

KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DI ERA DIGITAL : TINJAUAN LITERATUR TENTANG INOVASI DAN ADAPTASI**Alfizi Alfizi¹, Aulia Fitria Salmah², Juwita Sapta Fania³**

Afiliasi Program Studi Manajemen Sarjana

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Harapan Bangsa

alfizi@uhb.ac.id, auliafitriasalmah56@gmail.com, juwitasaptavanya@gmail.com**Abstrak**

Kepemimpinan digital adalah pendekatan yang cepat, lintas hierarki, berorientasi pada tim, dan kooperatif, dengan fokus kuat pada inovasi. Kompetensi pribadi pemimpin, pola pikir mereka serta kemampuan mereka untuk menerapkan metode dan instrumen baru seperti pemikiran desain, merupakan dimensi penting bagi para pemimpin Era Industri 4.0. Tujuan dari pembuatan artikel ilmiah ini adalah untuk melihat bagaimana kepemimpinan partisipatif berkembang di era digital dengan fokus pada inovasi dan adaptasi dalam organisasi. Tujuannya untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan partisipatif di era digital berkontribusi pada peningkatan inovasi dan kemampuan adaptasi organisasi. Dengan melakukan tinjauan literatur, yang bertujuan untuk menemukan strategi kepemimpinan yang berguna untuk mendorong kerja sama, mempercepat inovasi, dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tantangan pasar saat ini. Metode yang digunakan dalam pembuatan artikel menggunakan metode kualitatif ini menggunakan analisis deskriptif karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang analisis data. Dengan menggunakan metode tinjauan literatur. Temuan utama untuk artikel ini ada kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan kolaborasi, keterlibatan karyawan, penerapan pendekatan partisipatif, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, dan mempercepat adopsi solusi, membantu meningkatkan inovasi dan adaptasi organisasi. Artikel ini menyimpulkan bahwa di era digital, kepemimpinan partisipatif sangat penting untuk mendorong inovasi dan memperkuat kemampuan adaptasi organisasi. Pemimpin yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan lebih responsif terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar.

Kata kunci: *Kepemimpinan partisipatif, era digital, inovasi, adaptasi, teknologi, organisasi.*

Abstract

Digital leadership is a fast-paced, cross-hierarchical, team-oriented and cooperative approach, with a strong focus on innovation. Leaders' personal competencies, their mindset as well as their ability to apply new methods and instruments such as design thinking, are important dimensions for leaders of the Industrial Era 4.0. The purpose of this scientific article is to look at how participatory leadership develops in the digital era with a focus on innovation and adaptation in organizations. The aim is to analyze how participative leadership in the digital age contributes to increasing innovation and adaptability of organizations. By conducting a literature review, this research aims to find useful leadership strategies to encourage cooperation, accelerate innovation, and help organizations adapt to technological changes and current market challenges. The method used in making articles using this qualitative method uses descriptive analysis because the main purpose of the research is to gain an in-depth understanding of the data analysis. By using the literature review method. The main findings for this article are participatory leadership, which involves collaboration, employee engagement, application of participatory approaches, creating an innovative work environment, and accelerating the adoption of solutions, helping to increase organizational innovation and adaptation. The article concludes that in the digital age, participative leadership is essential to drive innovation and strengthen organizational adaptability. Leaders who involve

employees in the decision-making process create a more collaborative work culture and are more responsive to changing technology and market dynamics.

Keywords: *Participative Leadership, Innovation, Adaptation, Digital Era, Technology Organization*

1. PENDAHULUAN

Di era teknologi yang sudah berkembang, dampak transformasi digital terhadap organisasi terlihat sangat jelas. Menurut penelitian (Rahmasari, 2023) menyatakan bahwa dalam menghadapi perubahan dan perkembangan teknologi, kunci utama yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi yang fleksibel, Perusahaan perlu memiliki struktur organisasi yang responsif dalam mengambil keputusan, serta memiliki budaya inovasi. Perusahaan dapat mempertimbangkan transformasi digital sebagai bagian penting dari rencana adaptasi bisnis, karena bukan hanya alat pendukung dalam proses pengembangan untuk mengubah model bisnis, salah satunya dengan mengadopsi transformasi digital, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas operasional, dengan meningkatkan standar dalam kualitas produk layanan, memperluas cakupan pasar, dan menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Selain itu, kolaborasi kemitraan strategis adalah komponen penting dalam strategi adaptasi bisnis. Berkolaborasi dengan pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis lainnya dapat menawarkan akses ke sumber daya tambahan dan pengetahuan pasar yang lebih baik, serta memungkinkan pertukaran ide dan inovasi yang lebih besar untuk mengatasi tantangan dan menciptakan sinergi yang saling menguntungkan. Selain itu, kolaborasi strategis memungkinkan perusahaan untuk berbagi sumber daya, risiko, dan pengetahuan yang dimiliki oleh satu sama lain (Rahmasari, 2023).

Kepemimpinan partisipatif telah terbukti efektif dalam mendukung organisasi mengatasi tantangan di era digital yang penuh dengan perubahan cepat dan kemajuan teknologi. Kepemimpinan partisipatif mengutamakan kerja

sama tim, keterlibatan aktif anggota tim, dan pengambilan keputusan bersama, yang merupakan komponen penting dalam mengelola organisasi secara adaptif. Kemampuan untuk terus berinovasi merupakan komponen penting dari kepemimpinan partisipatif di era digital (Yusuf, Hendawati, & Wibowo, 2020).

Pemimpin yang memberdayakan timnya melalui keterlibatan dan komunikasi yang efektif cenderung membuat lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan pengambilan keputusan berbasis data, yang penting untuk mempercepat proses inovasi. Selain itu, gaya kepemimpinan seperti ini menekankan pentingnya komunikasi yang transparan dan terbuka, yang membantu mengatasi tantangan lintas generasi dan meningkatkan efektivitas kolaborasi digital. Pemimpin yang mengadopsi kepemimpinan partisipatif di era digital cenderung lebih efisien dalam memanfaatkan teknologi untuk menjembatani perbedaan generasi dan keterampilan di dalam organisasi, memastikan bahwa setiap anggota staf merasa dihargai dan terlibat dalam proses. Penelitian menurut (Purnomo & Sri Pudjiarti, 2024). Menurut (Alfizi Alfizi, 2023) Kepemimpinan digital adalah pendekatan yang cepat, lintas hierarki, berorientasi pada tim, dan kooperatif, dengan fokus kuat pada inovasi. Kompetensi pribadi pemimpin, pola pikir mereka serta kemampuan mereka untuk menerapkan metode dan instrumen baru seperti pemikiran desain, merupakan dimensi penting bagi para pemimpin Era Industri 4.0.

Menurut (Laelawati, 2024) Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam proses kreatif dan pengambilan keputusan, beberapa penelitian telah menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

inovasi, partisipasi secara aktif dalam proses organisasi, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mengembangkan kreatif yang dapat meningkatkan proses kerja dan produk organisasi. Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri ditunjukkan oleh kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan masalah eksternal di tengah perkembangan teknologi yang cepat. Solusi yang lebih baik dapat ditemukan oleh pemimpin yang memahami dan melibatkan anggota timnya. Selain itu, karyawan menyadari bahwa kepemimpinan yang mendorong partisipasi semua pihak dapat membantu organisasi menggunakan teknologi baru dan menerapkan perubahan dengan lebih cepat (Purnomo & Sri Pudjiarti, 2024).

Karyawan atau bawahan di tingkat perkembangan ini memiliki keterampilan dan memiliki partisipasi dari sedang ke tinggi. Tim sering tidak ingin melakukan pekerjaan yang diberikan dan tidak percaya pada apa yang pemimpin inginkan. Namun, jika tim bisa, tetapi tidak ingin melakukannya, karena motivasi dari pada keamanan. Pemimpin dalam situasi seperti ini harus membuka komunikasi secara aktif, menjadi pendengar, dan mendukung untuk menggunakan kemampuan tim (Ikhsan Huzali & Muhammad Sidiq Purnomo, 2024). Oleh karena itu, gaya yang mendukung, tanpa mengarahkan, partisipatif memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi untuk diterapkan pada tim. Gaya ini juga berusaha untuk meningkatkan kesadaran bawahan terhadap masalah dan mendorong tim untuk memiliki pandangan baru. Dengan cara ini, pemimpin terus mendorong kreativitas bawahan untuk menemukan cara baru dalam menyelesaikan masalah yang sudah ada. Bawahan didorong untuk berpikir tentang bagaimana cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan, dan bentuk organisasi yang

berpengaruh pada karyawan. Pemimpin juga melakukan inovasi dalam menyelesaikan masalah dan berkreasi untuk meningkatkan kemampuan diri (Permana & Karwanto, 2020).

Menurut teori Upper Echelon, keputusan yang dibuat oleh manajer senior berdasarkan interpretasi dan kognitif pelaku bisnis memengaruhi output organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah kunci untuk mengatur sumber daya agar perusahaan dapat bertahan di masa depan. Perusahaan dapat memperoleh kemampuan kepemimpinan digital untuk menghadapi masalah digital. Pemimpin digital dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman digital serta keterampilan kepemimpinan seperti kepemimpinan visioner dan transformasional serta kepemimpinan digital. Pemimpin digital dianggap sebagai pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut: kreatif dan visioner, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas untuk menciptakan tantangan umum dan dinamis. Dalam transformasi digital dikenal sebagai kepemimpinan digital. Kepemimpinan digital untuk mengubah bisnis memengaruhi tujuan transformasi (Ningsih & Suryosukmono, 2024).

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif. Menurut (Christin & Suprastha, 2019), menyatakan bahwa menjadi pemimpin partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Hal ini sangat penting ketika pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang mempengaruhi anggota tim. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan (Hasibuan, 2023).

Menurut (Akmallunas & Amri, 2019),

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan, kebijakan dan pengarahannya. Hal ini karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dibagi antara kedua gaya pemimpin. Dengan memanfaatkan pendekatan partisipatif, pemimpin dan karyawan berbagi ide untuk menyelesaikan masalah dalam membuat keputusan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini dalam aktivitas menjalankan organisasi cenderung berfokus pada bawahan dan berusaha untuk meningkatkan motivasi dari pada mengawasi bawahan dengan ketat. Dengan memberikan kesempatan kepada bawahan mereka berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, menciptakan suasana yang ramah, dan membangun hubungan yang saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota tim, dan mendorong para anggota untuk menyelesaikan tanggung jawab tim. Kepemimpinan partisipatif biasanya mencakup komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan, memberi ruang bagi tim untuk menyuarakan pendapat, dan menghargai kontribusi setiap orang. Pemimpin partisipatif juga cenderung berfokus pada bawahannya, dan mencoba mengawasi tim. Contoh praktisnya dapat ditemukan dalam kultur sinkronisasi tim di perusahaan teknologi, seperti rapat rutin tim programmer dan pemasaran.

Banyak keuntungan dari gaya kepemimpinan partisipatif di tempat kerja modern. Meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan karena memberikan karyawan kesempatan untuk berkontribusi dan mengambil tanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Selain itu, membantu lebih banyak orang bertukar ide dan informasi, yang menghasilkan keputusan strategis yang lebih baik. Namun, ada beberapa tantangan yang harus dihadapi. Jumlah waktu yang dibutuhkan

untuk proses partisipatif merupakan salah satu masalah besar yang dapat menghabiskan lebih banyak waktu pemimpin dan meningkatkan biaya operasional. Selain itu, jika gaya tidak digunakan dengan baik, pemimpin rentan terhadap keputusan yang lambat, sehingga untuk memastikan bahwa kerja tim berjalan dengan baik diperlukan strategi pengambilan keputusan yang baik (Damanik, 2019).

Keterlibatan karyawan dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif. Pemimpin dengan gaya ini mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, yang meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas hasil keputusan tersebut. Keterlibatan karyawan yang lebih besar dapat menghasilkan peningkatan motivasi pekerja, kebahagiaan kerja, dan komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, karena berbagai perspektif dan ide digabungkan, keputusan yang dibuat secara kolaboratif dengan partisipasi berbagai pihak seringkali lebih inovatif dan berkualitas. Studi menunjukkan bahwa partisipasi dalam pengambilan keputusan meningkatkan hubungan sosial antar karyawan dan meningkatkan kepercayaan terhadap pemimpin, yang semuanya menghasilkan hasil yang lebih baik untuk organisasi (Rismawati & Ibrohim, 2023).

Inovasi dalam Kepemimpinan Partisipatif

Inovasi sangat penting dalam dunia digital, karena kemajuan teknologi telah mengubah cara bisnis beroperasi, berinteraksi, dan bersaing di pasar global. Dalam konteks ini, perusahaan harus terus berinovasi agar tetap relevan, meningkatkan efisiensi operasional, dan memberikan kebutuhan pelanggan. Teknologi digital, seperti kecerdasan buatan, big data, dan Internet of Things (IoT), menawarkan peluang besar untuk menciptakan produk dan layanan baru, mempercepat proses pengambilan

keputusan, dan memperkuat hubungan antar pelanggan. Inovasi digital memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan model bisnisnya dan meningkatkan persaingan (Efendi, 2018).

Dengan menciptakan lingkungan yang mendorong kerja sama dan partisipasi aktif dari semua anggota tim, kepemimpinan partisipatif membantu proses inovasi. Dalam model kepemimpinan ini, pemimpin tidak hanya memimpin tetapi juga melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memungkinkan karyawan untuk menyuarakan pendapatnya. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas karena anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk membantu mengembangkan barang atau layanan baru. Sebagai contoh, penelitian menurut Chen Pengyu dan Kim Sang Kyum bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif memengaruhi partisipasi karyawan dalam proses inovasi dan menghasilkan organisasi yang lebih inovatif. Kepemimpinan partisipatif juga membangun budaya berbagi pengetahuan, yang penting untuk membuat solusi inovatif untuk masalah bisnis di era digital (Susanto, Soraya, Muhidin, & Doriza, 2023).

Model kepemimpinan partisipatif dan contoh gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Gaya kepemimpinan partisipatif memberikan kesempatan luas bagi guru untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilihat melalui komunikasi yang intensif antara kepala sekolah dan guru, serta upaya meningkatkan keterlibatan guru dalam program pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang aktif dalam pengambilan keputusan memiliki motivasi yang lebih tinggi dan etos kerja yang lebih baik. Hasil penelitian sesuai dengan teori-teori klasik tentang kepemimpinan partisipatif.

Kepemimpinan partisipatif melibatkan persamaan kekuatan dan berbagi dalam pemecahan masalah. Dengan demikian, kepala sekolah yang menerapkan model gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan dengan cara yang efektif dan berkesinambungan (Jaya Putra & Ginting Munthe, 2024).

Adaptasi organisasi di era digital menjadi semakin kompleks dan dinamis sehingga memerlukan strategi kepemimpinan yang fleksibel dan terintegrasi. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah model efektif dalam membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan pasar. Kepemimpinan partisipatif melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Kepemimpinan partisipatif memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi secara aktif dalam segala kegiatan organisasi, sehingga meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja. Intensif dua arah komunikasi antara pemimpin dan anggota memastikan setiap suara didengar dan diperhitungkan. Dengan menggunakan kepemimpinan partisipatif, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan internal maupun eksternal dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. (Syahri et al., 2022).

Adaptasi dalam Kepemimpinan Partisipatif

Tantangan adaptasi di era digital semakin rumit seiring dengan perkembangan teknologi yang cepat dan dinamis. Salah satu tantangan utama adalah perubahan yang cepat, di mana individu dan organisasi dituntut untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi terbaru, seperti kecerdasan buatan dan otomatisasi, yang dapat mengubah cara kerja dan interaksi sosial. Selain itu,

keamanan siber menjadi isu krusial, karena meningkatnya ancaman terhadap data pribadi dan sistem informasi yang dapat merugikan reputasi perusahaan. Kesenjangan digital juga menjadi perhatian, di mana tidak semua individu memiliki akses yang sama terhadap teknologi dan keterampilan digital, sehingga memperlebar jurang sosial dan ekonomi. Di sisi lain, persaingan global semakin ketat, membuat perusahaan harus berinovasi dan memberikan nilai tambah untuk tetap relevan di pasar. Oleh karena itu, strategi adaptasi yang efektif, seperti pengembangan keterampilan digital dan peningkatan literasi media, sangat penting untuk menghadapi tantangan ini dan memanfaatkan peluang yang ada di era digital (Rohman, E. Syarifudin, Anis Zohriah, & Fauzi, 2024).

Adaptasi organisasi di era digital menjadi semakin kompleks dan dinamis sehingga memerlukan strategi kepemimpinan yang fleksibel dan terintegrasi. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah model efektif dalam membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan pasar. Kepemimpinan partisipatif melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Kepemimpinan partisipatif memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi secara aktif dalam segala kegiatan organisasi, sehingga meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja. Intensif dua arah komunikasi antara pemimpin dan anggota memastikan setiap suara didengar dan diperhitungkan. Dengan menggunakan kepemimpinan partisipatif, organisasi dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan internal maupun eksternal dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. (Syahri et al., 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dengan menggunakan

metode tinjauan literatur karena tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang analisis data. (Yam, 2024), penelitian ini mencoba mengidentifikasi konsep kepemimpinan partisipatif di era digital untuk melihat bagaimana inovasi dan adaptasi dapat terjadi dan bagaimana hal itu berdampak pada era digital baru. Pendekatan sistematis digunakan untuk memilih artikel yang relevan, dengan fokus pada jurnal ilmiah yang terindeks Google Scholar, ResearchGate, academia.edu, Shinta, Neliti, dll (Maulana et al., 2023). Pendekatan studi literatur mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tertulis, termasuk buku, jurnal, artikel ilmiah, laporan penelitian, dan sumber online yang relevan. Peneliti yang menggunakan metode ini dapat bergantung pada informasi yang telah dipublikasikan oleh peneliti sebelumnya.

Kriteria inklusi dan eksklusi literatur terkait kepemimpinan partisipatif, inovasi, dan adaptasi sangat penting untuk memastikan relevansi dan kualitas penelitian. Kriteria inklusi dapat meliputi literatur yang membahas hubungan langsung antara kepemimpinan partisipatif dan peningkatan inovasi dalam organisasi, serta studi yang menunjukkan dampak positif model kepemimpinan ini terhadap kemampuan adaptasi organisasi di lingkungan yang dinamis. Selain itu, artikel atau jurnal yang diterbitkan dalam rentang waktu terbaru dan menggunakan metodologi yang valid juga harus dipertimbangkan. Di sisi lain, kriteria eksklusi harus mencakup literatur yang tidak secara spesifik membahas kepemimpinan partisipatif, seperti studi yang hanya fokus pada gaya kepemimpinan lain tanpa mengaitkannya dengan inovasi atau adaptasi. Selain itu, hindari sumber-sumber yang tidak ditinjau oleh rekan sejawat atau memiliki bias yang jelas untuk memastikan integritas dan objektivitas penelitian.

Dengan menggunakan kriteria ini, peneliti dapat menyusun kerangka kerja yang komprehensif dan akurat mengenai hubungan antara ketiga aspek tersebut (Arif & Numaningsih, 2022). Namun, efektivitas gaya kepemimpinan sangat bergantung pada konteks industri dan budaya, serta kebutuhan spesifik organisasi (Garcia & Martinez, 2023; Kim & Park, 2023). Penelitian tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menunjukkan bahwa efektivitas berbagai gaya kepemimpinan berbeda-beda tergantung pada sektor industri dan konteks budaya. Di industri teknologi, gaya kepemimpinan yang fleksibel dan inovatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Utama dari Literatur tentang Inovasi

Penelitian yang dilakukan (Halimatusha'diah & Rajabi, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif telah meningkatkan inovasi organisasi dan motivasi kerja anggotanya. Pemimpin yang melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan berhasil mendorong gagasan kreatif, seperti pengadaan kompetisi setiap tahun dan digitalisasi media informasi. Karyawan juga merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab atas operasi organisasi. Keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan dihargai dan melihat hasilnya. Sesuai dengan teori kepemimpinan partisipatif, yang mengatakan bahwa keputusan yang dibuat secara kolektif cenderung menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan relevan karena berasal dari berbagai pengalaman dan sudut pandang anggota.

Menurut penelitian kasus MGMP Geografi elemen penting yang memperkuat hubungan kepemimpinan partisipatif dan

inovasi.

1. Keterlibatan Anggota dalam Pengambilan Keputusan, Anggota organisasi harus aktif berpartisipasi dalam membuat atau keputusan yang lebih baik. Dengan kepemimpinan partisipatif, pemimpin dapat mendapatkan masukan langsung dari anggota yang paling memahami tantangan dan peluang operasional. Didengar dan digunakan, pendapat dan ide anggota meningkatkan rasa memiliki terhadap keputusan organisasi. Ini membuat mereka lebih termotivasi dan berkomitmen. (Nandini Najelena, 2024)
2. Kualitas Komunikasi dan Kolaborasi, Kepemimpinan partisipatif sangat bergantung pada komunikasi terbuka antara pemimpin dan anggota. Pemimpin yang mendorong diskusi, berbagi informasi, dan mendengarkan umpan balik anggota tim membantu menciptakan lingkungan dalam bekerja sama. Kepercayaan yang lebih besar dibangun antara anggota dan pemimpin, yang merupakan dasar dari kemajuan organisasi. (Nandini Najelena, 2024)
3. Penghargaan terhadap Kreativitas, Ketika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin sering kali memungkinkan anggota tim untuk mencoba hal-hal baru. Jika mereka melihat bahwa ide-ide mereka dihargai dan dapat diterapkan, Hal ini akan semakin termotivasi untuk terus menciptakan hal-hal baru. Seperti penyelenggaraan kompetisi tahunan dan digitalisasi media informasi. (Nandini Najelena, 2024)
4. Peningkatan Motivasi Kerja, Keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan memberi mereka rasa tanggung jawab yang lebih besar. Meningkatkan motivasi karyawan dan memastikan karyawan lebih berkomitmen untuk melaksanakan hasil keputusan tersebut. Partisipasi dan kontribusi yang meningkat dalam gagasan baru terbukti. (Nandini Najelena, 2024)

Secara keseluruhan, untuk mendorong inovasi melalui kepemimpinan partisipatif, pemimpin harus mampu terlibat dengan anggota tim, mendorong komunikasi terbuka, dan memberikan ruang kreativitas dan motivasi dalam proses pengambilan keputusan organisasi.

Temuan Utama dari Literatur tentang Adaptasi dalam Kepemimpinan Partisipatif

Perusahaan teknologi yang stagnan menghadapi tantangan besar untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin dinamis. Ketidakmampuan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat sering menyebabkan penurunan kinerja. Perusahaan mulai menyadari bahwa dalam situasi ini pemimpin perlu mengubah strategi adaptasi menjadi lebih proaktif. Perusahaan tersebut berinvestasi besar-besaran untuk meningkatkan infrastruktur teknologinya, termasuk adopsi teknologi cloud, dan membuat produk dan layanan yang lebih inovatif dengan memfokuskan kembali pada R&D (Suherni et al., 2023). Upaya ini meningkatkan efisiensi pemrosesan data dan mempercepat peluncuran produk baru.

Strategi baru ini membawa hasil yang sangat penting. Beradaptasi dengan teknologi cloud tidak hanya mengakomodasi hal ini, tetapi juga memungkinkan bisnis untuk merespons kebutuhan pelanggan dan mengubah tren pasar dengan lebih baik dengan mengoptimalkan kapasitas penyimpanan dan meningkatkan kolaborasi antar tim. Selain itu, peningkatan infrastruktur teknologi akan memungkinkan analisis data yang lebih baik, sehingga perusahaan dengan cepat menemukan peluang pasar baru. Penelitian menunjukkan bahwa ketika perusahaan menerapkan teknologi yang efektif, bisnis perusahaan menjadi lebih kompetitif. Bisnis yang memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya

yang berubah memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh keunggulan kompetitif, menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti. Dalam menghadapi ketidakpastian pasar, inovasi dan kecepatan sangat penting. Oleh karena itu, perusahaan teknologi ini mengubah strategi adaptasi tim untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan memastikan keberlanjutan jangka panjang dalam menghadapi tantangan industri yang terus berubah (Nuratri & Sofiaty, 2024)

Dalam era digital yang terus berkembang, perusahaan teknologi sering kali menghadapi tantangan yang signifikan dalam hal inovasi dan adaptasi. Contohnya, sebuah perusahaan teknologi terkemuka di Indonesia mulai mengalami stagnasi sebagai akibat dari kurangnya inovasi dan respons yang lambat terhadap perkembangan teknologi. Perusahaan tersebut memutuskan untuk melakukan investasi besar-besaran dalam R&D sebagai langkah pertama. Perusahaan menyadari bahwa memenuhi ekspektasi konsumen yang semakin meningkat akan sulit jika tanpa inovasi yang berkelanjutan. Perusahaan juga mulai menggunakan teknologi cloud untuk meningkatkan efisiensi operasional. Perubahan ini memiliki konsekuensi yang sangat signifikan. Perusahaan dapat memanfaatkan peluang di pasar yang dinamis setelah merevisi strategi adaptasi dan melibatkan karyawan dalam setiap langkah. Daya saing perusahaan meningkat pesat berkat produk dan layanan yang lebih responsif (Rizal & Rony, 2024)

Tantangan dan Peluang Kepemimpinan Partisipatif di era Digital

Kepemimpinan partisipatif muncul sebagai cara yang menjanjikan untuk mendorong adaptasi dan inovasi dalam organisasi di era digital yang semakin kompleks. Untuk menjamin bahwa strategi ini berhasil.

Masalah utama dengan penerapan kepemimpinan partisipatif harus diidentifikasi. Pertahanan terhadap perubahan merupakan tantangan utama. Tantangan utama yang dihadapi pemimpin dalam mengelola tim dengan menciptakan rasa kebersamaan dan keterhubungan antar anggota tim yang terpisah secara fisik. Dalam lingkungan virtual, komunikasi bisa menjadi kurang efektif, dan pemimpin perlu berinovasi dalam cara menyampaikan pesan dan memfasilitasi interaksi. Dalam era modern, karyawan harus memiliki kemampuan teknologi yang lebih baik. Namun, beberapa karyawan tidak memiliki kemampuan. Oleh karena itu, pemimpin harus membuat lingkungan pembelajaran yang memungkinkan keterampilan baru. Namun, keterlibatan ini dapat menjadi tidak produktif jika tidak dikelola dengan baik, menyebabkan konflik antar tim. Pemimpin harus meningkatkan motivasi karyawan melalui pendekatan komunikasi yang jujur dan umpan balik konstruktif secara teratur. (Kardina Engalina Siregar, 2024)

Dalam organisasi, kepemimpinan partisipatif memaksimalkan berbagai peluang untuk inovasi dan adaptasi, terutama di era digital yang berubah dengan cepat. Salah satu peluang besar adalah peningkatan kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik di antara anggota tim. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin partisipatif menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat muncul dan didiskusikan. Kolaborasi yang lebih baik dapat mempercepat inovasi karena berbagai keahlian dan perspektif tim dapat digabungkan untuk membuat solusi yang lebih inovatif. Teknologi juga menyediakan berbagai alat yang dapat digunakan pemimpin untuk menciptakan solusi baru dengan meningkatkan efisiensi untuk meningkatkan keterlibatan tim melalui platform

digital, yang memungkinkan komunikasi dan kolaborasi yang lebih baik. Dalam konteks ini, pengembangan keterampilan menjadi sangat penting. (Rokib & Santoso, 2018)

Dengan memanfaatkan kepemimpinan partisipatif, para pemimpin dapat mendengarkan umpan balik karyawan secara langsung, yang merupakan sumber informasi berharga untuk menyesuaikan strategi perusahaan. Pemimpin yang menanggapi umpan balik karyawan dapat lebih cepat beradaptasi dengan tuntutan pasar di era digital, di mana pasar dan pelanggan berubah dengan cepat. Organisasi yang menerapkan pendekatan partisipatif dapat lebih cepat menemukan peluang pasar baru dan memenuhi kebutuhan pelanggan, meningkatkan daya saing di industri (Jayanti, Puspita Tri & Muqorobin, 2017).

5. KESIMPULAN

kepemimpinan partisipatif memainkan peran penting dalam mendukung inovasi dan adaptasi di era digital. Pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas dan kerja sama dengan melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi beradaptasi dengan cepat dengan perubahan teknologi dan kebutuhan pasar. Karena karyawan merasa berkontribusi pada tujuan bersama, kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mempercepat proses inovasi. Kepemimpinan partisipatif juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi tantangan baru dengan lebih baik dan meningkatkan kemampuan adaptasi. Akibatnya, kepemimpinan partisipatif meningkatkan inovasi dan daya saing organisasi di tengah perubahan yang dinamis (Guo, Jin, & Yim, 2023).

Implikasi praktis bagi pemimpin di organisasi berbasis teknologi adalah bahwa tim harus mengembangkan keterampilan

kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan cepat di industri teknologi. Untuk menciptakan budaya inovasi yang berkelanjutan, melibatkan anggota tim dalam proses kreatif, dan menerapkan pendekatan yang inklusif dalam pengambilan keputusan, pemimpin juga harus memastikan bahwa anggota tim memiliki akses yang cukup ke pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan melakukan hal ini, para pemimpin tidak hanya dapat meningkatkan kinerja organisasi, tetapi pemimpin juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama.

Hubungan antara kinerja organisasi di era digital dan kepemimpinan partisipatif. Penting untuk memperoleh pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan inovasi dan adaptabilitas di lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, dapat meningkatkan motivasi, kerja sama, dan kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, dalam era digital saat ini, kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi menjadi kunci keberhasilan. Kepemimpinan partisipatif dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung adopsi teknologi baru dan pembelajaran terus-menerus. Akibatnya, penelitian tambahan diperlukan untuk menemukan mekanisme khusus yang menghubungkan kepemimpinan partisipatif dengan kinerja organisasi dalam konteks digitalisasi, serta elemen yang memediasi atau memoderasi hubungan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmallunas, & Amri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Menghormati Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Di Rsud Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 294–305.
- Arif, M., & Numaningsih. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Edukasi: Journal of Educational Research*, 2(2), 1052–1065.
- Christin, N., & Suprastha, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV SM Works. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 759. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6561>
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kepemimpinan Dengan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(1), 10–18. <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i1.204>
- Efendi, Y. (2018). Internet Of Things (Iot) Sistem Pengendalian Lampu Menggunakan Raspberry Pi Berbasis Mobile. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 4(2), 21–27.
- Garcia, R., & Martinez, A. (2023). Leadership styles and innovation in the technology sector. *Journal of Technology Management & Innovation*
- Guo, Y., Jin, J., & Yim, S. H. (2023). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Job Crafting. *Administrative Sciences*, 13(1).
- Halimatushahdiah, & Rajabi, M. A. (2023). Implementasi Kepemimpinan Partisipatif Pada Musyawarah Guru Mata Pelajaran Geografi Sma Kabupaten Karawang. *PANDU: Jurnal Pendidikan Anak Dan Pendidikan Umum*, 1(3), 152–159.
- Hasibuan, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 103–111. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15587>
- Ikhsan Huzali, & Muhammad Sidiq Purnomo. (2024). Kepemimpinan Transformasional dalam Pesantren: Inspire A New

- Generation. *Al-Tarbiyah : Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(4), 252–264. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v2i4.1450>
- Jaya Putra, C., & Ginting Munthe, R. (2024). Model Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Start-Up Coffee Shop (Studi Kasus di Coffee Shop Maju Kopi Salatiga). *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 26–36. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.271>
- Jayanti, Puspita Tri, & Muqorobin, M. (2017). Analisis Strategi Dan Program Peningkatan Daya Saing Pada Industri Unggulan Provinsi Jawa Tengah Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.18196/jesp.18.1.3952>
- Kardina Engelina Siregar. (2024). Digital Leadership in the Era of Industry 4.0: A Comprehensive Literature Review. *International Journal of Educational Evaluation and Policy Analysis*, 1(3), 30–41.
- La Jejen. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 2(1), 13–23. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v2i1.34>
- Laelawati, K. (2024). Membangun Budaya Inovasi Melalui Digital Leadership : Tantangan Dan Peluang Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 1144–1152.
- Alfizi Alfizi, d. l. d. i. y. e. c. n. m. s. heriawan, l. z. r. m. m. w. m. n. p. s. r. a. (2023). *Manajemen Integrasi Nilai Islam dalam Berbagai Perspektif Teori*.
- Maulana, G. R., Widya Aqila, S., Riawan, W. R., Fachri, R., Rachmadan, A., & Herawati, N. (2023). Jurnal Mirai Management Perkembangan Penelitian Corporate Social Responsibility dan Kinerja Perusahaan: Analisis Tinjauan Literatur. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 151–164.
- Nandini Najelena. (2024). Hubungan antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan perilaku inovatif karyawan di stasiun klimatolog sumatra utara. In *Skripsi*.
- Ningsih, F., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh E-Leadership Dan E-Culture Terhadap Produktivitas Kerja Yang Dimediasi Oleh Work Engagement. *Jurnal Distribusi FEB Universitas Mataram*, 12(1), 1–14.
- Nuratri, B., & Sofiati, E. (2024). strategi inovasi kewirausahaan kreatif untuk. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(September), 457–464.
- Permana, A. W., & Karwanto, K. (2020). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 58. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p58-67>
- Purnomo, J., & Sri Pudjiarti, E. (2024). Navigasi Kepemimpinan Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Bagi Generasi Milenial. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 221–238. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1683>
- Rahmasari, S. (2023). Strategi Adaptasi Bisnis di Era Digital: Menavigasi Perubahan dan Meningkatkan Keberhasilan Organisasi. *Karimah Tauhid*, 2(3), 622–636.
- Rismawati, I., & Ibrohim. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nurul Huda Baros di Kabupaten Serang. *Prosiding Seminar Nasional Batch 2 "Strategi Membangun Inovasi Dan Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Di Era Disruptif,"* 2(1), 93–103.
- Rizal, F., & Rony, Z. T. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 403–408. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1851>
- Rohman, E. Syarifudin, Anis Zohriah, & Fauzi, A. (2024). Model Kepemimpinan Pendidikan Adaptif Dan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 75–81.

- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 108.
<https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1080>
- Susanto, T. T. D., Soraya, E., Muhidin, A., & Doriza, S. (2023). Efek Kepemimpinan Partisipatif Dalam Pengaruh Praktek Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja. *Kalam Cendekia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 11(3), 1–11.
- Suhermi, E. S., Wahyudin, A., & Gunawan, A. (2023). Analysis of Adaptive and Participatory Leadership Models Study of Educational Institutional Leadership Models. *Journal of Educational Analytics*, 2(4), 495–502.
<https://doi.org/10.55927/jeda.v2i4.6732>
- Syahri, A., Prayuni, A., Suanto, I., Faisal, M., & Sohiron, S. (2022). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Al-Ikhwan Pekanbaru (Studi Kasus di MTs Al-Ikhwan Pekanbaru). *At-Tajdid : Journal of Islamic Studies*, 2(4), 169.
<https://doi.org/10.24014/at-tajdid.v2i4.20041>
- Yam, J. H. (2024). Kajian Penelitian: Tinjauan Literatur Sebagai Metode Penelitian. *Jurnal Empire*, 4(1), 61–70.
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515.
<https://doi.org/10.38035/JMPIS>