

Pentingnya Gaya Kepemimpinan di Era Society 5.0

Muhammad Rakha Pinggala, Aji Prasetya Wibawa*

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: muhammad.rakha.2105356@students.um.ac.id

Paper received: 09-04-2022; revised: 14-04-2022; accepted: 30-04-2022

Abstract

The era determines what kind of leadership is appropriate, including in the era of society 5.0. Wahjosumidjo, who defines leadership as a process in managing the activities of a person or group in achieving agreed goals. There are 4 leadership styles, authoritarian, democratic, pseudo, and laissez faire. Society in era society 5.0 is more suitable to be led by applying a democratic style combined with a laissez faire style. The reason for the suitability of this combination of leadership styles is because people in this era have been equipped with knowledge and education, unlike people in the past whose level of education was relatively low or lacking where people did not understand the situation at hand so that it was more suitable for an authoritarian or dictatorial leadership style. Leaders and employees must be open to each other and provide opinions in a healthy way, so that the organization can develop smoothly. Leaders and employees must be open to each other and provide opinions in a healthy way, so that the organization can develop smoothly.

Keywords: society 5.0; leadership; leadership style; character; leader

Abstrak

Zaman menentukan kepemimpinan seperti apa yang sesuai, termasuk di era society 5.0. Wahjosumidjo yang mengartikan arti kepemimpinan merupakan proses dalam mengatur kegiatan seseorang maupun kelompok dalam mencapai tujuan tertentu yang disepakati. Terdapat 4 gaya kepemimpinan yaitu, otoriter, demokratis, pseudo, dan laissez faire. Masyarakat di Era society 5.0 lebih cocok dipimpin dengan menerapkan gaya demokrasi yang dipadukan dengan gaya laissez faire. Alasan cocoknya dari kombinasi style kepemimpinan tersebut dikarenakan masyarakat di era ini telah dibekali pengetahuan dan juga pendidikan, tidak seperti masyarakat tempo dulu yang mempunyai tingkat pendidikannya terbilang rendah atau kurang yang dimana masyarakatnya kurang mengerti situasi yang dihadapi sehingga lebih cocok dengan gaya kepemimpinan otoriter atau diktator. Pemimpin dan karyawan harus saling terbuka dan memberikan pendapat dengan cara yang sehat, sehingga organisasi dapat berkembang dengan lancar. Pemimpin dan karyawan harus saling terbuka dan memberikan pendapat dengan cara yang sehat, sehingga organisasi dapat berkembang dengan lancar dan tumbuh dengan sehat.

Kata kunci: society 5.0; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; karakter; pemimpin

1. Pendahuluan

Pesatnya kemajuan teknologi di setiap zaman tergolong cepat, terutama di era ini yaitu society 5.0. Secara singkat society atau masyarakat 5.0 adalah menyatunya manusia dengan teknologi satu kesatuan (Fukuyama, 2018). Perubahan sifat pada masyarakat menjadi hal yang lumrah dari zaman ke zaman, hal ini dapat terjadi karena peran teknologi dan faktor lain yang sudah mencampuri kehidupan mereka. Yang awalnya manusia harus berkerja keras dulu untuk melakukan sesuatu atau mencari sesuatu, sekarang dengan bantuan artificial intelligence (AI) rata-rata pekerjaan dapat dilakukan atau dipermudah. Hal ini menyebabkan generasi pada zaman ini bisa disebut generasi manja.

Generasi yang manja ini, bisa saja telah kehilangan moral dan nilai-nilai sosial. Maka dari itu di era 5.0 ini kita memerlukan pemimpin yang mampu beradaptasi terhadap generasi tersebut agar bisa mengantisipasi dampak negatif dari perubahan teknologi di masyarakat.

Dalam memimpinpun diperlukan gaya, gaya kepemimpinan ialah kemampuan seseorang untuk mengatur orang atau kelompok demi tujuan yang seragam dengan efektif (Taufiq & Wardani, 2020). Perubahan harus dilakukan oleh pemimpin agar bawahannya mau mengikuti. Sifat berani, kreatif, dan inovatif adalah sifat yang harus selalu ada disetiap pemimpin walaupun zaman selalu berubah.

2. Metode

Jenis metode yang diterapkan dalam merangkai artikel atau jurnal ini merupakan metode deskriptif, karena memerlukan data observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Metode ini memungkinkan untuk menggunakan artikel atau jurnal lainnya yang berhubungan dengan topik yang dibahas sebagai sumber atau bahan dalam artikel ini.

Target sasaran dari jurnal ini diperuntukan untuk pemimpin atau calon pemimpin di era Society 5.0 agar organisasi atau komunitas yang mereka pimpin berjalan dengan visi dan misi yang sama. Para pemimpin perlu tau tentang gaya kepemimpinan di era yang akan datang demi tujuan suatu kelompok atau organisasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Society 5.0

Masyarakat 5.0 adalah perwujudan dari perubahan industri sampai dengan tahun 2030, menganalisis dan menemukan cara untuk mengatasi tantangan transformasi dalam masyarakat. Robot, AI, dan penyimpanan awan menjadi jawaban untuk permasalahan dihidup kita. Jepang mengantarkan era ini pada tahun 2019 dan digembar-gemborkan sebagai pratinjau Revolusi Industri 4.0.

Tujuan dari era 5.0 memecahkan masalah sosial dari sudut pandang yang berbeda. Di era baru ini, banyak hal atau aspek yang saling tekoneksi dan masyarakat akan berkolaborasi dengan teknologi bantuan dari *IoT*, big data, AI, dan orang-orang yang ahli dalam bidang infrastruktur digital dan fisik untuk mendukung tersebut. Society 5.0 memaparkan sistem dari sistem, seperti manajemen energi atau sistem transportasi yang berada di jalan raya dapat terkoneksi dengan internet untuk suatu kepentingan (Rojas, Peñafiel, Buitrago, & Romero, 2021). Tujuan lain dari masyarakat 5.0 adalah meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan menciptakan pembangunan ekonomi dan tercapainya resolusi tantangan sosial. Menciptakan teknologi yang membantu kehidupan sehari-hari juga termasuk tujuan dari era ini.

Era society 5.0 akan tentu akan didominasi oleh generasi Z, Generasi Z yang terdiri dari orang yang lahir sejak tahun 1995 disebut juga dengan generasi digital atau anak internet. Ciri yang khas dari gen Z adalah kebebasan, ketergantungan, kecanduan teknologi, individualisme, dan kecepatan (Chou, 2012).

Pada era ini telah mempraktekan technology solution, organisasi sistem sosial yang inovatif, dan pemodelan aktivitas yang berpusat pada mengatasi masalah sosial secara proaktif mencari solusi atas berbagai jenis kendala sosial. Perubahan cara berpikir dan cara kerja manual menajadi otomatis dengan hadirnya mesin merupakan salah satu bentuk kemajuan teknologi (Rehardiningtyas, Firdaus, & Sulistyanto, 2022).

3.2. Kepemimpinan dan Karakter

Kepemimpinan atau *leadership* adalah skill atau kelebihan untuk mengatur suatu kelompok guna mencapai serangkaian tujuan (Fatchurahman, 2017). Arti lain dari kepemimpinan yaitu sebagai bentuk kegiatan yang merangkul antara pemimpin dan pengikutnya yang terjadi secara dua arah. Beberapa ahli yaitu, Wahjosumidjo mengartikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau mengatur kegiatan seseorang maupun sekelompok demi mencapai tujuan di dalam situasi tertentu. Cukup mirip, Locky mengemukakan, kepemimpinan merupakan aktivitas menghasut pihak lain agar bertindak mengarahkan ke suatu pencapaian (Hamdi & Zulkarnaen, 2021).

Peran pemimpin dalam organisasi sangatlah penting, seorang pemimpin harus menjabarkan aktivitas dan perilaku yang berhubungan dengan jalannya organisasi, seperti menentukan suasana kerja, memberi semangat atau dorongan kepada bawahannya dan membentuk *chemistry* dalam sebuah organisasi (Gjerde & Ladegård, 2019). Tanpa seorang pemimpin hal-hal yang ada di dalam organisasi dapat dipastikan tidak berjalan lancar dikarenakan sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin untuk menyatukan visi dan misi bawahannya.

Karakter dalam seorang pemimpin sangatlah penting, karakter adalah nilai batin yang tertanam di dalam diri sendiri, melalui banyaknya pengetahuan, dan lingkungan kita hidup, ini membuat nilai penting yang timbul dalam semangat daya juang, yang mendasari sikap dan keputusan yang akan diambil (Taufiq & Wardani, 2020). Terdapat paling sedikit 8 karakter kepemimpinan ideal dan harus ada di dalam seorang pemimpin yang ideal.

- Cerdas
Dalam hal ini seorang pemimpin harus mempunyai semangat belajar dan dengan begitu pemimpin bisa membuat keputusan dengan singkat dan tepat.
- Bertanggung jawab
Seorang pemimpin harus mempunyai karakter ini di dalam dirinya, karena pemimpin harus bertanggung jawab penuh dengan organisasi atau sesuatu yang dia pimpin.
- Jujur
Seorang pemimpin wajib terbuka dengan anggotanya dalam segala keputusan yang dibuat. Dengan karakter jujur ini membuat pemimpin lebih mudah dipercayai oleh anggotanya.
- Dapat dipercaya
Karakter ini berguna untuk memperoleh rasa percaya pada anggotanya dan juga menghindari rasa curiga antara satu dengan yang lainnya agar organisasi bisa maju dan berkembang dengan sehat tanpa ada nya perpecahan internal di dalam nya.
- Inisiatif
Seorang pemimpin yang mempunyai karakter inisiatif mampu memutuskan suatu pilihan dengan tepat. Pemimpin juga wajib mempunyai skill atau reflek untuk menemukan jalan keluar terbaik dalam suatu masalah.
- Konsisten dan tegas
Pemimpin wajib menjalankan segala aturan serta keputusan yang ada. Sedangkan tegas, tidak membolehkan anggotanya berbuat semena-mena, tetapi tidak boleh juga mengekang anggotanya.

- Adil
Seorang pemimpin harus memperlakukan anggotanya sama rata, tidak boleh ada perbedaan perilaku antara anggota satu dengan anggota lainnya.
- Lugas
Seorang pemimpin perlu lugas untuk menyampaikan isi pikirannya tanpa bertele-tele dan mudah dimengerti.

Selain 8 hal tersebut, seorang pemimpin perlu mempunyai hati nurani yang bersih, tulus dan ikhlas. Seorang pemimpin juga perlu mempunyai kepedulian dengan kepentingan bersama (Taufiq & Wardani, 2020).

Seorang pemimpin perlu mempunyai skill atau selalu menambah keahliannya yang bersangkutan di era sekarang. MIT Sloan melaporkan lebih dari 90% orang yang diwawancarai, yaitu, analis, manajer, dan eksekutif memberitahu bahwa pemimpin perlu melakukan peningkatan skill atau kemampuan sekali dalam setahun, hal ini berguna untuk berkerja di era digital (Guzmán, Muschard, Gerolamo, Kohl, & Rozenfeld, 2020) .

3.3. Gaya Kepemimpinan

Jantung dari sistem sebuah organisasi dan sangat mendasari perihal aktivitas yang dilakukan suatu organisasi di dalamnya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah faktor utama dari keberhasilan suatu organisasi, organisasi yang sukses berarti mempunyai gaya kepemimpinan yang baik. Gaya atau style leadership adalah cara seorang leader untuk mengatur bawahannya, agar mau bekerja dengan giat dan sesuai prosedur untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Sedangkan Usman mengatakan, bahwa ilmu dan juga seni yang bisa mempengaruhi orang dalam suatu kelompok untuk berkerja seperti yang diharapkan untuk mencapai kepentingan bersama dengan cara yang efektif. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah kemampuan untuk menggerakkan seseorang maupun kelompok untuk mencapai goals yang sama secara efektif (Bahri, 2016) .

Rivai (2006), menyampaikan terdapat tiga gaya dalam kepemimpinan mencapai tujuan bersama, yaitu:

- Otoriter, gaya ini seorang pemimpin langsung berinteraksi kepada bawahan dan harus dikerjakan sesuai perintah pemimpin. Kekuasaan dengan otoritas sangat berpengaruh dan paling banyak untungnya.
- Demokratis, menggunakan prinsip kerja sama (kooperatif) dalam membuat keputusan. Ketua dan bawahan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa ada paksaan atau dapat mengarahkan diri sendiri selama mempunyai tujuan bersama.
- Bebas, pemimpin terlihat seperti lepas tangan kepada bawahan, tetapi bukan berarti melepas tanggung jawab, namun memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk berinovasi sebebaskan mungkin. Pemimpin dalam gaya ini terbilang pasid dan bersifat failitator dan pendukung jika diminta.

Terdapat empat style kepemimpinan yang cukup eksis digunakan dibeberapa organisasi maupun negara (Taulabi, 2012), yaitu:

- Style authoritarian atau otoritas, pemimpin gaya otoritas selalu ingin berkuasa 100% atas suatu kelompok atau organisasi. Suasana akan selalu tegang jika ada pemimpin dan pemimpin otoriter tidak membebaskan anggotanya dalam mengambil keputusan.

- Style Laissez-faire, kepemimpinan yang tidak terlihat dan memberikan keleluasaan kepada anggotanya untuk berkerja, dapat disimpulkan bahwa kebijakan ada di tangan anggota itu sendiri.
- Style demokratis, ialah gaya yang merangkul seluruh anggota dalam suatu organisasi dalam membuat suatu kebijakan yang baru.
- Style pseudo demokratis, pseudo berarti palsu, bukan berarti tidak demokratis. Pemimpin yang menyembunyikan sifat otoritasnya dan dibungkus dengan embel-embel demokrasi.

3.4. Gaya Kepemimpinan Dalam Society 5.0

Di masyarakat 5.0, rata-rata masyarakatnya memiliki kecerdasan yang cukup tinggi. Negara Jepang sudah mulai untuk mewujudkan masyarakat ini. Masyarakat 5.0 adalah perwujudan dari perubahan industri sampai dengan tahun 2030, menganalisis dan menemukan cara untuk mengatasi tantangan transformasi dalam masyarakat. Robot, AI, dan penyimpanan awan menjadi jawaban untuk permasalahan dihidup kita. Tiga keahlian yang umumnya harus dimiliki di era ini, *problem solving, critical thinking, and creativity*. Pemimpin harus mempertahankan organisasinya harus bersikap visioner, memprediksi perihal apa saja yang kemungkinan bisa terjadi di waktu yang akan datang. Teknologi menolong kehidupan manusia sekarang memberikan dampak kepada sifat dan karakter dari masyarakat era tersebut. Teknologi sekarang membuat generasi sekarang menjadi generasi yang manja, teknologi yang dapat dengan mudah mengerjakan sesuatu membuat timbul sifat suka menggampangkan atau menyepelekan segala hal. Perubahan sifat dan karakter di zaman ini membuat para pemimpin perlu melakukan adaptasi terhadap cara memimpin mereka agar bisa mengatur bawahannya.

Dari banyaknya gaya kepemimpinan, gaya demokrasi yang dipadukan dengan gaya kepemimpinan laissez faire sangat cocok untuk diterapkan di era society 5.0. Alasan cocoknya kombinasi gaya kepemimpinan tersebut dikarenakan masyarakat di era ini dibekali pendidikan serta pengetahuan, tidak sama dengan masyarakat tempo dulu yang memiliki tingkat pendidikannya terbilang rendah dan kurang sehingga lebih cocok dengan style kepemimpinan otoriter atau diktator. Dengan gaya kepemimpinan demokrasi dan laissez faire seorang pemimpin harus memprioritaskan komunikasi dengan bawahannya. Anggota harus selalu terlibat dalam menentukan sesuatu, anggota diberi kebebasan dalam melakukan kegiatan selama tidak mengganggu tujuan bersama yang telah disepakati. Komunikasi diperlukan untuk *bonding* atau pendekatan dengan bawahannya, jadi pemimpin tau kondisi seperti apa yang dirasakan oleh anggotanya. Anggotapun harus berani mengutarakan pendapat dengan baik dan sopan demi kelancaran organisasi.

4. Simpulan

Kepemimpinan adalah untuk merangkul dan menggerakkan orang lain untuk berkerja sama dengan maksud mencapai tujuan yang sudah disepakati. Terdapat 8 karakteristik ideal untuk pemimpin yaitu, cerdas, umumnya kecerdasan yang dimiliki pemimpin lebih tinggi dari pada bawahannya. Bertanggung jawab, seorang pemimpin harus bertanggung jawab penuh terhadap anggota dan organisasinya. Jujur, karakter ini sangat penting untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya. Dapat dipercaya, untuk menghindari rasa curiga dan pemikiran yang tidak diinginkan dari anggotanya. Inisiatif, pemimpin perlu memiliki karakter ini untuk menentukan sebuah pilihan atau jalan keluar dari suatu permasalahan. Konsisten

dan tegas, seorang pemimpin harus tegas terhadap kebijakan yang ada, hal ini berguna untuk mengurangi tindakan semena-mena dari bawahannya. Adil, pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang tidak membedakan seseorang dan selalu memperlakukan semua anggotanya sama rata. Lugas, seorang pemimpin perlu lugas untuk menyampaikan sesuatu tanpa bertele-tele dan mudah dimengerti. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi 4, otoriter, demokratis, pseudo, dan laissez faire. Zaman masyarakat 5.0 perwujudan dari perubahan industri sampai dengan tahun 2030, menganalisis dan menemukan cara untuk mengatasi tantangan transformasi dalam masyarakat. Robot, AI, dan penyimpanan awan menjadi jawaban untuk permasalahan dihidup kita. Dari banyaknya gaya kepemimpinan, gaya demokrasi yang dipadukan dengan gaya kepemimpinan laissez faire sangat cocok untuk diterapkan di era society 5.0. Alasan cocoknya kombinasi gaya kepemimpinan tersebut dikarenakan masyarakat di era ini telah dibekali dengan pendidikan serta pengetahuan, tidak seperti masyarakat tempo dulu yang tingkat pendidikannya terbilang rendah atau kurang yang dimana masyarakatnya kurang mengerti situasi yang dihadapi sehingga lebih cocok dengan style kepemimpinan otoriter atau diktator. Pemimpin dan karyawan harus saling terbuka dan memberikan pendapat dengan cara yang sehat, sehingga organisasi dapat berkembang dengan lancar.

Daftar Rujukan

- Bahri, M. S. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(2), 144-152.
- Chou, H. P. (2012). Cyber smart parenting. *Bandung: Visi Anugerah Indonesia*.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin yang melayani dalam membangun bangsa yang mandiri: A serving leader in developing independent nation. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90-103.
- Gjerde, S., & Ladegård, G. (2019). Leader role crafting and the functions of leader role identities. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(1), 44-59. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1548051818774553>.
- Guzmán, V. E., Muschard, B., Gerolamo, M., Kohl, H., & Rozenfeld, H. (2020). Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 43, 543-550. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.16>.
- Sahadi, S., Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter kepemimpinan ideal dalam organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 513-524.
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan Spotlight*, 27(5), 47-50.
- Zutshi, A., Mendy, J., Sharma, G. D., Thomas, A., & Sarker, T. (2021). From challenges to creativity: enhancing SMEs' resilience in the context of COVID-19. *Sustainability*, 13(12), 6542. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su13126567>.
- Hamdi, N., & Zulkarnaen, Z. (2021). Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan (Studi pada Kantor Camat Ampenan). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1507-1514.
- Yukl, G. (2010). Leadership in organizations, upper Saddle River. *New Jersey: Person*.
- Novitasari, A., & Sutanto, E. (2020). Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan: Studi pada PT. GHI. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(2), 86-95.
- Rehardiningtyas, D. A., Firdaus, M. F., & Sulistyanto, S. (2022). Military leadership competencies in the era of society 5.0: a theoretical review. *Journal of Advanced Research in Defense and Security Studies*, 1(1), 65-80.
- Taulabi, I. (2012). Kepemimpinan Sosial Dalam Pendidikan. *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 23(2).