, otomatisasi telah mengambil alih tugas-tugas repetitif, membebaskan waktu SDM untuk fokus pada tugas yang lebih strategis. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mengurangi potensi kesalahan manusia.</p> <p>Namun, integrasi teknologi ini tidak tanpa tantangan. Perusahaan perlu melakukan perubahan budaya organisasi dan memperhatikan isu privasi data untuk mengadopsi teknologi dengan efektif.</p> <p>Kesimpulannya, organisasi yang mampu mengadopsi dan memanfaatkan AI, Big Data, dan otomatisasi akan mendapatkan</p>	
--	--	--	---	--

			<p>keunggulan kompetitif yang signifikan, yang akan meningkatkan produktivitas dan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia mereka. Adaptasi terhadap perubahan teknologi ini menjadi kunci kesuksesan jangka panjang di era digital.</p>	
5	<p>Nurul Amalia, Muhammad Rizki Syahputra, Shivva Amalia Khoiralla, Mochammad Isa Anshori</p>	<p>PENGEMBANGAN KEPEMIMPINAN MASA DEPAN</p>	<p>Hasil penelitian mengenai "Pengembangan Kepemimpinan Masa Depan" membahas tantangan dan karakteristik kepemimpinan yang relevan dalam konteks VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous). Situasi VUCA menciptakan lingkungan yang dinamis dan sulit diprediksi, yang memerlukan pemimpin untuk beradaptasi secara kreatif dan inovatif.</p>	2023

			<p>Penelitian ini menyoroti pentingnya fleksibilitas dan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat. Pemimpin masa depan diharapkan mampu mendelegasikan tugas, memprediksi fenomena yang akan datang, dan mengelola kompleksitas organisasi. Druker menyatakan bahwa pemimpin harus mampu mengatur berbagai panduan kepemimpinan untuk mempertahankan kesinambungan organisasi.</p> <p>Metode penelitian yang digunakan mencakup tinjauan literatur dari berbagai sumber, termasuk buku dan jurnal terkait kepemimpinan di era VUCA. Dari analisis ini, ditemukan bahwa pemimpin perlu</p>	
--	--	--	---	--

			<p>memiliki kemampuan untuk belajar secara terus menerus dan mengelola ketidakpastian. Kesimpulannya, pemimpin yang efektif di era VUCA harus mampu beradaptasi dengan cepat, membangun komunikasi yang jelas, dan mengembangkan tim yang siap menghadapi tantangan. Mereka juga perlu mengedepankan pembelajaran dan kolaborasi untuk memastikan organisasi tetap kompetitif dan relevan di tengah perubahan yang cepat.</p>	
6	Dr. Yuri Alfarin Aladdin, M.Si., M.I.Kom	Penggunaan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence-AI) untuk Membantu Peran Kepemimpinan	Hasil penelitian mengenai "Penggunaan Kecerdasan Buatan untuk Membantu Peran Kepemimpinan" menunjukkan bahwa digitalisasi dan penggunaan AI telah mengubah secara	

			<p>signifikan lingkungan industri dan kepemimpinan. Dalam konteks ini, AI berfungsi tidak hanya untuk mendukung pengambilan keputusan strategis, tetapi juga untuk menganalisis perilaku karyawan. Selama pandemi Covid-19, teknologi digital seperti Zoom dan Gmeet menjadi penting bagi pemimpin untuk berkomunikasi dengan tim yang bekerja dari rumah. AI diprediksi tidak hanya akan membantu, tetapi juga berpotensi menggantikan beberapa aspek kepemimpinan manusia di masa depan. Meskipun banyak yang berpendapat bahwa kepemimpinan sejati tetap memerlukan pendekatan manusiawi, ada kemungkinan bahwa sistem AI yang lebih canggih dapat</p>	
--	--	--	---	--

			<p>menandingi pemimpin manusia.</p> <p>Dalam penelitian ini, AI dibedakan dalam berbagai level, mulai dari Artificial Narrow Intelligence hingga Artificial Super Intelligence. Saat ini, aplikasi AI masih berada pada tahap yang lebih rendah, tetapi ada potensi untuk mencapai tingkat kecerdasan yang setara dengan manusia di masa depan. Kepemimpinan di era AI memerlukan pemahaman yang baik tentang teknologi dan kemampuan untuk mengelola perubahan. Pemimpin harus mampu merancang proses perubahan, mengelola kompleksitas, dan memahami interaksi antara karyawan dan AI. Budaya perusahaan yang mendukung sangat penting untuk keberhasilan penerapan</p>	
--	--	--	---	--

			<p>AI, dan pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan budaya tersebut. Kesimpulannya, hubungan simbiosis antara AI dan kepemimpinan manusia dapat mendefinisikan ulang kesuksesan organisasi. Pemimpin masa depan akan menjadi mereka yang dapat memanfaatkan kekuatan AI untuk mendorong inovasi dan efisiensi, serta membimbing organisasi menuju masa depan yang penuh kemungkinan.</p>	
7	<p>Said Muhammad Ridho Bahasyim, Beni Akhmad, Junaidy</p>	<p>PERAN PEMIMPIN DALAM EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Studi Pada Balai Desa Keramat, Martapura Timur)</p>	<p>Hasil penelitian mengenai "Peran Pemimpin dalam Efektivitas Kerja Pegawai" di Balai Desa Keramat, Martapura Timur, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja</p>	2022

			<p>pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara peran kepala desa dan efektivitas kerja pegawai, menggunakan metode deskriptif dengan analisis kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa kepala desa memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai. Pemimpin yang bersikap terbuka dan demokratis dapat mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Interaksi yang baik antara pemimpin dan pegawai, serta pengakuan terhadap kinerja pegawai, berkontribusi terhadap</p>	
--	--	--	--	--

			<p>peningkatan semangat kerja.</p> <p>Kepala desa juga aktif melakukan kunjungan ke ruang kerja pegawai, memberikan dukungan, dan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai. Dengan demikian, efektivitas kerja pegawai di Balai Desa Keramat cenderung tinggi, tercermin dari penyelesaian tugas yang tepat waktu dan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.</p> <p>Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Pimpinan yang mampu memotivasi dan mengarahkan pegawai dengan baik akan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Peningkatan</p>	
--	--	--	---	--

			fasilitas dan pelatihan bagi pegawai juga disarankan untuk lebih mendukung efektivitas kerja.	
8	Juhari, Mochammad Isa Anshori, Helmi Buyung Aulia Safriza	ARTIFICIAL INTELLIGENCE DALAM PROSES RECRUTMENT DAN SELEKSI KARYAWAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW	Hasil penelitian mengenai "Artificial Intelligence dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan" menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis penerapan AI dalam bidang ini. Penelitian ini memanfaatkan aplikasi Publish Or Perish dan Vos Viewer untuk mencari dan mengolah data dari Google Scholar antara tahun 2015 hingga 2022.  Dari total 200 jurnal yang ditemukan, 11 jurnal dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Temuan utama menunjukkan bahwa penggunaan AI dalam	2022

			<p>proses rekrutmen dan seleksi sangat efisien, terutama pada tahap awal, karena dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Namun, pada tahap akhir seleksi, peran manusia tetap diperlukan untuk menghindari bias yang dapat terjadi akibat keterbatasan AI dalam memahami bahasa dan budaya.</p> <p>Alat yang sering digunakan dalam perusahaan multinasional meliputi Job Aggregator software, candidate assessment software, dan Applicant Tracking Software (ATS).</p> <p>Penelitian ini menegaskan pentingnya AI dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen, meskipun masih terdapat tantangan dalam adaptasi teknologi dan</p>	
--	--	--	--	--

			<p>kekhawatiran terhadap hilangnya pekerjaan administratif.</p> <p>Kesimpulannya, AI memiliki potensi besar dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam rekrutmen dan seleksi, tetapi tetap memerlukan kehadiran manusia untuk memastikan keputusan yang lebih tepat dan tidak bias.</p>	
--	--	--	---	--

Urutan pertama jurnalnya ditulis oleh Umi Maslakhah dan Saryanto, membicarakan bagaimana kepemimpinan sekolah dapat ditingkatkan dengan teknologi kecerdasan buatan (AI). Kepala sekolah menghadapi masalah yang semakin sulit saat membuat keputusan dan mengelola sumber daya di era komputer dan internet. Oleh karena itu, penting untuk memiliki rencana agar teknologi saat ini dapat membantu membuat keputusan dengan cepat.

Penelitian ini melakukan penelitian kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan buatan dapat sangat membantu manajemen sekolah dengan meningkatkan koordinasi dan komunikasi antara kepala sekolah, guru, dan siswa, serta meningkatkan wawasan berbasis data.

Selain itu, artikel ini mengidentifikasi beberapa hambatan yang menghalangi penggunaan AI. Ini termasuk ketersediaan teknologi, keahlian sumber daya manusia, dan tantangan budaya yang dihadapi sekolah karena transformasi digital. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar kepala sekolah dan anggota staf mengikuti pelatihan yang akan membantu mereka meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi. Dengan lebih banyak persiapan teknis dan sumber daya manusia, AI dapat dioptimalkan untuk menciptakan kepemimpinan yang fleksibel dan responsif terhadap dinamika pendidikan modern.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa menerapkan kecerdasan buatan di SMK YPKK 2 Sleman dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan, tetapi itu membutuhkan pendekatan yang terencana untuk memanfaatkan teknologi tersebut sepenuhnya. Kepala sekolah adalah orang yang paling penting untuk mendorong inovasi dan perubahan serta memastikan bahwa semua karyawan dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. (Maslakhah and Sarjanawiyata, 2024)

Urutan kedua Artikel ini membahas bagaimana pengembangan kecerdasan buatan (AI) dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses manajemen sumber daya manusia (SDM) di era digital. AI memiliki banyak manfaat untuk pengelolaan sumber daya manusia, seperti evaluasi kinerja dan rekrutmen. Kemampuannya untuk mempercepat proses rekrutmen dengan menganalisis data kandidat secara lebih cepat dan akurat adalah salah satu keuntungan utama penggunaan AI. Selain itu, pengalaman pelatihan yang dipersonalisasi dengan AI dapat disesuaikan dengan setiap pekerja.

Namun, masalah yang harus dihadapi juga dibahas dalam artikel ini, seperti masalah etika terkait privasi data dan kemungkinan otomatisasi menggantikan tenaga kerja manusia. Ketidaksiharian digital dan terlalu bergantung pada teknologi juga menjadi perhatian karena dapat mengganggu operasi perusahaan jika terjadi masalah sistem.

Studi ini menemukan bahwa organisasi harus proaktif dalam mengatasi tantangan saat ini meskipun integrasi AI dalam SDM menawarkan banyak peluang. Namun, AI dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di era digital dengan pendekatan yang tepat. Di akhir artikel, penulis menyarankan penelitian tambahan untuk memahami efek jangka panjang dari penerapan AI dalam manajemen SDM. (Aramita, 2022)

Urutan ketiga ditulis oleh Mochammad Isa Anshori, Linda Hariyani, Risalatul Ummah, Ahmad Azril Fikri R, dan Moh. Rizqy. Tujuan dari artikel ini adalah untuk melakukan tinjauan literatur menyeluruh dari enam artikel yang membahas model kepemimpinan di lembaga pendidikan. Systematic Literature Review (SLR) adalah metode yang digunakan. Ini memungkinkan penulis untuk mengevaluasi dan menemukan kesalahan umum dalam artikel. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang berbeda—seperti transaksional, transformasional, karismatik, birokrasi, dan demokratis—berpengaruh positif terhadap kinerja institusi pendidikan.

Artikel ini menekankan betapa pentingnya siswa memiliki kemampuan pemecahan masalah dan berpikir kritis dalam era pendidikan 4.0. Selain itu, diharapkan bahwa gaya kepemimpinan lembaga pendidikan dapat berubah sesuai dengan zaman, terutama dengan menerapkan model

kepemimpinan demokratis yang lebih inklusif. Dalam artikel ini, penulis menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional diidentifikasi sebagai gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja dosen. Mereka juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung pengembangan kompetensi karyawan.

Secara keseluruhan, artikel ini memberikan analisis mendalam tentang bagaimana kinerja lembaga pendidikan berkorelasi dengan berbagai gaya kepemimpinan. Ini juga menawarkan saran untuk pengembangan kepemimpinan yang lebih baik di masa depan. (Rizqy *et al.*, 2024)

Urutan Keempat oleh Arya Satya Pratama, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, dan Mochammad Isa Anshori: Studi ini meneliti bagaimana teknologi seperti otomatisasi, Big Data, dan Kecerdasan Buatan (AI) telah mengubah cara manajemen sumber daya manusia (SDM) bekerja di era digital. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi efek positif dan negatif dari teknologi-teknologi ini terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan buatan telah mengubah proses rekrutmen, pelatihan, dan pengelolaan SDM. Teknologi ini memungkinkan SDM untuk menyesuaikan pelatihan dan meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan dengan mengoptimalkan berbagai prosedur. Big Data juga memungkinkan analisis mendalam tentang tren produktivitas dan kinerja karyawan, yang membantu pengambilan keputusan.

Namun, artikel ini juga membahas masalah yang dihadapi organisasi saat mengintegrasikan teknologi ini, seperti mengubah budaya organisasi dan menangani masalah privasi data. Akibatnya, perusahaan yang mampu mengadaptasi dan memanfaatkan AI, Big Data, dan otomatisasi dapat menjadi lebih kompetitif.

Secara keseluruhan, artikel ini menekankan betapa pentingnya memasukkan teknologi ke dalam manajemen SDM untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. (Pratama *et al.*, 2023)

Urutan kelima ditulis oleh Mochammad Isa Anshori, Muhammad Rizki Syahputra, Shivva Amalia Khoiralla, dan Nurul Amalia:

Dalam artikel ini, kita akan membahas situasi yang dikenal sebagai VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, dan Ambiguous), yang menimbulkan tantangan dan peluang untuk kepemimpinan di era kontemporer. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari ciri-ciri kepemimpinan masa depan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat dan kompleks.

Artikel ini menemukan bahwa fleksibilitas, kemampuan prediksi, dan keterampilan komunikasi yang baik diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif di era VUCA. Hal ini ditemukan melalui tinjauan literatur dan analisis data dari berbagai sumber. Para pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengelola ketidakpastian dan kompleksitas serta menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan kerja sama.

Artikel ini juga menekankan betapa pentingnya pelatihan dan pendidikan bagi pemimpin untuk membangun kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru. Pemimpin masa depan diharapkan dapat membantu perusahaan mereka beradaptasi dan berkembang dalam situasi yang tidak menentu dengan menggunakan strategi yang tepat.

Secara keseluruhan, artikel ini memberikan pengetahuan penting tentang pengembangan kepemimpinan yang relevan karena dunia bisnis saat ini berubah dengan cepat. (Habib, 2023)

Urutan Keenam Yuri Alfrin Aladdin, Dr., M.Si., M.I.Kom.: Penelitian ini membahas dampak penggunaan kecerdasan buatan (AI) pada kepemimpinan, terutama di era digital, di mana proses digitalisasi semakin meningkat. Penelitian ini menjelaskan bagaimana AI dapat membantu pemimpin menganalisis perilaku karyawan, membuat keputusan strategis, dan meningkatkan efisiensi operasional.

Meskipun ada kekhawatiran tentang dominasi AI, artikel ini menekankan bahwa kepemimpinan yang baik masih memerlukan sentuhan manusiawi. AI diharapkan tidak hanya membantu pemimpin tetapi juga dapat menggantikan beberapa aspek kepemimpinan manusia di masa depan. Artikel ini juga menjelaskan mengapa pemahaman mendalam tentang AI dan keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan AI dengan sukses. Artikel ini juga menekankan bahwa perubahan budaya organisasi harus dilakukan untuk mendukung adopsi AI dan bahwa semua pemangku kepentingan harus terlibat dalam proses tersebut.

Secara keseluruhan, artikel ini memberikan wawasan tentang bagaimana AI dapat berguna untuk membantu kepemimpinan, asalkan digunakan dengan cara yang etis dan manusiawi. (Aladdin, Si and Kom, no date)

Urutan Ketujuh oleh Said Muhammad Ridho Bahasyim, Beni Akhmad, dan Junaidy: Ini adalah artikel tentang bagaimana peran pemimpin sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai di Balai Desa Keramat, Martapura Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana seorang pemimpin—dalam hal ini seorang kepala desa—mempengaruhi kinerja karyawan serta elemen-elemen yang dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Penelitian ini melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi melalui metode deskriptif dengan analisis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, yang mencakup komunikasi yang efektif dan motivasi yang diberikan oleh kepala desa. Hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai, serta lingkungan kerja yang menyenangkan, menjadi faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut penelitian ini, pemimpin harus mampu memberikan dukungan, fasilitas, dan pengawasan yang memadai agar karyawan lebih termotivasi. Kepala desa dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua orang dengan kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif. (Muhammad Ridho Bahasyim and Akhmad, 2009)

Penelitian kedelapan oleh Juhari, Mochammad Isa Anshori, dan Helmi Buyung Aulia Safrizal, ditulis: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kecerdasan buatan (AI) digunakan dalam proses pengambilan dan pemilihan karyawan. Systematic Literature Review (SLR) digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai jurnal yang dipublikasikan antara 2015 dan 2022. Aplikasi Publish Or Perish dan Vos Viewer digunakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa AI sangat efektif digunakan pada tahap awal rekrutmen karena dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Namun, pada tahap akhir, peran manusia masih diperlukan untuk menghindari bias karena AI tidak memahami bahasa dan budaya dengan baik. Selain itu, artikel ini menyebutkan beberapa alat yang sering digunakan oleh perusahaan multinasional dalam proses rekrutmen, termasuk software Job Aggregator, software penilaian kandidat, dan ATS (Software Pengawasan Pemohon). Temuan ini memberi peneliti dan praktisi HR wawasan penting tentang efek penggunaan AI dalam rekrutmen dan pemilihan karyawan. (Isa Anshori and Buyung Aulia Safrizal, 2024)

## **5. KESIMPULAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Metode Penelitian Systematic Review Literature. Peneliti menggunakan database Google Scholar dari tahun 2015–2022 untuk melakukan pencarian. 200 jurnal dikumpulkan, dan data dikurangi menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi. Hasilnya adalah 8 jurnal yang akan direview. Kajian ini menemukan bahwa penerapan dan kepemimpinan kecerdasan buatan (AI) sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan proses penerimaan karyawan. Pemimpin seperti kepala desa dapat memotivasi dan membuat lingkungan kerja yang lebih baik untuk organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh hubungan yang positif antara pemimpin dan karyawan.

Sebaliknya, penggunaan AI dalam rekrutmen dan seleksi karyawan terbukti menghemat uang dan waktu serta meningkatkan kualitas proses. Meskipun AI bermanfaat pada tahap awal rekrutmen, intervensi manusia masih diperlukan untuk mencegah bias, terutama dalam hal bahasa dan budaya. Untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan, kepemimpinan yang baik dan teknologi kecerdasan buatan dapat bekerja sama dengan baik. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa elemen yang membutuhkan empati dan pemahaman tetap terjaga, penerapan AI harus dilakukan dengan pendekatan yang manusiawi. Keduanya saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan responsif terhadap tantangan yang ada.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aladdin, Y.A., Si, M. and Kom, M.I. (no date) 'Penggunaan Kecerdasan Buatan ( Artificial Intelligence-AI ) untuk Membantu Peran Kepemimpinan', pp. 185–202.
- Aramita, F. (2022) 'JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN ILMU EKONOMI Journal Homepage:<https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien>', 02, pp. 1–6. Available at: <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien>.
- Habib, A.H. (2023) 'Pengembangan Kepemimpinan Masa Depan', *Membangun Martabat Manusia. Peranan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Pembangunan*, 3(3), p. 221.
- Isa Anshori, M. and Buyung Aulia Safrizal, H. (2024) 'Artificial Intelligence Dalam Proses Recrutment Dan Seleksi Karyawan: Systematic Literature Review', *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 9(1), pp. 298–314. Available at: <https://www.doi.org/10.30651/jms.v9i1.21072>.
- Maslakhah, U. and Sarjanawiyata, U. (2024) 'Implementasi AI dalam Peningkatan Efektivitas Kepemimpinan di SMK YPKK 2 Sleman', pp. 1839–1845. Available at: <https://doi.org/10.47709/educendikia.v4i03>.
- Muhammad Ridho Bahasyim, S. and Akhmad, B. (2009) 'PERAN PEMIMPIN DALAM EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (Studi Pada Balai Desa Keramat, Martapura Timur)'.
- Pratama, A.S. *et al.* (2023) 'Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital', *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), pp. 108–123. Available at: <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>.
- Rizqy, M. *et al.* (2024) 'Volume 1 Issue 5 (2024)', 1(5), pp. 7–14. Available at: <https://malaqbiipublisher.com/index.php/JIMBE>.