

Dr. Bakti Toni Endaryono, S.E., M.M.
Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M.

**KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN
DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0**



Pustaka Amma Alamia

Judul
Kepemimpinan Pendidikan
Dalam Menghadapi Era Society 5.0

Penulis:
Dr. Bakti Toni Endaryono, S.E., M.M.
Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M.

Editor
Rendra Fahrurrozie, S.Pd., M.E.

Desain Sampul dan Lay Out:
Samhatun Uzhma

Diterbitkan oleh:



Pustaka Amma Alamia

Sukaharja, Cijeruk, Bogor, Jawa Barat
Telp. 085885753838
Email: majelispenulis@gmail.com
Cetakan Pertama: April 2024
ISBN : 978-623-8156-28-3

Dilarang memperbanyak, menyalin, merekam sebagian atau seluruh bagian buku ini dalam bahasa atau bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit atau penulis.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah Swt, atas segala rahmat dan hidayah-Nya pada kita semua, serta tak lupa shalawat dan salam kepada junjungan Nabi besar Muhammad Saw. Dengan perjuangan dan ketekunan yang tak kenal menyerah akhirnya penulis mampu merampungkan buku **Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0**.

Buku Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ini menyajikan materi yang tidak terlalu teoritis, tetapi lebih menekankan pada hal yang aplikatif sehingga mudah dipahami pembaca, penulis menyajikan buku ini secara sistematis agar mudah dicerna, serta dapat menjadi referensi, bahan bacaan yang bermutu sehingga mampu meningkatkan kesadaran, pemahaman serta tanggung jawab khususnya pada peserta didik adapun isi dari buku ini banyak disajikan dari referensi yang berkualitas seperti jurnal, buku, artikel untuk melengkapi beberapa konsep yang relevan. Melalui buku ini diharapkan para pembaca dapat memperoleh gambaran tentang konsep dan teori Kepemimpinan secara umum, sebagai dasar membantu dalam pengambilan keputusan manajemen dalam lingkungan lembaga pendidikan.

Society 5.0 atau Masyarakat 5.0 adalah konsep teknologi masyarakat yang berpusat pada manusia dan berkolaborasi dengan teknologi (AI dan IoT) untuk menyelesaikan masalah sosial yang terintegrasi pada ruang dunia maya dan nyata, Society 5.0 menekankan pada kehidupan yang terintegrasi, mudah dan cepat. Sebagai contoh penggunaan robot yang dapat membantu restoran, membersihkan rumah dan lain-lain dapat dikendalikan dengan komputer dan internet, di era saat ini Lembaga Pendidikan mulai dari tingkat Sekolah Dasar sampai perguruan Tinggi merupakan tantangan baru untuk mempersiapkan teknologi digital dalam upaya untuk pelaksanaan pembelajaran secara online. Pada era saat ini

terdapat perubahan paradikma baru khususnya era digital yaitu dimana pengaruh terbesar ada di human capital yaitu zaman dibutuhkanya talent untuk dapat mengikuti kondisi zaman untuk itu tantangan era society 5.0 menjadi tantangan khusus bagi masyarakat diberbagai bidang dengan memanfaatkan inovasi teknologi yang lahir di era revolusi industry 4.0

Dalam penyusunan kerangka sederhana buku **Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0** ini ditulis untuk dijadikan referensi bacaan yang sederhana, berkualitas, dan bermanfaat bagi mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya, guna mempelajari ilmu kepemimpinan sehingga menciptakan mahasiswa/i menjadi maju khususnya dalam memanfaatkan era digital 4.0 menuju tantangan era society 5.0 saat ini. Sehingga kiranya sangat pantas jika penulis berterima kasih dengan selalu menempatkan sumber kutipan di akhir setiap bab dan juga di daftar pustaka sebagai bentuk ucapan terima kasih, dan jika ada sumber -sumber yang terlewatkan penulis mohon maaf.

Penulis berharap kehadiran buku ini dapat membantu memberikan inspirasi yang mencerdaskan. Segala puji dan syukur ke hadiran Allah Swt. Yang telah memberikan rahmat serta hidayah kepada penulis dalam merampungkan buku ini.

Penulis

Dr. Bakti Toni Endaryono, S.E.M.M
Dr. Christina Ekawati, S.E.M.M

KATA SAMBUTAN



Salah satu karakteristik utama Society 5.0 adalah integrasi yang erat antara teknologi dan manusia. Ini mencakup penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan big data untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Kepemimpinan Pendidikan merupakan bagian penting dari manajemen yaitu merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi manajer yang lemah apabila perencanaannya jelek yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Guna menyikapi tantangan globalisasi yang ditandai dengan adanya kompetisi global yang sangat ketat dan tajam khususnya di era Society 5.0 saat ini bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Sebuah lembaga sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi antara Pimpinan dan staf Untuk membantu para kepala sekolah di dalam mengorganisasikan sekolah secara tepat, diperlukan adanya satu esensi pemikiran yang teoretis, seperti kepala sekolah harus bisa memahami teori organisasi formal yang bermanfaat untuk menggambarkan kerja sama antara struktur dan hasil sekolah. Oleh sebab itu dikatakan bahwa” keberhasilan sekolah adalah sekolah yang memiliki seorang pemimpin yang berhasil.

Keberhasilan dunia pendidikan di sekolah juga sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan salah satu komponen dalam pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Oleh penulis Buku ini disusun sangat sederhana dan mudah dipahami. Tujuannya adalah sebagai salah satu bahan referensi mata kuliah Kepemimpinan Pendidikan di sebuah lembaga Pendidikan di era Society 5.0, khususnya pada bidang, Manajemen Umum, Manajemen Pendidikan Dll. Oleh karena itu, saya menyambut dan mengapresiasi dengan baik atas kerja keras, ketekunan, optimis dan semangat segala usaha Saudara **Dr. Bakti Toni Endaryono, S.E., M.M dan Dr. Christina Ekawati, SE, M.M** ini dalam penyusunan Buku dengan judul Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan di bidangnya dan bagi masyarakat pembacanya.

Prof. Dr. Abdul Hamid, MS
Guru Besar UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------|-----|
| KATA PENGANTAR | i |
| KATA SAMBUTAN | ii |
| DAFTAR ISI | iii |

BAB 1 KEPEMIMPINAN

| | |
|--|----|
| 1. Pengertian Kepemimpinan..... | 3 |
| 2. Nilai – Nilai Kepemimpinan..... | 4 |
| 3. Kepemimpinan dan Perilaku..... | 8 |
| 4. Manajemen Kepemimpinan yang Sistematis..... | 10 |
| 5. Ciri- ciri Pemimpin..... | 11 |

BAB 2 KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN

| | |
|---|----|
| 1. Pengertian Karakteristik | 14 |
| 2. Karakteristik Pengambilan Keputusan..... | 16 |
| 3. Karakteristik dan keyakinan Diri..... | 17 |
| 4. Tipe Pengambilan Keputusan..... | 18 |
| 5. Model Proses Pengambilan Keputusan..... | 20 |

BAB 3 STRATEGI MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0

| | |
|---|----|
| 1. Menghadapi Revolusi Industry di masa mendatang | 23 |
| 2. Era Society 5.0 dalam bidang pekerjaan..... | 25 |
| 3. Implikasi Era 5.0 bagi Perekonomian Indonesia. | 27 |

BAB 4 MENGEMBANGKAN PENDIDIKAN BERNILAI

| | |
|--|----|
| 1. Tantangan Dunia Pendidikan..... | 29 |
| 2. Dorongan Untuk Maju | 31 |
| 3. Manajemen Pendidikan..... | 33 |
| 4. Ikhtiar..... | 35 |
| 5. Tantangan Tenaga Pendidik di era Society 5.0..... | 38 |

BAB 5 KEPEMIMPINAN DAN ETIKA

| | |
|--------------------------------|----|
| 1. Pengertian Etika | 41 |
| 2. Teori Etika Hak Asasi | 43 |
| 3. Teori Keutamaan..... | 45 |
| 4. Etika dan Kepemimpinan..... | 46 |
| 5. Etika dan Agama..... | 48 |

BAB 6 KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF

| | |
|---|----|
| 1. Filosofi Kepemimpinan | 50 |
| 2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan..... | 51 |
| 3. Evolusi Definisi Kepemimpinan | 54 |
| 4. Perbedaan Efektif dan Efisien..... | 56 |

BAB 7 KEPEMIMPINAN DAN PEMBERDAYAAN

| | |
|---|----|
| 1. Konsep Kepemimpinan Pemberdayaan | 59 |
| 2. Karakteristik Pemberdayaan..... | 60 |
| 3. Praktik Kepemimpinan Pemerdayaan..... | 61 |
| 4. Proses Pemberdayaan..... | 63 |
| 5. Prinsip-prinsip Pemberdayaan | 64 |

BAB 8 KEPEMIMPINAN YANG STRATEGIS

| | |
|--|----|
| 1. Konsep Kepemimpinan Strategis..... | 67 |
| 2. Praktik Kepemimpinan Strategis..... | 68 |
| 3. Tipe Kepemimpinan Strategis | 70 |
| 4. Kekuatan dan kelemahan kepemimpinan Strategis | 71 |
| 5. Model Kepemimpinan Strategis..... | 74 |

**BAB 9 ANALISA SWOT DALAM PERSPEKTIF
MANAJEMEN**

| | |
|---|----|
| 1. Definisi Analisa SWOT..... | 76 |
| 2. Model Analisis Swot..... | 77 |
| 3. Peranan SWOT sebagai analisis manajemen..... | 78 |

**BAB 10 MEMIMPIN PERUBAHAN DALAM SEBUAH
ORGANISASI DI ERA DIGITAL 4.0 MENUJU
SOCIETY 5.0**

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1. Proses – proses Perubahan..... | 81 |
| 2. Mengembangkan Sebuah Visi..... | 89 |
| 3. Menerapkan Perubahan | 90 |
| 4. Memformulasikan Strategi..... | 91 |
| 5. Kepemimpinan Versus Manajemen..... | 93 |

Lampiran

| | |
|---------------------|-----|
| Daftar Pustaka..... | 97 |
| Profil Penulis..... | 102 |

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

Pemimpin pada era milenial perlu mengaplikasikan karakter kepemimpinan yang ideal pada era generasi milenial, yaitu pemimpin berkemampuan digital yang handal, pembangun hubungan harmoni dan ideal, demikian juga sebagai pemimpin yang selalu memberi tantangan, serta pendorong kolaborasi untuk meningkatkan motivasi. Kepemimpinan milenial perlu memahami dan memakai pola komunikasi generasi milenial yang dipimpinnya. Di samping itu, kepemimpinan milenial perlu mendorong inovasi, kreativitas, dan jiwa entrepreneurship generasi baru itu. Era revolusi industri telah berlangsung lebih dari 3 abad sehingga hal ini mengakibatkan banyak perubahan diberbagai sektor bidang kehidupan, industri terus berkembang dari masa ke masa maka itulah yang disebut revolusi industri, dimana di era ini yang merujuk kepada perubahan besar dari sektor industri itu sendiri. Era revolusi industri pertama diketahui terjadi pada tahun 1750–1850, hingga abad ini era revolusi industri sudah masuk ke tahap 4.0. hal tersebut dapat diartikan bahwa dunia industri telah melewati 4 tahap revolusi, yang pastinya sudah berubah jauh. Sebelum era revolusi industri pertama, semua pengerjaan masih dilakukan secara manual, dan sekarang kita lihat beberapa sudah beralih secara otomatis.

Saat ini kita masuk ke tahap yang paling baru, yaitu Revolusi Industri 4.0 dimana berfokus kepada perkembangan dunia digital dan internet (*Internet of Things*). Berbagai inovasi seperti robot yang terhubung ke internet, *Artificial Intelligence* (AI), cloud computing, dan sebagainya berkembang sangat

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

pesat di era ini. Dalam skala industri, Revolusi Industri 4.0 meningkatkan kemampuan software dan internet untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Salah satu contohnya adalah pengumpulan data historis mesin oleh software yang digunakan untuk menjadwalkan maintenance bulanan secara otomatis. Data-data tersebut nantinya akan diproses oleh algoritma, sehingga menghasilkan keputusan logis layaknya manusia.

Konsep di era Society 5.0 di saat ini merupakan penyempurnaan dari berbagai konsep-konsep yang ada sebelumnya. Dimana seperti kita ketahui, Society 1.0 adalah pada saat manusia masih berada di era berburu dan mengenal tulisan, Society 2.0 adalah era pertanian dimana manusia sudah mengenal bercocok tanam, Society 3.0 : sudah memasuki era industry yaitu Ketika manusia sudah mulai menggunakan mesin untuk membantu aktivitas sehari-hari, Society 4.0: manusia sudah mengenal computer hingga internet dan Society 5.0 era dimana semua teknologi adalah bagian dari manusia itu sendiri, internet bukan hanya digunakan untuk sekedar berbagi informasi melainkan untuk menjalani kehidupan social ber masyarakat dan bernegara dengan baik dan bijak sana.

BAB 1

KEPEMIMPINAN

Pemimpin dalam organisasi pendidikan khususnya pada era milenial perlu mengaplikasikan karakter kepemimpinan yang ideal pada era generasi milenial, yaitu pemimpin berkemampuan digital yang handal, pembangun hubungan harmoni dan ideal, demikian juga sebagai pemimpin yang selalu memberi tantangan, serta pendorong kolaborasi untuk meningkatkan motivasi dan inovasi. Istilah Kepemimpinan adalah subyek yang telah lama menarik perhatian banyak orang. Istilah yang mengkonotasikan citra individu yang kuat dan dinamis yang berhasil memimpin dalam bidang keilmuan, kemiliteran, memimpin sebuah organisasi pendidikan, memimpin perusahaan, untuk mencapai sebuah kejayaan, kepemimpinan seperti apa yang saat ini dibutuhkan pada generasi Z atau di era society 5.0 untuk dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di masyarakat khususnya pada permasalahan sosial salah satunya adalah tentu dibutuhkan gaya kepemimpinan dan manajemen yang berbeda pula untuk mengoptimalkan peran generasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang sangat cocok dengan kaum milenial dan Z seperti, gaya kepemimpinan adaptif, gaya kepemimpinan suportif, dan gaya kepemimpinan apresiatif.

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

seseorang atau sebuah organisasi untuk "memimpin" atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi, Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan Kepemimpinan diri adalah di mana seseorang secara sengaja memengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan mereka sendiri untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hisup manusia.

2. Nilai – nilai Kepemimpinan

Nilai kepemimpinan adalah konstruksi yang mewakili perilaku umum atau keadaan yang dianggap penting bagi individu. Nilai-nilai tersebut yang akan membentuk secara tidak langsung karakter bekerja daripada setiap karyawan. Nilai kepemimpinan adalah sejumlah sifat- sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan membutuhkan leadership. Alasan penting mengapa leadership penting adalah sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat. Nilai – nilai dasar antara lain Integritas, Pengembangan Berkelanjutan, Keunggulan, Proaktif, Tanggung Jawab, dan Kerjasama Kelompok. Dan untuk Sifat - sifat dasar kepemimpinan antara lain Kompeten, Berwawasan ke Depan, Menginspirasi, Mengaktualisasi Diri, Jujur & Rendah Hati.

Kepemimpinan tidak terlepas dari nilai – nilai yang dimiliki oleh pemimpin yang meliputi :

- 1) Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
- 2) Sosial, sifat menaruh belas kasih pada orang lain, simpati, tidak mementingkan sendiri.
- 3) Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.
- 4) Teoretas, yaitu sebuah nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha untuk mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.

- 5) Politis, sikap berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.

Nilai – nilai yang dimiliki oleh seorang pemimpin dari kelima tersebut diatas pada prinsipnya bisa bertambah lebih banyak lagi dari pada itu, namun secara umum dapat disebut hanya lima saja. Seperti nilai kepemimpinan Pendidikan dapat ditambahkan beberapa lagi yang bisa kita jadikan renungan di era Society 5.0 dalam melihat nilai – nilai kepemimpinan yang meliputi :

- a) Kecerdasan, sebuah kemampuan yang memiliki kapasitas abstraksi, logika, pemahaman, kesadaran diri, pembelajaran, pengetahuan emosional, penalaran, perencanaan, kreativitas, berpikir kritis, dan pemecahan masalah.
- b) Kemampuan bersosialisasi, Pengertian kemampuan bersosialisasi adalah proses perkembangan kepribadian seseorang manusia selaku seorang anggota masyarakat dalam berhubungan dengan orang lain.
- c) Sikap bijaksana, sikap bijaksanan ini menyangkut dengan kemampuan dalam mengambil keputusan yang tidak berat sebelah, namun keputusan yang diambil adalah memikirkan banyak segi dan seimbang.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

- d) Integritas, Integritas merupakan gambaran diri anda dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan sehari-hari.
- e) Ketekunan, ketekunan adalah berkeras hati dan sungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb.).
- f) Kesetiakawanan tinggi, nilai kesetiakawanan tinggi menunjukkan kepemimpinan tersebut memiliki loyalitas tinggi pada sesame rekan kerja bahkan bagi para karyawannya. Kadang kala masih ada kita menemukan ada pimpinan yang memiliki ego tinggi dan lebih mementingkan dirinya dan keputusannya lebih benar.

Kepemimpinan Pendidikan Menghadapi era society 5.0 ini dibutuhkan kemampuan 6 literasi dasar seperti literasi data yaitu kemampuan untuk membaca, analisis, dan menggunakan informasi (big data) di dunia digital, dimana Society 5.0 adalah sebuah konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi. Pada era ini, masyarakat diharapkan mampu menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era revolusi industri 4.0 untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Sedangkan Soft Skill yang harus dimiliki oleh kepemimpinan Pendidikan yang meliputi :

- a) Adaptif

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

- b) Kreatif dan inovatif
- c) Berfikir kritis
- d) Kecerdasan emosional
- e) Komunikasi
- f) Teachability
- g) Leadership.

Soft skill yang satu ini juga sangat dibutuhkan dalam dunia kerja karena setiap dunia kerja akan menghadapi berbagai jenis masalah, Organisasi/perusahaan membutuhkan orang-orang yang mampu berpikir kritis dan mampu memecahkan sebuah masalah dengan baik.

3. Kepemimpinan dan Perilaku

Kepemimpinan Pendidikan Menghadapi era society 5.0 ini dibutuhkan kemampuan 6 literasi dasar seperti literasi data yaitu kemampuan untuk membaca, analisis, dan menggunakan informasi (big data) di dunia digital sehingga sebuah organisasi / lembaga Pendidikan akan mampu bersaing dan dapat menerapkan digital dengan baik untuk peningkatan kompetensi dan pengetahuan pada peserta didik, konsep Society 5.0 pertama kali digagas oleh negara Jepang. Konsep ini menegaskan kemungkinan bagi manusia dalam menggunakan sains dan ilmu pengetahuan berbasis modern, semisal AI (artificial intelligence), Robot, IoT (internet of thing) untuk memnuhi kebutuhan hidup manusia dengan tujuan kenyamanan hidup.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

Era Society 5.0 menekankan pada kehidupan yang terintegrasi, mudah dan cepat. Sebagai contoh penggunaan robot yang dapat membantu restoran, membersihkan rumah dan lain-lain dapat dikendalikan dengan komputer dan internet. Society 5.0 membuat kehidupan manusia menjadi praktis dan otomatis kondisi tersebut juga akan berdampak pada dunia Pendidikan. Revolusi Industri 5.0 akan memungkinkan peningkatan efisiensi dan produktivitas dalam berbagai industri dengan otomatisasi proses dan penggunaan teknologi baru seperti pemanfaatan AI dan analisis data.

Perilaku kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat-sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang/bawahan.

Pengelolaan sebuah organisasi memerlukan adanya kesesuaian antara organisasi dengan para individu yang bekerja untuk organisasi tersebut. Kesesuaian keberadaan individu dalam organisasi dapat dilihat dari karakteristik individu. Karakteristik individu juga akan berpengaruh terhadap karier individu akan membawa karakter dalam organisasi dan organisasi juga memiliki karakternya sendiri sehingga keduanya saling berinteraksisatu sama lain.

Kemampuan, ketrampilan, pribadi, kebutuhan dan pengalaman akan berpengaruh terhadap karier

seseorang. Karakteristik individu seperti minat, jati diri, kepribadian, latar belakang sosial dan status sosial ekonomi berpengaruh terhadap karier seseorang.

4. Manajemen Kepemimpinan yang Sistematis.

Sistematis adalah segala usaha untuk menguraikan dan merumuskan sesuatu dalam hubungan yang teratur dan logis sehingga membentuk suatu sistem yang berarti secara utuh, menyeluruh, terpadu, mampu menjelaskan rangkaian sebab akibat menyangkut obyeknya, secara umum makna sistematis dapat diartikan sebagai segala bentuk usaha yang dilakukan untuk menguraikan atau menjabarkan sesuatu dalam hubungan yang teratur dan logis. Logis sendiri artinya yaitu sesuai dengan logika, masuk akal, benar menurut penalaran.

Contoh bertindak sistematis adalah saat sedang mencari kunci yang hilang. Menggunakan proses sistematis untuk mencarinya dapat sangat membantu. Ini bisa dilakukan dengan mulai mencari dari satu ruangan, melihat ke mana-mana dari bawah ke atas sebelum pindah ke ruangan berikutnya.

Setiap pemimpin dipilih karena dianggap memiliki visi, misi, tujuan dan sasaran yang jelas, dan sebaliknya seseorang sulit untuk menjadi pemimpin jika ia dianggap tidak memiliki visi dan misi yang jelas. Kejelasan visi dan misi mampu memberi arah bagi keberlanjutan suatu organisasi di masa yang akan datang. Suatu visi dan

misi hanya bisa diwujudkan jika pimpinan tersebut melakukan secara sistematis sesuai dengan tata pamong, artinya suatu visi dan misi diwujudkan secara tahap demi tahap, karena suatu visi hanya bisa diwujudkan oleh pemimpin yang memiliki pemahaman visioner.

Sebagai contoh dalam bisnis Pendidikan yang semakin berkembang saat ini serta semua itu berlangsung secara sangat kompetitif maka pemimpin diharuskan memiliki kepemimpinan Pendidikan yang professional yang meliputi :

- 1) Dapat membuat keputusan yang strategis
- 2) Dapat mengkomunikasikan informasi dengan cepat dan jelas.
- 3) Menangani sebuah organisasi berdasarkan tujuan
- 4) Dapat mensupervisi seluruh anggota
- 5) Dapat melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan serta mengintegrasikan ke seluruh unit- unit.

5. Ciri – ciri Pemimpin

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Pemimpin adalah orang yang memiliki kharisma, keahlian, dan memiliki pengaruh di lingkungan tempatnya berada, sementara pimpinan adalah orang yang ditunjuk secara formal untuk menjadi atasan, atau orang yang pangkatnya lebih tinggi daripada kita.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

Salah satu tujuan penting kepemimpinan adalah menginspirasi anggota tim dan mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin harus mampu memberikan arah dan motivasi yang diperlukan. Namun secara umum, peran seorang pemimpin adalah untuk melatih, membimbing, dan menginspirasi orang lain, terutama yang menjadi bawahannya. Seorang leader dapat memotivasi tim melalui masa-masa sulit dan membimbing bawahannya untuk mengalami improvement kemajuan karir.

Pemimpin yang baik harus memiliki integritas, keberanian, rasa hormat, kesadaran diri, empati, dan rasa syukur. Mereka juga harus memiliki kecekatan dalam mengambil keputusan dan mengetahui bagaimana mendelegasikan dan berkomunikasi secara efektif.

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan membutuhkan leadership. Alasan penting mengapa leadership penting adalah sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat, untuk dapat mewujudkan seorang menjadi pemimpin maka perlu dibutuhkan beberapa syarat-syarat menjadi seorang pemimpin yang meliputi :

- 1) Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

- memberikan keputusan terhadap permasalahan yang ada.
- 2) Memiliki kompetensi yang diakui oleh banyak pihak serta kepakaran khusus sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang ada saat ini baik masalah secara umum maupun khusus.
 - 3) mampu melihat terlebih dahulu sebelum orang lain melihat.
 - 4) Dapat memberikan motivasi dan inspirasi.
 - 5) Mampu berkomunikasi secara efektif.

Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu membawa misi kelompoknya ke arah yang baik dan tetap teguh merangkul semua anggota kelompok. Kecerdasan adalah titik tentu yang idealnya harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

BAB 2

KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN

Definisi karakteristik kepemimpinan adalah kumpulan sifat dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif. Karakteristik kepemimpinan meliputi berbagai aspek, seperti kepribadian, keterampilan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Karakteristik kepemimpinan memiliki beberapa ciri diantaranya :

- 1) Memiliki Cara Mencapai Tujuan.
- 2) Memahami Keunikan Tim.
- 3) Memiliki empati
- 4) Mampu berfikir kreatif
- 5) Memiliki suatu tujuan yang positif.
- 6) Mampu memotivasi orang lain.

1. Pengertian Karakteristik.

Karakteristik adalah ciri-ciri dari individu yang terdiri dari demografi seperti jenis kelamin, umur serta status sosial seperti tingkat pendidikan, pekerjaan, ras, status ekonomi dan sebagainya. Singkatnya, karakteristik tersebut dapat meliputi karakter, akhlak, perangai, kepribadian, perilaku, sifat, watak, hingga tabiat.

Menurut Ivancevich (2008) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap

yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Demikian, maka pengertian karakteristik peserta didik adalah keseluruhan pola kelakuan atau kemampuan yang dimiliki peserta didik sebagai hasil dari pembawaan dan lingkungan, sehingga menentukan aktivitasnya dalam mencapai cita-cita atau tujuannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan karakter adalah watak, sifat, hal yang mendasar pada diri seseorang sebagai pembeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Karakteristik individu dalam masyarakat Indonesia beragam jenisnya diantaranya meliputi fisik, jenis pekerjaan, ras, suku, pengetahuan, serta agama atau kepercayaan. Faktor-faktor yang ada di dalam karakteristik individu menurut Robbins dalam Setiawan (2012) terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja di dalam perusahaan. Pemimpin dengan pengikut yang setia menunjukkan bahwa ia pemimpin yang efektif, namun pemimpin yang diitinggalkan oleh pengikutnya disebut dengan pemimpin yang tidak efektif.

Pemimpin yang berwatak tenang dan tidak mudah menyerang atau menyepelkan orang lain akan lebih mudah mendapatkan informasi yang lengkap dan tepat

waktu dari bawahnya dari pada atasan yang tempramen buruk dan bereputasi kejam.

2. Karakteristik Pengambilan Keputusan

Setiap tindakan manusia dalam kehidupan sehari-hari sesungguhnya didasari oleh pengambilan keputusan yang diambilnya, akan tetapi karena keputusan – keputusan tersebut rutin diambil maka biasanya seseorang tidak lagi berlama -lama berfikir untuk menetapkan keputusan. J. Supranto (2000) mengemukakan bahwa secara umum pengambilan keputusan dapat dibagi kepada empat kategori, yaitu: a. Pengambilan keputusan dalam keadaan ada kepastian b. Pengambilan keputusan dalam keadaan ada resiko c. Pengambilan keputusan dalam keadaan ketidakpastian d. Pengambilan keputusan dalam keadaan ada konflik.

Menurut Bowo (2008) pengambilan keputusan adalah proses menemukan satu pilihan dari beragamnya alternatif pilihan terbaik yang dilakukan secara rasional. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan ini merupakan suatu proses, yang tidak mungkin terjadi begitu saja dalam waktu singkat.

Ada beberapa ciri-ciri pengambilan keputusan yang tepat diantaranya:

- a) Pikirkan Dampak yang Mungkin Terjadi.
- b) Pertimbangkan Berbagai Kemungkinan.
- c) Siapkan Alternatif Pilihan.

- d) Tetapkan Tujuan Jelas.
- e) Ketahui Kelebihan dan Kekurangan.

Sementara itu, George R. Terry menyebutkan 5 dasar (basis) dalam pengambilan keputusan, yaitu: (1) intuisi; (2) pengalaman; (3) fakta; (4) wewenang; dan (5) rasional. Unsur-unsur dalam pengambilan keputusan yang harus dipertimbangkan adalah: tujuan dari pengambilan keputusan, identifikasi alternatif-alternatif keputusan untuk memecahkan masalah, perhitungan mengenai faktor-faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya atau di luar jangkauan manusia (uncontrollable events) dan sarana.

3. Karakteristik dan Keyakinan Diri

Percaya diri atau keyakinan adalah kemampuan dalam menyakinkan diri pada kemampuan yang kita miliki atau kemampuan untuk mengembangkan penilaian positif baik untuk diri sendiri ataupun lingkungan sekitar. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi percaya diri seseorang baik dari faktor eksternal maupun internal. Sedangkan Kepercayaan diri tingkah laku adalah kepercayaan diri untuk mampu bertindak dan menyelesaikan tugas-tugas baik tugas-tugas yang paling sederhana hingga yang bernuansa cita-cita untuk meraih sesuatu.

kemampuannya atau bakat yang ia miliki dengan penuh rasa kepercayaan diri. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator utama kepercayaan diri adalah: 1) Sikap berani bertindak melakukan aktifitas, 2) Tidak ragu memilih dan 3) Membuat apa yang diinginkan. Namun, terdapat beberapa tindakan yang lebih praktis dan efektif untuk membangun rasa percaya diri Anda, berikut di antaranya:

- a) Berhenti membandingkan diri sendiri.
- b) Menjadi diri sendiri.
- c) Mencoba tampil baru.
- d) Keluar dari zona nyaman.

Dengan percaya diri, kita tidak perlu membandingkan diri dengan orang lain. Selain itu, dapat melatih kita menjadi orang yang lebih bersyukur. Seseorang yang memiliki rasa percaya diri akan membuat seseorang lebih tahan terhadap tekanan atau masalah yang sedang dialami.

4. Tipe pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses untuk memilih satu jalan untuk berperilaku dari beberapa pilihan jalan. Pengambilan keputusan dapat menentukan proses pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada

pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final.

Tipe dalam pengambilan keputusan dibagi menjadi beberapa tipe diantaranya :

- 1) Keputusan terprogram/keputusan terstruktur, Keputusan yang berulang-ulang dan rutin, sehingga dapat diprogram
- 2) Keputusan setengah terprogram / setengah terstruktur
- 3) Keputusan tidak terprogram/ tidak terstruktur.

Menurut Simon (1960), pengambilan keputusan meliputi empat tahap yang saling berhubungan dan berurutan. Empat proses tersebut adalah *Intelligence, design, choice, implementation*. Tipe adalah bagian dari diri seseorang yang terbentuk oleh berbagai latar belakang, seperti keperibadian, intuisi, intelegensi, konsistensi, kompetensi dan lain sebagainya, karena itu seorang pengambilan keputusan dipengaruhi oleh beberapa jenis tipe yaitu :

- 1) Tipe ketergantungan
- 2) Tipe eksploitatif
- 3) Tipe tabungan
- 4) Tipe pemasaran
- 5) Tipe produktif

Pengambilan Keputusan (*Decision Making*) sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif

yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Jika dalam hasil keputusan berdasarkan musyawarah tidak sesuai kehendak, maka sikap yang harus kita lakukan adalah menerima dan melaksanakannya.

5. Model Proses Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan adalah metode mengumpulkan informasi, menilai alternatif, dan menentukan pilihan akhir dengan tujuan mengambil keputusan terbaik, Proses pengambilan keputusan dapat dilakukan melalui beberapa cara yang bisa dipersiapkan yaitu :

- 1) Mencari alternatif problem solving
- 2) Memilih alternatif
- 3) Pengambilan keputusan
- 4) Pelaksanaan alternatif
- 5) Evaluasi

Pengambilan keputusan adalah proses untuk memilih satu jalan untuk berperilaku dari beberapa pilihan jalan. Pengambilan keputusan dapat menentukan proses pemecahan masalah yang sedang dihadapi. Pada garis besarnya pengambilan keputusan dalam organisasi terdiri atas enam langkah, yakni : 1. Menetapkan sasaran 2. Menentukan persoalan 3. Mengembangkan alternatif 4.

Mengevaluasi alternatif 5. Memilih satu alternatif 6. Melaksanakan keputusan.

Proses pengambilan keputusan merupakan proses awal sebuah organisasi untuk menjadi Lembaga lebih baik, dapat menghasilkan keputusan yang bermutu dan berdaya saing peran kepala sekolah menengah kejuruan dalam meningkatkan mutu lulusan berdaya saing dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang terjadi sekolah, apa yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah dengan cara konsultasi, musyawarah untuk mufakat, pemberdayaan melibatkan persepsi para anggota dengan melibatkan pihak internal, seluruh unsur pimpinan di sekolah baik bidang kurikulum, kesiswaan, wali kelas serta dunia usaha dan industri (DUDI) dengan mengambil langkah dari kewenangan dan pengalaman dari bawahan.

Model proses pengambilan keputusan kepemimpinan Pendidikan yang tepat dalam menghadapi society 5.0 ini yaitu model proses pengambilan keputusan rasional dimana model tersebut menunjukkan pengambilan keputusan harus membuat sebuah pilihan yang rumit, berisiko, dengan mempertimbangkan aspek yang berdampak positif atau negative sehingga kepala sekolah mampu meminimalisir dampak yang terjadi sehingga proses pengambilan keputusan berjalan dengan baik, proses pengambilan keputusan ini tentunya dilandasi nilai etik dalam system nilai yaitu proses Pentingnya untuk mempertimbangkan kapasitas keimanan, keyakinan, saling menghormati dan

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0

saling menghargai, sifat dapat dipercaya dan saling memahami, serta memiliki kesabaran hati dan ketulusan dalam memaafkan satu sama lain, yang diwujudkan dalam pola persahabatan atau hubungan antar seluruh komponen lingkungan kerja dan para pemangku kebijakan

Proses pengambilan keputusan itu berhubungan erat dengan kepemimpinan, bukan kepada manajemen dimana pengambilan keputusan ini merupakan bagian dari pada strategi dalam kepemimpinan, strategi adalah alat untuk mencapai tujuan, dalam pengembangannya konsep mengenai strategi harus terus memiliki perkembangan dan setiap orang mempunyai pendapat atau definisi yang berbeda mengenai strategi. Strategi dalam suatu dunia bisnis atau usaha sangatlah di butuhkan untuk pencapaian visi dan misi yang sudah di terapkan oleh perusahaan, maupun untuk pencapaian sasaran atau tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Adapun model proses pengambilan keputusan rasional dapat di jelaskan pada gambar di bawah ini :

Gambar Model Proses Pengambilan Keputusan Rasional



BAB 3

STRATEGI MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0

Society 5.0 adalah konsep yang muncul di Jepang dan telah menjadi topik penting dalam diskusi global tentang transformasi sosial dan ekonomi di era digital. Konsep ini mengusung visi tentang bagaimana masyarakat dapat memanfaatkan teknologi digital untuk mencapai kemajuan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan. Konsep Society 5.0 pertama kali digagas oleh negara Jepang. Konsep ini menegaskan kemungkinan bagi manusia dalam menggunakan sains dan ilmu pengetahuan berbasis modern, semisal AI (*artificial intelligence*), Robot, IoT (*internet of thing*) untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dengan tujuan kenyamanan hidup.

Konsep ini memungkinkan kita menggunakan ilmu pengetahuan yang berbasis modern (AI, Robot, Iot) untuk kebutuhan manusia dengan tujuan agar manusia dapat hidup dengan nyaman. Society 5.0 sendiri baru saja diresmikan 2 tahun yang lalu, pada 21 Januari 2019 dan dibuat sebagai resolusi atas Revolusi Industri 4.0.

1. Menghadapi Revolusi Industry di masa mendatang.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selalu berorientasi masa depan. Berkompetisi dalam kemajuan

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

IPTEK. Meningkatkan penguasaan terhadap teknologi modern di berbagai bidang supaya tidak tertinggal dari negara lain, Tantangan adalah sebuah usaha yang bertujuan untuk menggugah kemampuan. Contoh dari tantangan adalah berbagai tindakan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Hambatan adalah usaha yang muncul dari dalam dan bertujuan untuk menghalangi atau melemahkan secara tidak konsepsional.

Tantangan yang di hadapi saat ini bagi negara khususnya di era digital 4.0 dengan menghadapi era society 5.0 adalah Dari tantangan-tantangan integrasi nasional dewasa ini yang dapat diidentifikasi, yaitu antara lain :

- 1) ketidakadilan;
- 2) penegakan hukum ;
- 3) eksploitasi;
- 4) aspirasi masyarakat yang tidak tersalur;
- 5) kesenjangan sosial ;
- 6) KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme);
- 7) diskriminasi;
- 8) kemiskinan;
- 9) keterasingan; Korupsi .

Seorang Pelajar Sebaiknya Menyikapi Perubahan Sosial dan Globalisasi dengan Cara yang Positif. Sebagai seorang pelajar sebaiknya menyikapi perubahan sosial dan globalisasi dengan cara kritis dan terbuka dengan menyaring segala bentuk perubahan. Sikap tersebut bisa ditunjukkan

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

dengan banyak hal. Globalisasi juga bisa menghadirkan tantangan, seperti ketidaksetaraan ekonomi, hilangnya identitas budaya lokal, masalah lingkungan, dan perubahan dalam dunia kerja.

Di dunia Pendidikan dalam menghadapi dan menyikapi era revolusi 4.0 dalam Menghadapi Tantangan dan Peluang Baru society 5.0 dapat menyikapi dengan bebera hal diantaranya :

- 1) Memanfaatkan Teknologi untuk Pembelajaran.
- 2) Menjaga Kemampuan Belajar
- 3) Berinovasi dan Berkreasi dalam Menghadapi Tantangan.
- 4) Meningkatkan Kecakapan Soft Skills.
- 5) Menciptakan Peluang Kerja Sendiri.

2. Era Society 5.0 dalam bidang pekerjaan.

Revolusi industri 5.0 adalah model produksi yang menekankan interaksi dan kolaborasi antara manusia dan mesin. Fokusnya dari revolusi industri 5.0 adalah bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan peran manusia, dan mengoptimalkan kemampuan mereka dalam lingkungan industry, Industri 4.0 dapat membantu mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam produksi dan manufaktur, sedangkan Society 5.0 mengarahkan teknologi menuju solusi yang dapat mengatasi tantangan sosial dan lingkungan secara lebih luas.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

Industri 5.0 akan mengubah cara kerja perusahaan dalam beberapa tahun ke depan. Kondisi tersebut tidak hanya tentang mengotomatiskan dan mengoptimalkan proses, sebaliknya akan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, lebih produktif dan lebih bermakna. Mesin akan mengambil alih tugas manusia.

Revolusi Industri 5.0 akan memungkinkan peningkatan efisiensi dan produktivitas dalam berbagai industri dengan otomatisasi proses dan penggunaan teknologi baru seperti pemanfaatan AI dan analisis data. Beberapa dampak positif revolusi industry 4.0 adalah Efisiensi dan produktifitas meningkat, Biaya yang lebih murah, Manajemen resiko yang lebih baik dan Identifikasi dan pemecahan masalah yang lebih baik. Sedangkan dampak negatif revolusi industry 4.0 yaitu berdampak pada bidang sosial, politik dan ekonomi.

Society 5.0 menekankan pada kehidupan yang terintegrasi, mudah dan cepat. Sebagai contoh penggunaan robot yang dapat membantu restoran, membersihkan rumah dan lain-lain dapat dikendalikan dengan komputer dan internet. Dari kondisi tersebut yang harus dipersiapkan lembaga Pendidikan dan tenaga pendidik dalam menyongsong era 5.0 tersebut adalah:

- 1) Reformasi Sistem Pendidikan.
- 2) Mendorong Infrastruktur Digital Nasional.
- 3) Penerapan Literasi Digital.

3. Implikasi Era 5.0 bagi Perekonomian Indonesia.

Dampak perkembangan revolusi industri 5.0 bagi Indonesia adalah peningkatan efisiensi dan produktivitas, peningkatan kualitas produk dan layanan, tingkat keselamatan pekerja lebih terjamin, serta peningkatan daya saing perusahaan.

implikasi industri 5.0 bagi perekonomian Indonesia adalah dimana Industri 5.0 membawa berbagai inovasi seperti *Internet of Things* (IoT), kecerdasan buatan (AI), dan manufaktur berbasis digital. Penerapan teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam sektor industri Indonesia.

Konsep society 5.0 dan dampaknya bagi kehidupan saat ini adalah dimana Konsep Society 5.0 pertama kali digagas oleh negara Jepang. Konsep ini menegaskan kemungkinan bagi manusia dalam menggunakan sains dan ilmu pengetahuan berbasis modern, semisal AI (artificial intelligence), Robot, IoT (internet of thing) untuk memnuhi kebutuhan hidup manusia dengan tujuan kenyamanan hidup.

Dampak revolusi di bidang ekonomi di indonesia adalah Barang melimpah dan harga murah. Revolusi Industri telah menimbulkan peningkatan usaha industri dan pabrik secara besar-besaran melalui proses mekanisasi. Dengan demikian, dalam waktu singkat dapat menghasilkan barang-barang yang melimpah.

Beberapa dampak positif revolusi industri 4.0 adalah Efisiensi dan produktifitas meningkat, Biaya yang lebih murah, Manajemen resiko yang lebih baik dan Identifikasi dan pemecahan masalah yang lebih baik. Sedangkan dampak negatif revolusi industri 4.0 yaitu berdampak pada bidang sosial, politik dan ekonomi. Sedangkan dampak negatif dari revolusi yaitu Berdampak untuk lingkungan, hal ini dikarenakan dengan penggunaan mesin yang ada dapat menghasilkan polusi udara, limbah dalam jumlah besar, serta hal negatif lainnya yang dapat merusak lingkungan

Dalam bidang politik adalah munculnya paham sosialisme, munculnya partai politik, dan timbulnya imperialisme modern. dampak revolusi industri pada bidang ekonomi adalah lahirnya industri besar, berkembangnya kapitalisme, dan Industri kecil gulung tikar.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dampak positifnya adalah efisiensi dan efektifitas produksi. Sedangkan dampak negatifnya adalah pencemaran lingkungan dan konflik kelas akibat adanya ketimpangan kesejahteraan. Penemuan-penemuan baru berbagai alat untuk memudahkan kehidupan manusia, memunculkan revolusi industri.

BAB 4

MENGEMBANGKAN PENDIDIKAN BERNILAI

Tantangan Pendidikan di era digital saat ini adalah dimana Pendidikan jarak jauh atau e-learning semakin umum selama dan paska pandemi COVID-19. Namun, banyak tantangan terkait dengan kurangnya interaksi langsung antara guru dan siswa, kesulitan dalam memotivasi siswa secara online, dan perbedaan tingkat ketersediaan sumber daya pembelajaran di rumah.

Tantangan yang di hadapi Indonesia pada system Pendidikan saat ini adalah masih Banyak sekolah di Indonesia yang masih mengalami kekurangan fasilitas, kurangnya guru yang berkualitas, dan kurikulum yang tidak sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, sistem evaluasi yang kurang akurat juga menjadi tantangan dalam pendidikan.

1. Tantangan Dunia Pendidikan.

Era Society 5.0 dalam Pendidikan yang terjadi saat ini adalah dimana Sementara Society 5.0 adalah konsep yang bertujuan mengintegrasikan masyarakat dan teknologi untuk mencapai dunia yang lebih baik. Dalam konsep ini, pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam mempersiapkan individu sebagai pemimpin dan inovator masa depan, dari kondisi tersebut maka tantangan yang

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

terjadi dunia Pendidikan pada era digital saat ini adalah memiliki beberapa tantangan digital ekonomi yaitu:

- a) Persaingan yang semakin ketat.
- b) Pembangunan sumber daya manusia
- c) Cyber Security
- d) Ketersediaan akses internet yang mumpuni.
- e) Regulasi yang belum mengikuti perkembangan zaman.

Berbagai masalah pendidikan di Indonesia ini sangatlah banyak diantaranya dari segi (1) rendahnya layanan pendidikan di Indonesia, (2) rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, (3) rendahnya mutu pendidikan tinggi di Indonesia, (4) rendahnya kemampuan literasi anak-anak Indonesia. Dari kondisi tersebut ada beberapa yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan era Society 5.0 dalam dunia Pendidikan adalah:

- a) Terus Belajar dan Mengembangkan Keterampilan.
- b) Percaya Hasil Positif. Orang-orang yang memanfaatkan kesulitan menjadi peluang akan membuat mereka melangkah berani, memiliki keterampilan, dukungan, dan sumber daya untuk mencapai keberhasilan.
- c) Terus Belajar dan Beradaptasi.

Dunia kita sedang mengalami perubahan. Semua bidang hidup manusia berubah, secara global, bumi yang kita diami sekarang disebut-sebut sedang mengalami peningkatan suhu yang bisa mengancam kelangsungan

hidup negara-negara kepulauan seperti negara-negara kecil dikeulauan pasifik. Manusia juga dihadapkan berbagai krisis, mulai krisis pangan sampai krisis air bersih.

Dunia Pendidikan memang mengalami begitu banyak tantangan khususnya di era Society 5.0 kondisi tersebut memvisualisasikan sejumlah tantangan dunia Pendidikan yang antara lain menjadi sebab belum bisa sepenuhnya menjadi bermutu dan bisa bersaing dan bersanding dengan mutu Pendidikan di beberapa negara tetangga, khususnya Singapura. Watak kepura-puraan atau dalam Bahasa lain “masih hidup dalam dunia seolah-olah” masih mewarnai banyak perilaku dalam kehidupan kita.

2. Dorongan Untuk Maju.

Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi bila orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Dorongan untuk maju di dalam dunia Pendidikan saat ini di era digital sangat di perlukan khususnya pada lembaga Pendidikan dalam menghadapi era Society 5.0 sehingga diperlukan motivasi dan semangat, ada beberapa motivasi diri sendiri agar tetap bersemangat yaitu :

- a) Berfikir Positif. Belajar dengan diikuti rasa terpaksa akan membuat diri anda menjadi malas belajar.
- b) Diskusi / Belajar Kelompok.

- c) Tentukan Tujuan. Tujuan menjadi dasar utama penyemangat bagi seseorang agar lebih bisa meraih apa yang dia tuju.
- d) Rileks

Motivasi berprestasi merupakan suatu kemampuan yang berasal dari dirinya sendiri untuk mewujudkan suatu kesuksesan dengan cara efisien untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Meskipun motivasi dan semangat adalah konsep yang terkait erat, keduanya berbeda dalam cara berikut: Sementara motivasi adalah dorongan psikologis-internal seorang individu yang mendesaknya untuk berperilaku secara spesifik, semangat lebih merupakan skenario kelompok.

Menurut laman vocabulary.com, arti inspiratif adalah apa pun yang bisa menginspirasi dan membangkitkan semangat Anda. Contohnya dengan kata-kata inspiratif yang membuat orang merasa lebih bahagia, lebih mampu, dan lebih yakin bahwa mereka dapat mencapai tujuan mereka.

Pada kondisi saat ini pasca pandemic tentu saja kita tidak akan merasa nyaman atau menikmati kondisi hari ini, seperti apa adanya sekarang ini. Kita terus bekerja keras untuk memperbaiki keadaan kita, sebagai manusia, memiliki kehendak untuk bisa lebih baik, lebih maju, lebih berkembang. Kita berkeinginan untuk menjadi lebih baik, dan tentu saja berbuat baik pada sesame dan ala mini dengan dilandasi ketahuhan kita. Kita menjadi manusia yang

memiliki keimanan, yang kemudian diwujudkan dalam tindakan seperti memberikan harta yang dicintainya dan menjalankan perintah Allah dengan mendirikan shalat dan menunaikan zakat.

3. Manajemen Pendidikan.

Kini kita membahas manajemen Pendidikan. Disamping ranah dan keterampilan kognitif, afektif, psikomotor dan percaya, ada ranah manajemen. Diperlukan kemampuan kepemimpinan Pendidikan dan manajerial untuk mengelola sumber-sumber daya Pendidikan dengan misalnya pendekatan manajemen strategik dan manajemen mutu terpadu, untuk memperbaiki mutu Pendidikan kita. Juga hal itu untuk mengatasi keberpura-puraan yang melanda kita atau yang telah membuat banyak orang merasa nyaman dalam keberpura-puraan, termasuk mungkin mereka yang bergelut dalam dunia Pendidikan.

Dalam upaya membangun Pendidikan bermutu, kita bisa mencoba mengidentifikasi dan melihat permasalahan yang dihadapi dan dialami sekarang. Kemudian kita mencoba mendeskripsikan permasalahannya, lalu mencari solusi dan tindakan yang riil yang dapat diperlukan. Contoh dari kondisi tersebut kita bisa melakukan dengan melihat kondisi lingkungan, dengan berbagai permasalahan dari sisi positif dan negatifnya dalam kaitanya dengan Pendidikan.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

Banyak permasalahan actual yang berimplikasi dan membawa konsekwensi pada system Pendidikan mulai dari aksi terror yang menghancurkan manusia dan kemanusiaan sampai perusakan sumberdaya alam yang merusak system lingkungan hidup, memiliki implikasi dan konsekwensi terhadap system Pendidikan.

Manajemen Pendidikan merupakan Pengelolaan atau manajemen Pendidikan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya di dalam mengatur dan mendayagunakan sumber manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, dan produktif.

Tujuan pokok mempelajari Manajemen pendidikan adalah untuk memperoleh cara, tehnik, metode yang sebaik-baiknya dilakukan, sehingga sumber-sumber yang sangat terbatas seperti tenaga, dana, fasilitas, material maupun sepiritual guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, Ruang lingkup manajemen pendidikan terdiri dari: 1) rencana program sekolah,

- (2) pelaksanaan program sekolah,
- (3) kepemimpinan,
- (4) pengawas/evaluasi, dan
- (5) sistem informasi manajemen.

Peranan Manajemen pendidikan adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian dalam mengelola lembaga pendidikan. Tujuan manajemen pendidikan adalah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Ada lima fungsi manajemen yaitu *Planning, organizing, motivating, controlling, evaluating* merupakan fungsi manajemen menurut S. P. Siagian. *Planning* adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang mengenai hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, sedangkan *Evaluating* adalah menilai, mengukur secara objektif hasil kegiatan organisasi. Idealnya ialah tidak memihak (objektif), berani mengatakan atau memastikan jika ada penyimpangan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

4. Ikhtiar.

Ikhtiar adalah sebuah usaha sungguh-sungguh seorang hamba untuk memperoleh apa yang dikehendaknya. Orang yang berikhtiar berarti ia memilih suatu pekerjaan, kemudian melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh agar dapat berhasil dan sukses.

Adapun menurut istilah, ikhtiar adalah berusaha sungguh-sungguh dengan menempuh jalan yang sesuai kaidah-kaidah ilmu yang berlaku dalam bidang yang diusahakan. Dalam buku Al-Qur'an dan Hadits oleh

Muhaemin, ikhtiar singkatnya adalah berusaha. Berusaha dalam menggapai apa yang diupayakan. Contoh ikhtiar dalam kehidupan sehari-hari adalah Seorang pekerja berusaha meningkatkan kinerja dan produktivitasnya karena ingin mendapatkan penghasilan yang lebih baik atau promosi jabatan.

Bagaimana cara berikhtiar yang baik dalam kehidupan sehari-hari yaitu:

- a) Pantang Menyerah. Pantang menyerah adalah bentuk ikhtiar dengan menempatkan diri sendiri yang tidak merasa lemah terhadap sesuatu yang terjadi dan menyimpannya.
- b) Bertanggungjawab.
- c) Bekerja keras
- d) Tekun dan rajin.

Mengapa kita harus berikhtiar dalam hidup, Sementara itu, dalam buku Semua Adalah Kasih Sayang Allah karya Mohammad Rosul, dikatakan manusia wajib berikhtiar karena Allah tidak akan mengubah nasib tanpa ada usaha dari manusia itu sendiri. Hal ini logis karena usaha manusialah yang nanti mencerminkan hasil. Oleh karena itu Ikhtiar memiliki arti pilihan, yaitu pilihan dari yang terbaik. Ikhtiar (usaha) merupakan bentuk tawakal seseorang kepada Allah yaitu rela terhadap sesuatu yang telah ditentukan Allah dari hasil ikhtiar tersebut, dan tidak memunculkan keinginan memiliki yang lebih banyak dari bagiannya itu.

Dengan demikian kita makin menyadari perlunya kita menghilangkan kepura-puraan, maka sebagai gantinya adalah kesungguhan. Kita berikhtiar dengan bekerja secara giat dan bersungguh-sungguh namun dalam kerangka batas kewajaran, kesungguhan bekerja juga akan menuntut kesungguhan untuk belajar. Kita belajar mendalam, bukan seolah-olah belajar, sehingga memiliki cukup pengetahuan dan keterampilan untuk memahami apa yang sedang terjadi, serta mengidentifikasi permasalahan dan mencari alternative solusinya. Pada zaman sekarang ini di era digital 4.0 ilmu pengetahuan dan teknologi sudah menjadi bagian dari peradaban kita dan menjadi pendorong penting kemajuan suatu bangsa. Kita ditantang untuk belajar ilmu-ilmu teknologi dan keterampilan yang oleh para ulama, seperti Imam al-Ghazali

Kita bisa melihat, pada ilustrasi diatas apa-apa saja yang bisa kita lakukan sebagai wujud ikhtiar untuk mewujudkan kebermutuan dan kemajuan di dunia Pendidikan, ikhtiar yang tentunya bukan sekedar bekerja, melainkan bekerja dan tindakan, membutuhkan kecerdasan dan strategi disertai dengan fondasi dan orientasi nilai yang jelas. Karena memang untuk bisa menjadi beda dan unggul, dan mau berkompetisi di era seperti sekarang ini di era digital 4.0 dengan menuju tantangan era Scociety 5.0, dibutuhkan kecerdasan dan inovatif dengan perasaan butuh untuk terus maju dan mau belajar sepanjang hayat.

5. Tantangan Tenaga Pendidik di era Society 5.0

Era Society 5.0 dalam dunia Pendidikan merupakan sebuah konsep yang bertujuan mengintegrasikan masyarakat dan teknologi untuk mencapai dunia yang lebih baik. Dalam konsep ini, pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam mempersiapkan individu sebagai pemimpin dan inovator masa depan. Sedangkan tantangan Pendidikan di era digital adalah sebuah konsep Pendidikan jarak jauh atau e-learning semakin umum selama dan paska pandemi COVID-19. Namun, banyak tantangan terkait dengan kurangnya interaksi langsung antara guru dan siswa, kesulitan dalam memotivasi siswa secara online, dan perbedaan tingkat ketersediaan sumber daya pembelajaran di rumah.

Tantangan yang dihadapi oleh tenaga pendidik saat ini adalah merupakan tantangan berat yang harus di persiapkan dalam upaya menghadapi era society 5.0 dimana seorang tenaga pendidik harus menghadapi tantangan yang ada seperti:

- a) Memahami Kebutuhan Siswa. Guru baru harus memahami kebutuhan siswa mereka.
- b) Menyiapkan Materi Pengajaran.
- c) Menerapkan Disiplin Kelas.
- d) Menjaga Motivasi.
- e) Beradaptasi dengan Lingkungan Kerja.

Sedangkan Tantangan globalisasi yang harus dihadapi guru dengan mengedepankan profesionalismenya adalah (1) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan mendasak, (2) Krisis moral yang melanda Indonesia, akibat pengaruh IPTEK dan globalisasi telah terjadi pergeseran nilai-nilai yang ada dalam. Untuk itu, guru dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki agar menjadi guru profesional. Pemerintah juga telah menetapkan standar kompetensi bagi guru yang dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, profesional dan social.

Dari kondisi tersebut seorang tenaga pendidik memiliki upaya dalam dalam menyikapi permasalahan globalisasi yaitu: Dalam menghadapi tantangan globalisasi guru harus memberikan contoh teladan dengan cara meningkatkan mutu guru, membudayakan karakter yang baik, membuat tata tertib yang mengarah pada nilai-nilai karakter, dan membangaun karakter Qur'ani di era globalisasi.

Apa yang harus kita lakukan untuk menghadapi era globalisasi? Memberikan dukungan untuk penelitian dan pengembangan teknologi, serta mendorong penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam berbagai sektor, menjadi salah satu cara dalam menghadapi era globalisasi. Sebagai seorang guru profesional harus menguasai materi belajar yang akan disampaikan dengan berbagai media

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

dalam interaksi belajar dengan peserta didiknya, seorang guru dapat sukses dalam meningkatkan kemampuan dan kapasitasnya jika selalu ditanamkan dalam diri sikap belajar terus-menerus dan berkelanjutan.

BAB 5

KEPEMIMPINAN DAN ETIKA

Etika kepemimpinan adalah konsep yang mencakup prinsip moral dan nilai yang harus diterapkan oleh seseorang saat memimpin tim atau organisasi. Etika kepemimpinan yang utama mencakup integritas, kejujuran, keadilan, dan sikap empati yang tinggi, pemimpin yang berhasil dalam sebuah organisasi adalah termasuk pemimpin yang mampu menyampaikan ide dan pandangan dengan mengedepankan nilai-nilai etika.

Moralitas suatu pemimpin atau masyarakat berkaitan di satu pihak dengan adat istiadat dan kebiasaan yang telah diterima selaku perilaku yang baik dan yang buruk oleh masyarakat atau kelompok yang bersangkutan. Moral memang mampu memengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Misalnya jika bahwa bertindak bertentangan standar moral, normalnya saya akan merasa bersalah, malu, menyesal, dan saya akan menyebut tingkah laku saya salah.

1. Pengertian Etika

Etika atau tata susila adalah konsep penilaian sifat kebenaran atau kebaikan dari tindakan sosial berdasarkan kepada tradisi yang dimiliki oleh individu maupun kelompok. Pembentukan etika melalui proses filsafat

sehingga etika merupakan bagian dari filsafat. Unsur utama yang membentuk etika adalah moral.

Etika berasal dari kata Yunani *ethos*, yang dalam bentuk jamaknya (*ta etha*) berarti "kebiasaan" atau "kebiasaan". Oleh karena itu, etika mengacu pada nilai-nilai, cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan semua kebiasaan yang diturunkan dari orang ke orang atau dari generasi ke generasi.

Sehingga pengertian dari Etika merupakan refleksi jiwa, ungkapan perasaan terhadap perilaku atau tindakan orang lain atau diri kita berdasarkan nilai-nilai yang disepakati karena etika berasal dari kata *etos* yang berarti kebiasaan, karakter, atau watak.

Pemimpin yang berhasil adalah termasuk pemimpin yang mampu menyampaikan ide dan pandangan dengan mengedepankan nilai – nilai etika, dimana pemimpin seperti itu lebih dikenang karena terasa menyejukan dibandingkan dengan pemimpin yang bicara keras, apalagi menggunakan Bahasa yang tidak senonoh. Ada banyak definisi etika yang dikemukakan para ahli, namun semuanya mengacu pada moralitas. Sehingga etika dapat diterjemahkan sebagai bentuk tindakan dengan mendasarkan moral sebagai ukurannya. Moral dan ukurannya dapat dilihat dari berbagai segi, seperti segi agama, hati Nurani, dan aturan-aturan yang tertulis maupun tidak tertulis.

2. Teori Etika Hak Asasai

Yang mendasari etika Pada umumnya, etika akan terbentuk dengan alami karena adanya perbuatan, perilaku dan tingkah laku seorang individu. Perilaku serta perbuatan yang buruk, maka akan dianggap sebagai etika yang buruk pula. Sementara itu, perilaku dan perbuatan yang baik amak akan dianggap sebagai etika yang baik juga.

Etika Hak Asasi Manusia (Human Rights): Teori ini menekankan pentingnya menghormati dan melindungi hak asasi manusia. Etika hak asasi manusia berupaya menjaga nilai-nilai dasar, seperti kebebasan, martabat, dan keadilan yang menjadi hak setiap individu.

Hak asasi dalam lingkup kajian etika dan moral adalah hak yang bersumber dari Tuhan Yang Mahakuasa. Dengan demikian, hak asasi akan melekat pada seseorang sejak ia dilahirkan ke dunia. Sementara itu, hak dasar adalah hak yang diperoleh karena menjadi warga negara dari suatu negara.

Etika mempengaruhi perilaku dan membantu individu membuat keputusan yang tepat. Etika juga berperan dalam mengatur hidup kita dan bertindak secara bertanggung jawab. Setidaknya terdapat dua undang-undang yang menjadi landasan perlindungan dan penegakan HAM di Indonesia, yaitu UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan UU Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia.

Hubungan etika dan moral Antara etika dan moral mempunyai hubungan yang sangat erat, karena antara etika dan moral memiliki obyek yang sama yaitu sama-sama membahas tentang perbuatan manusia untuk menentukan baik atau buruk dari suatu perbuatan. Secara realitas disebutkan bahwa setiap manusia yang lahir di atas bumi ini memiliki hak. Dan hak tersebut layak untuk diperoleh dan diperjuangkan. Diantara hak yang harus diperjuangkan adalah hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak, seperti memperoleh Pendidikan, kesejahteraan, kesehatan. Ketika seseorang diperlakukan secara tidak wajar oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan atau dirugikan maka ia layak untuk menuntut haknya, baik secara jalur non formal hingga formal.

Yang membedakan etika dan hukum dimana Hukum bersifat memaksa (imperatif), secara a priori harus ditaati, dan segala bentuk pelanggaran akan mendapatkan sanksi sesuai aturan yang berlaku dan telah disepakati. Sedangkan etika bersifat longgar, boleh ditaati dan tidak, dan segala bentuk pelanggaran etika dikenakan sanksi moral atau sosial.

Etika dan moral tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan sehari-hari karena keduanya menunjukkan perilaku yang akan dipandang baik, buruk, salah ataupun benar dimata orang lain yang melihatnya.

3. Teori Keutamaan

Jika kita ingin menyifatkan keutamaan, mungkin dapat kita mengatakan bahwa keutamaan merupakan disposisi watak yang telah diperoleh seseorang dan memungkinkan dia untuk bertingkah laku baik secara moral. Keutamaan didefinisikan sebagai penggambaran watak mengenai perilaku seseorang dan memungkinkan nya bertingkah laku baik secara moral. Kebijaksanaan, merupakan suatu keutamaan seseorang sehingga bermodal hal tersebut seseorang mampu mengambil keputusan tepat dalam berbagai kondisi.

Etika keutamaan (virtue ethics) adalah teori etika yang mengutamakan pengembangan karakter moral pada setiap individu. Karakter-karakter moral yang dimaksud adalah nilai dan keutamaan moral, seperti kesetiaan, kejujuran, ketulusan, dan kasih sayang.

Etika kewajiban menekankan pada apa yang dilakukan oleh manusia (doing). Sedangkan etika keutamaan menekankan manusia harus menjadi orang yang bagaimana (being). Berbagai teori etika yang muncul antara lain karena adanya perbedaan prespektif dan penafsiran tentang apa yang menjadi tujuan akhir hidup umat manusia, seperti teori egoisme, utilitarianisme, deontologi, teori hak, teori keutamaan, dan teori etika teonom.

Teori keutamaan tidak menanyakan tindakan mana yang etis dan tindakan mana yang tidak etis, bila ini

ditanyakan pada penganut paham egoism, maka jawabanya adalah: suatu tindakan disebut etis bila mampu memenuhi kepentingan individu dan suatu tindakan disebut tidak etis bila tidak mampu memenuhi kepentingan individu yang bersangkutan.

4. Etika dan Kepemimpinan

Untuk menjadi seorang pemimpin yang dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik serta dapat mencapai tujuan bersama dengan efektif, etika kepemimpinan sangat diperlukan untuk menunjang performa sebagai seorang pimpinan di sebuah organisasi atau perusahaan. Etika kepemimpinan adalah konsep yang mencakup prinsip moral dan nilai yang harus diterapkan oleh seseorang saat memimpin tim atau organisasi. Etika kepemimpinan yang utama mencakup integritas, kejujuran, keadilan, dan sikap empati yang tinggi.

Pemimpin yang beretika menghormati karyawannya, mendengarkan mereka, menghargai pendapat mereka, mengakui kontribusi setiap orang, dan memperlakukan bawahan sebagai partner penting dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama..

Berikut ciri-ciri etika kepemimpinan: Bermartabat dan penuh hormat. Pemimpin yang beretika menghormati karyawannya, mendengarkan mereka, menghargai pendapat mereka, mengakui kontribusi setiap orang, dan

memperlakukan bawahan sebagai partner penting dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan Bersama. Kepemimpinan tanpa etika dan integritas akan membawa organisasi dalam bahaya yang serius. Keputusan seorang pimpinan akan memberikan pengaruh besar pada suatu organisasi.

Pentingnya Etika dalam Kepemimpinan, Salah satu manfaat utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ketika pemimpin mengambil keputusan berdasarkan prinsip dan nilai yang benar, anggotanya merasa dihargai dan didukung. Mereka merasa bahwa pemimpinnya memberikan teladan dalam integritas dan moralitas.

Hubungan etika kepemimpinan dengan organisasi dimana Etika kepemimpinan dalam menjalankan kegiatan organisasi merupakan dimensi yang tidak dari kehidupan organisasi kesehariann, tanpa adanya tanpa adanya etika kepemimpinan dan etika organisasi yang efektif dapat mengakibatkan keseimbangan dalam organisasi terganggu. Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan membutuhkan leadership. Alasan penting mengapa leadership penting adalah sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat.

5. Etika dan Agama

Etika beragama merupakan implementasi perilaku masyarakat beragama dan berbudaya pada setiap individu beragama dalam masyarakat di dalam kehidupan keseharian. Dengan demikian hubungan antara etika dengan agama sangat erat kaitannya, yakni adanya saling isi mengisi dan tunjang menunjang antara satu dengan yang lainnya. Keduanya terdapat persamaan dasar, yakni sama-sama menyelidiki dan menentukan ukuran baik dan buruk dengan melihat pada amal perbuatan manusia.

Dari teori diatas bahwa etika beragama senantiasa harus memiliki beberapa poin utama meliputi:

- a) Menghargai semua ajaran umat beragama baik kebudayaan maupun tempat peribadaan dan memberikan ruang lingkup untuk hidup berdampingan.
- b) Menghargai perbedaan ajaran atau peribadatan semua umat beragam sebagai wujud kepedulian terhadap keyakinan umat beragama yang dipeluknya.
- c) Menjaga hubungan antar sesama manusia.
- d) Senantiasa taat beribadah sesuai agama dan kepercayaan.

Etika dalam Islam merupakan misi kenabian yang paling utama setelah pengesaan Allah Swt. (al-tauhid). Dalam hal ini Rasulullah Saw. pernah bersabda: “Bahwasanya aku diutus untuk menyempurnakan akhlak

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

yang baik”. Agama dianggap sebagai dasar pijakan bagi setiap umat dalam menjalani kehidupan. Tanpa agama seseorang tidak akan memiliki landasan dalam berfikir, apalagi bagi Negara Indonesia yang merupakan negara yang mendasarkan dirinya pada kepercayaan kepada Tuhan.

Semua agama mempunyai ajaran moral yang bersumber dari kitab suci masing-masing sehingga ada beberapa contoh etika dalam kehidupan sehari-hari yang meliputi:

- a) Menunjukkan Sikap Hormat Kepada Orang Lain. Menunjukkan sikap hormat kepada orang lain merupakan salah satu dari contoh etika dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Tidak memandang rendah orang lain dan berperilaku sopan.
- c) Menghargai perbedaan pendapat serta membantu orang lain yang membutuhkan.

BAB 6

KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF

Kepemimpinan yang efektif di era digital 4.0 saat ini adalah dimana Seorang pemimpin yang efektif harus terus berinovasi dalam membangun suatu nilai dan penerapan dalam bisnis, tidak terus berpaku pada cara-cara yang konvensional. Seorang pemimpin yang efektif harus menginspirasi dan memotivasi semua orang dalam perusahaan untuk mencapai visi yang ingin dituju bersama.

Kualitas kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi era Society 5.0 dapat terjadi dimana Seorang pemimpin harus bertanggung jawab, bisa berpikir dengan tenang, sabar dan inovatif. Selain itu, pemimpin juga harus kreatif dan penuh dengan energi positif. Ditambah dengan kejujuran, kemampuan komunikasi dan pengambilan keputusan yang baik, setiap orang bisa menjadi pemimpin yang bisa menjadi teladan.

1. Filosofi Kepemimpinan.

Dengan kata lain, filosofi kepemimpinan adalah landasan intelektual dan moral yang menjadi dasar bagi gaya kepemimpinan seorang individu. Filosofi ini dapat berkembang dari pengalaman, nilai-nilai pribadi, dan pandangan tentang dunia yang membentuk pandangan unik seorang pemimpin terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Konsep dasar kepemimpinan yang perlu dipahami adalah pengertian kepemimpinan itu sendiri. Berikut beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli: Northouse (2007): Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan Bersama.

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan membutuhkan leadership. Alasan penting mengapa leadership penting adalah sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat.

Setiap manusia adalah pemimpin, minimal dapat memimpin untuk dirinya sendiri, oleh sebab itu kepemimpinan adalah urusan setiap orang. Setiap pemimpin selalu akan di minta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya, dimana secara umum pertanggung jawaban kepemimpinan dapat diambil contoh seorang karyawan akan diminta pertanggung jawaban atas pekerjaannya kepada atasannya, sedangkan atasannya akan selalu di minta pertanggung jawaban atas pekerjaan kepada atasannya yang lebih tinggi.

2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan.

Apa Fungsi Kepemimpinan? Fungsi kepemimpinan mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Seorang pemimpin harus mampu merumuskan strategi, mengelola sumber daya, memberikan arahan yang jelas, dan mengukur hasil kinerja.

Tujuan dari Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga bertujuan memotivasi orang lain atau anggotanya untuk melakukan hal baik dan memaksimalkan kemampuan dalam diri. Tanpa adanya sosok berjiwa kepemimpinan, suatu organisasi akan kurang termotivasi atau bersemangat dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan fungsi kepemimpinan dalam Pendidikan adalah Fungsinya yang utama ialah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien. Dalam peranannya sebagai pelatih seorang pemimpin dapat memberikan bantuan-bantuan yang khas. Pemimpin membantu akan terciptanya suatu iklim sosial yang baik.

Dari pengertian diatas ada beberapa tujuan kepemimpinan Pendidikan di sekolah yang meliputi:

- a) Terwujudnya peningkatan mutu proses dan hasil belajar siswa secara terus menerus.
- b) Memiliki visi dan misi sekolah
- c) Terberdayanya guru secara baik dan optimal.
- d) Terbinanya pengembangan karir guru
- e) Terciptanya kinerja sekolah yang tinggi
- f) Terkoordinasinya seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Pemimpin yang baik adalah mereka yang punya sifat kuat dan tegas, tapi sekaligus rendah hati. Memiliki sifat rendah hati tidak berarti mereka lemah atau tidak yakin akan dirinya. Rendah hati justru menunjukkan bahwa seseorang memiliki rasa percaya diri yang cukup dan sadar akan kemampuan dirinya.

Manfaat dari kepemimpinan yang tegas dapat dirasakan dengan baik. Apalagi, sikap tegas dari seorang pemimpin mampu untuk mengatur tim sekaligus menentukan keputusan yang bisa diandalkan dengan lebih baik. Kehadiran kemampuan ini tentu akan membuat para anggota tim semakin produktif sehingga mampu untuk berkontribusi pada kemajuan perusahaan.

Ada beberapa manfaat kepemimpinan pendidikan disekolah yaitu:

- a) Mengembangkan sekolah dan menjadi sekolah yang efektif.
- b) Memberdayakan guru dan tenaga kependidikan
- c) Menerapkan dan mengembangkan visi dan misi melalui analisis SWOT
- d) Menerapkan serta mengembangkan iklim dan budaya sekolah yang kondusif.
- e) Mampu menilai SWOT sebagai pemimpin yang efektif
- f) Meningkatkan daya saing sekolah
- g) Mendapatkan kepemimpinan yang efektif
- h) Meningkatkan daya saing lulusan

- i) Menggunakan kekuasaan kepemimpinan dengan tepat dan berpengaruh positif
- j) Memahami sejumlah peranan kepemimpinan.

3. Evolusi Definisi Kepemimpinan .

Kepemimpinan muncul bersamaan dengan peradaban manusia sejak zaman dahulu dimana orang-orang berkumpul bersama dan bekerja bersama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sejak itulah terjadinya kerjasama antar manusia di dunia dan munculnya unsur kepemimpinan.

Kepemimpinan perubahan adalah sebuah upaya untuk menciptakan revolusi dalam perubahan organisasi, sehingga membawa perubahan yang menjadikan semua komponen dalam organisasi itu menyatu dan saling berempati untuk membawa perubahan agar lebih bermanfaat dan memiliki nilai positif terhadap organisasi.

Dari pengertian teori diatas maka evolusi kepemimpinan yang meliputi:

- a) Tahun 1920 : Kepemimpinan adalah mempengaruhi pengikut agar taat, hormat, dan setia serta mudah bekerja sama.
- b) Tahun 1929 : Kepemimpinan lebih menekankan pada control dan sentralisasi kekuasaan.
- c) Tahun 1930 : Memandang kepemimpinan sebagai cara memengaruhi dari pada mendominasi.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

- d) Tahun 1940 : Mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku individu yang melibatkan secara langsung pada kegiatan kelompok.
- e) Tahun 1950 : Kepemimpinan adalah pemimpin yang bertindak didalam kelompok, kepemimpinan adalah hubungan dalam mengembangkan tujuan Bersama berdasarkan perilaku pemimpin. Kepemimpinan adalah keefektifan kemampuan dalam mempengaruhi seluruh pengikut untuk mencapai tujuan Bersama.
- f) Tahun 1960 : Kepemimpinan adalah perilaku memengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan Bersama.
- g) Tahun 1970 : Definisi kepemimpinan Burns (1991) adalah konsep terpenting kepemimpinan yaitu timbal balik proses mengerakan orang dengan motif, nilai, ekonomi, politik, dan sumber daya lain dalam konteks kompetisi dan konflik sebagai tujuan tercapai secara saling tergantung dan tumpang tindih dilakukan pemimpin dan pengikut.
- h) Tahun 1980 : Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai berikut
 1. Melakukan seperti yang pemimpin harapkan.
 2. Pengaruh
 3. *Trait* (sifat) *Trait* didefinisikan sebagai dimensi yang menetap dalam karakteristik kepribadian, hal tersebut membedakan individu dengan individu lain.
 4. Transformasi.

- i) Tahun 2000- Kini : Perdebatan kepemimpinan dan manajemen berlangsung terus menerus hingga kini, Kepemimpinan akan tetap dipahami sebagai perbedaan makna secara terus menerus oleh orang yang berbeda.

Dari beberapa pengertian evolusi diatas maka Kepemimpinan hadir untuk mencapai tujuan dengan tepat dan tentunya efisien. Dengan adanya seorang pemimpin, maka anggota bisa diarahkan, dan disatukan dengan satu pedoman.

4. Perbedaan Efektif dan Efisien.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah sesuatu yang ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) sejak dimulai berlakunya suatu Undang-Undang atau peraturan. Sedangkan efektivitas itu sendiri adalah keadaan dimana dia diperankan untuk memantau.

Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Efektif menurut Peter F. Drucker adalah mengerjakan pekerjaan yang benar (*doing the right things*), sedangkan efisien menurutnya adalah mengerjakan pekerjaan dengan benar (*doing things right*).

Efektif adalah sebuah tindakan yang tidak membicarakan mengenai penghematan biaya, tenaga dan waktu. Semua hal bisa dilakukan, asalkan target dapat tercapai. Berbeda dengan efisien yang mengharuskan untuk

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

melibatkan tenaga, waktu dan biaya. Perlu dilakukan pengelolaan yang baik.

Pekerjaan yang efektif belum tentu dilakukan secara efisien. Demikian sebaliknya karena pendekatan keduanya terhadap proses jelas berbeda. Oleh karena itu, kamu perlu berusaha efektif dengan maksimal guna mencapai tujuan sesuai harapan.

Ada dua konsep utama untuk menilai kepemimpinan /manajer dan organisasi yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, sedangkan efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

BAB 7

KEPEMIMPINAN DAN PEMBERDAYAAN

Suradinata (1997) berpendapat bahwa pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Contoh kepemimpinan yang baik adalah adanya rasa tanggung jawab yang kuat untuk memimpin para anggotanya. Pemimpin akan bertanggung jawab atas perbuatan yang dilakukan anggotanya yang memengaruhi perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan pemberdayaan didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang mendelegasikan kekuasaan, memberikan otonomi kerja, pelatihan, serta informasi pada bawahan yang akan meningkatkan motivasi bawahan.

Pemberdayaan adalah sebuah proses penyadaran masyarakat yang dilakukan secara transformatif, partisipatif, dan berkesinambungan melalui peningkatan kemampuan dalam menangani persoalan dasar yang dihadapi dan meningkatkan kondisi hidup sesuai dengan harapan.

Inti dari pemberdayaan bahwa pengertian pemberdayaan masyarakat merupakan strategi untuk mewujudkan kemampuan dan kemandirian masyarakat. Tujuan pemberdayaan masyarakat adalah memampukan dan memandirikan masyarakat terutama dari kemiskinan dan keterbelakangan/kesenjangan/ketidakberdayaan.

1. Konsep Kepemimpinan Pemberdayaan.

Konsep dasar kepemimpinan yang perlu dipahami adalah pengertian kepemimpinan itu sendiri. Berikut beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli: Northouse (2007): Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan Bersama.

Yukl (2013) menyatakan bahwa pemberdayaan secara psikologis melibatkan kombinasi makna kerja, efikasi diri yang tinggi, determinasi diri, dan kemampuan mempengaruhi kejadian-kejadian yang relevan, peningkatan prestasi atau hasil karya tidak akan terlepas dari pemberdayaan semua pihak yang terlibat.

Kepemimpinan pemberdayaan merupakan perilaku pemimpin yang berfokus pada delegasi tugas, inisiatif, fokus tujuan, dukungan efikasi, inspirasi, koordinasi, modeling, dan guidance (Amundsen & Martinsen, 2014).

Konsep Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan didefinisikan sebagai kapasitas kelompok atau individu untuk membuat pilihan yang efektif, yaitu untuk membuat pilihan dan kemudian mentransformasikan pilihan tersebut ke dalam tindakan dan memperoleh hasil yang diharapkan.

Dari beberapa definisi kepemimpinan pemberdayaan yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan pemberdayaan adalah kepemimpinan pengembangan diri, yang ditandai dengan hasil pengembangan keprofesian dalam bidang tugas secara mandiri dengan melibatkan orang lain.

2. Karakteristik Pemberdayaan.

Indikator pemberdayaan menurut Soeharto (2011) paling tidak memiliki empat hal yaitu : 1. Kegiatan yang terencana dan kolektif. 2. Memperbaiki kehidupan masyarakat. 3. Prioritas bagi kelompok lemah atau kurang beruntung, dan 4. Dilakukan melalui program peningkatan kapasitas.

Prinsip-prinsip pemberdayaan masyarakat yang harus diterapkan secara bersama- sama dan berkelanjutan adalah prinsip kesetaraan, partisipatif, keswadayaan, dan keberlanjutan. Lingkup pemberdayaan masyarakat dapat dikategorikan berdasarkan bidang pemberdayaan masyarakat dan berdasarkan prosesnya.

Menurut Manning & Curtis (2005) mengidentifikasi beberapa karakteristik dari upaya pemberdayaan. Karakteristik pemberdayaan di tempat kerja seperti yang tampak pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Pemberdayaan di Tempat Kerja

| Proses | Tanpa Pemberdayaan | Tidak dikontrol | Diberdayakan |
|---------------------|---|-------------------------------------|---|
| Pembuatan Keputusan | Seluruh berada pada pimpinan | Tidak seorangpun mengecek keputusan | Mengecek pengaruh keputusan |
| Perencanaan kinerja | Pemimpin menuliskan perencanaan kinerja dan di <i>review</i> pengikut | Tanpa perencanaan kinerja | Pengikut membuat perencanaan kinerja dan di <i>review</i> pimpinan. |
| Pembuatan kebijakan | Diputuskan pimpinan | Orang-orang tidak peduli | Tanggung jawab Bersama mengembangkan kebijakan |
| Inisiatif | Tidak boleh | Tanpa komunikasi | Pengikut boleh berinisiatif |
| Penetapan peranan | Ditetapkan pemimpin | Tidak jelas | Ditetapkan bersama |
| Pengaturan standar | Oleh orang lain | Tidak peduli | Diatur bersama |

Sumber: Manning & Curtis, 2005:135

3. Praktik Kepemimpinan Pemberdayaan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Bagaimana menjadi seorang Leader yang baik tentunya

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

memiliki beberapa cara diantaranya : 1). Mengenali diri sendiri, 2). Menetapkan tujuan yang jelas, 3). Membangun hubungan yang baik dengan anggota tim, 4). Bersedia bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan, 5). Tingkatkan keterampilan kepemimpinan.

Pemimpin yang baik harus memiliki integritas, keberanian, rasa hormat, kesadaran diri, empati, dan rasa syukur. Mereka juga harus memiliki kecekatan dalam mengambil keputusan dan mengetahui bagaimana mendelegasikan dan berkomunikasi secara efektif.

Ada beberapa cara untuk menjadi kepemimpinan pemberdayaan yang efektif dalam memberdayakan staf di sebuah organisasi Pendidikan yang meliputi:

- 1) Pemimpin yang efektif dapat menguraikan ketegangan dalam bekerja, serta membangun rasa senang dan bangga dalam organisasi.
- 2) Mengakui dan Menghargai Kontribusi Karyawan/staf.
- 3) Menyusun struktur pekerjaan sehingga anak buah dapat mencapai hasil maksimal dan mendapat penghargaan dari pekerjaan yang di selesaikan.
- 4) Pemimpin yang bagus menjadikan dirinya menjadi contoh melalui perilaku mereka sendiri, dan memperhatikan mereka sebagai hasil pemberdayaan oleh atasan mereka.
- 5) Selalu Memberikan Pelatihan dan Pengembangan Skill Karyawan.

- 6) Selalu menggunakan Bahasa lisan untuk mempengaruhi anak buah sehingga mereka sukses dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Blanchard (2009; 64-74) menyatakan bahwa ada tiga kunci pemberdayaan yakni sebagai berikut:

- 1) Berbagi informasi kepada setiap orang
- 2) Menciptakan otonomi
- 3) Menggantikan jenjang jabatan yang lama dengan individu dan tim yang diperintah sendiri (mandiri)

Tugas pemimpin itu sebenarnya sederhana saja, yaitu menghidupkan, menggerakkan, dan mengarahkan terhadap orang-orang yang sedang dipimpinya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menggali seluruh potensi yang ada dalam organisasi yang ia pimpin. Pemimpin akan memberdayakan segala potensi yang ada, terutama pemberdayaan SDM, demi kemajuan dan kesejahteraan Bersama.

4. Proses Pemberdayaan.

Pemberdayaan adalah sebuah proses penyadaran masyarakat yang dilakukan secara transformatif, partisipatif, dan berkesinambungan melalui peningkatan kemampuan dalam menangani persoalan dasar yang dihadapi dan meningkatkan kondisi hidup sesuai dengan harapan.

Inti pengertian pemberdayaan masyarakat merupakan strategi untuk mewujudkan kemampuan dan kemandirian masyarakat. Tujuan pemberdayaan masyarakat adalah memampukan dan memandirikan masyarakat terutama dari kemiskinan dan keterbelakangan/kesenjangan/ketidakberdayaan. Tujuan pemberdayaan memampukan dan memandirikan masyarakat terutama dari kemiskinan, keterbelakangan, kesenjangan, dan ketidakberdayaan.

Proses pemberdayaan memiliki enam proses yang terjadi di sebuah lembaga, proses yang terjadi pada sebuah lembaga adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kinerja
- 2) Inisiatif
- 3) Pengaturan standar
- 4) Pembuatan keputusan
- 5) Pembuatan kebijakan
- 6) Penetapan peran

5. Prinsip-prinsip Pemberdayaan.

Menurut Edi Suharto, pemberdayaan mencakup pada tiga dimensi yang meliputi kompetensi kerakyatan, kemampuan sosiopolitik, dan kompetensi partisipatif. pemberdayaan secara operasional, maka perlu diketahui berbagai indikator keberdayaan yang dapat menunjukkan seseorang itu berdaya atau tidak.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

Pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan di mana masyarakat berinisiatif untuk memulai proses kegiatan sosial untuk memperbaiki situasi dan kondisi diri sendiri. Pemberdayaan masyarakat hanya bisa terjadi apabila masyarakat itu sendiri ikut pula berpartisipasi.

Prinsip-prinsip pemberdayaan masyarakat yang harus diterapkan secara bersama- sama dan berkelanjutan adalah prinsip kesetaraan, partisipatif, keswadayaan, dan keberlanjutan. Lingkup pemberdayaan masyarakat dapat dikategorikan berdasarkan bidang pemberdayaan masyarakat dan berdasarkan prosesnya.

Pemberdayaan dimaksudkan juga untuk Menciptakan keberdayaan masyarakat agar mereka dapat berpartisipasi dalam pembangunan yang berpusat pada rakyat (people-centered development). pemberdayaan tidak hanya menyangkut pendanaan tetapi juga peningkatan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dan kelembagaan.

Ada 5 (lima) prinsip pemberdayaan masyarakat yaitu:

- 1) Keswadayaan atau Kemandirian.
- 2) Kesetaraan. Prinsip ini merupakan hal utama dalam proses pemberdayaan masyarakat.
- 3) Berkelanjutan
- 4) Partisipasi. Prinsip partisipasi penting untuk menstimulasi kemandirian masyarakat.

5) Menjaga kebersamaan

Menurut Mardikanto dan Subiato (2019:170), ada 5 (lima) program strategi pemberdayaan yang terdiri dari: 1. Pengembangan sumber daya manusia; 2. Pengembangan kelembagaan kelompok; 3. Pemupukan modal masyarakat (swasta); 4. Pengembangan usaha produktif; dan 5. Penyediaan informasi tepat guna.

BAB 8

KEPEMIMPINAN YANG STRATEGIS

Strategis adalah istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan lokasi yang baik. Kepentingan strategis itu sendiri adalah baik letaknya. Strategis juga dapat diartikan sebagai berhubungan, bertalian, dan berdasarkan strategi. Istilah ini juga digunakan di berbagai bidang kehidupan.

Perbedaan “strategi” atau “strategis” adalah formulasi strategi merupakan proses untuk memutuskan strategi baru, sementara perencanaan strategis merupakan proses untuk memutuskan bagaimana mengimplementasikan strategi tersebut Dalam proses formulasi strategi manajemen. Dokumen yang menjelaskan bagaimana keputusan.

1. Konsep Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan Strategis meliputi kemampuan mengantisipasi, memiliki visi, dan mempertahankan fleksibilitas, memberi kuasa kepada orang-orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu.

Franklyn (1951) dalam Onong Effendy (1993: 200) mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis (outocratic/authoritarian leadership), kepemimpinan demokratis (democratic/participative leadership), dan kepemimpinan yang bebas (free-rein / laissez faire leadership).

Ada beberapa cara menjadi pemimpin yang strategis yang meliputi:

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

- Seimbangkan masa kini dengan masa depan. Untuk menjadi pemimpin strategis, penting untuk menyeimbangkan hari-hari dengan rencana masa depan.
- Memiliki rencana manajemen risiko.
- Mampu Berkomunikasi secara efektif
- Selalu Membentuk panitia perencanaan.

Strategi adalah arah dan ruang lingkup jangka Panjang organisasi, untuk mencapai kemajuan organisasi melalui pengaturan sumberdaya dalam perubahan lingkungan, mempertemukan kebutuhan pasar, dan harapan stake holder. Strategi mempertimbangkan beberapa hal berikut:

- a) Perhatian jangka Panjang dan aspirasi
- b) Lingkungan eksternal (adanya peluang dan ancaman dari luar sekolah)
- c) Lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan dari dalam sekolah)
- d) Budaya organisasi sekolah.
- e) Sumber daya yang dibutuhkan dimasa depan.

2. Praktik Kepemimpinan Strategis

Strategi Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk pertumbuhan suatu organisasi dimana seorang pimpinan yang selalu mengarahkan para bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama, yaitu

dengan cara memberikan arahan dan cara pengajaran yang baik kepada para guru guna untuk meningkatkan efektifitas.

Cara pemimpin strategis dalam mempengaruhi kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

- ❖ Menawarkan ide dan bersinergi
- ❖ Koordinasi kepemimpinan di setiap level dan subunit
- ❖ Memberikan motivasi kepada pegawai
- ❖ Melakukan pembagian tugas
- ❖ Melakukan diskusi dengan pegawai
- ❖ Memberikan keteladanan
- ❖ memberikan penghargaan, dan memberikan hukuman

Strategi Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk pertumbuhan suatu organisasi dimana seorang pimpinan yang selalu mengarahkan para bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama, yaitu dengan cara memberikan arahan dan cara pengajaran yang baik kepada para guru guna untuk meningkatkan efektifitas.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, Karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang berusaha untuk memengaruhi perilaku individu yang lain, maka orang tersebut perlu melakukan praktik model kepemimpinan.

3. Tipe Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis adalah perilaku kepemimpinan yang mengacu serta berpedoman pada visi, misi, dan tujuan organisasi. Sehingga dalam memimpin, seorang pemimpin berlandaskan pada program-program yang telah dirancang secara komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan Strategis meliputi kemampuan mengantisipasi, memiliki visi, dan mempertahankan fleksibilitas, memberi kuasa kepada orang-orang lain untuk menciptakan perubahan strategis yang perlu.

Manfaat Kepemimpinan Strategis dalam Pendidikan adalah Membantu organisasi menjadi tangguh dan adaptif terhadap perubahan, baik yang diperkirakan maupun yang tak terduga. Meningkatkan kepuasan tenaga pendidik dan kependidikan dengan memberikan arah yang jelas dan peluang pengembangan.

Gaya kepemimpinan yang sangat cocok dengan kaum milenial khususnya di Era Society 5.0 dan Z seperti, gaya kepemimpinan adaptif, gaya kepemimpinan suportif, dan gaya kepemimpinan apresiatif. Gaya kepemimpinan adaptif adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi dan situasi.

Diera digital saat ini dan menuju era Society 5.0 maka perlu adanya kepemimpinan Pendidikan yang strategis didalam pengelolaan lembaga Pendidikan yang meliputi:

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

- a) Jujur. Dalam banyak kasus, kepemimpinan strategis biasanya diawali dengan kejujuran
- b) Diplomasi
- c) Cakap dalam penggunaan media internet
- d) Empati
- e) Rendah hati
- f) Kolaborasi
- g) Komunikasi yang kuat
- h) Kemampuan mendengar yang baik
- i) Semangat dan komitmen
- j) Produktif

4. Kekuatan dan kelemahan kepemimpinan Strategis

Pemimpin strategis di dalam dunia Pendidikan dalam menghadapi era society 5.0 mampu mewujudkan tujuan dan membuahkan hasil yang baik untuk organisasi. Selain itu, para pemimpin strategis mampu mengombinasikan rencana dengan manajemen. Organisasi menghormati peran dan pandangan mereka sembari mewujudkan visi tersebut menjadi kenyataan.

Pemimpin dan kepemimpinan Pendidikan yang diemban oleh seorang pemimpin memiliki fungsi yang strategis yang menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang atau bawahan ke arah tujuan yang diinginkan organisasi, akan menjadi harapan bagi setiap bawahannya.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

Kekuatan kepemimpinan strategis dalam menghadapi era society 5.0 dalam dunia Pendidikan adalah sebagai berikut:

- Sekolah mampu mengikuti perkembangan zaman
- Sekolah mampu memiliki system berbasis digital
- Menghargai pengikut karena kepemimpinan ini membutuhkan dukungan pengikut
- Dapat membuat Analisa SWOT yang lebih rasional dari pada strategi yang biasanya hanya dibuat – buat
- Sekolah mampu mengantisipasi konsidi masa depan
- Teori kepemimpinan lainya tidak jelas untuk level berapa, tetapi teori ini jelas ditujukan khusus untuk *top leader*
- Tenaga pendidik memiliki kinerja berbasis digital

Sedangkan Kelemahan kepemimpinan strategis dalam menghadapi era society 5.0 dalam dunia Pendidikan adalah sebagai berikut:

- Perlu dukungan pimpinan
- Lingkungan yang komplek, cepat berubah dan sulit diramalkan
- Salah satu karakteristik kepemimpinan strategis adalah pragmatis bertentangan dengan berfikir jauh kedepan yang idealis
- Membuat analisis SWOT relatif sulit dan banyak yang tidak tahu dan tidak mau belajar sehingga

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

strategi yang dibuat semuanya pembuat atau penguasa

- Teori *frist wave* untuk jangka pendek dan *second wave* untuk jangka Panjang tidak cocok dimasukkan pada kepemimpinan strategis yang bersifat jangka Panjang

Masyarakat diEra society 5.0 lebih cocok dipimpin dengan menerapkangaya 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. Pinggala, M., & Wibawa, A. (2022).

5. Model Kepemimpinan Strategis

Model kepemimpinan strategis dirumuskan Davies & Ellison (2005) menyatakan bahwa ada dua elemen kepemimpinan strategis yakni proses strategis dan pendekatan strategis.

Proses strategis sangat penting dalam membuat strategi agar dapat diwujudkan dan kekuatan yang mengubah sekolah. Proses strategis meliputi sebagai berikut:

- a) Konseptualisasi
- b) Melihat orang
- c) Artikulasi
- d) Implementasi kebijakan

Strategi proses merupakan penentuan bagaimana suatu proses pembuatan barang atau penyediaan jasa akan dilakukan. Tujuannya adalah: 1. Pemenuhan keinginan konsumen. 2. Pemenuhan pertimbangan biaya. Manajer operasional dapat memilih salah satu dari empat strategi proses berdasarkan jumlah dan jenis produk yang dihasilkan. Empat strategi yang dapat dipilih antara lain: (1) process focus, (2) repetitive focus, (3) product focus, dan (4) mass customization.

Perencanaan strategis adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

dayanya (termasuk modal dan sumber daya manusia) untuk mencapai strategi ini.

BAB 9

ANALISA SWOT DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN

Analisis SWOT adalah akronim dari *Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats analysis*, atau diartikan sebagai kerangka kerja untuk mengidentifikasi dan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman organisasi.

Sedangkan Analisis SWOT merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui keadaan internal dan eksternal sekolah, agar langkah yang akan diambil kedepannya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

1) Definisi Analisa SWOT

SWOT merupakan akronim dari kata: kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Dimana SWOT dijadikan suatu model dalam menganalisis suatu organisasi yang berorientasi profit dan non profit dengan tujuan utama untuk mengetahui keadaan organisasi tersebut secara lebih komprehensif.

Tujuan utama dari analisis SWOT adalah untuk meningkatkan kesadaran akan faktor-faktor yang digunakan untuk membuat keputusan bisnis atau menetapkan strategi bisnis. Untuk melakukan ini, SWOT

menganalisis lingkungan internal dan eksternal dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kelangsungan keputusan.

sedangkan tujuan dilakukan analisis SWOT dalam melakukan rencana pengembangan sekolah adalah Analisis SWOT memberikan informasi untuk membantu sekolah dalam hal mencocokkan sumber daya dan kemampuan untuk menganalisa kompetitif lingkungan di mana bidang sekolah itu bergerak. Analisis SWOT merupakan analisis dari kekuatan dan kelemahan dari suatu sekolah serta peluang dan ancaman di lingkungan eksternalnya.

Salah satu konsep baru yang diperkenalkan di lembaga pendidikan dalam rangka menyahuti perubahan zaman tersebut adalah analisis SWOT, yaitu suatu analisa keadaan yang melihat dari empat sudut pandang, yaitu: *Strength, weakness, opportunity dan threat.*

2) Model Analisis Swot

Analisis SWOT adalah metode untuk mengevaluasi kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunity), dan ancaman (threats) suatu perusahaan. Analisis ini berguna untuk menentukan strategi dan arah perusahaan pada masa depan serta melakukan perencanaan strategis sebelum menjalankan aktivitas bisnis.

Analisis SWOT merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui keadaan internal dan eksternal sekolah, agar langkah yang akan diambil kedepannya dapat

meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dalam rangka menciptakan suatu Analisa SWOT yang baik dan tepat maka perlu kiranya dibuat suatu model Analisa SWOT yang representative.

Setiap perencanaan pendidikan harus berdasarkan pada analisis SWOT karena analisis SWOT merupakan langkah perencanaan strategi dimana dapat digunakan dalam mengetahui kelebihan dan kemampuan diri sendiri atau organisasi/sekolah. Sehingga kelebihan tersebut dapat lebih maksimalkan serta menjadi poin plus untuk organisasi dan dimanfaatkan dengan baik.

Analisis SWOT diperlukan dalam pengembangan visi misi dan tujuan sekolah karena Analisis SWOT dilakukan dengan maksud untuk mengenali tingkat kesiapan setiap fungsi dari keseluruhan fungsi sekolah yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Perencanaan pendidikan sangatlah penting karena berfungsi sebagai arah kegiatan dan target-targetnya di masa depan sehingga kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan tersebut berjalan dengan tertib dan tujuan dari organisasi atau lembaga dapat tercapai khususnya dalam menggunakan analisis SWOT.

3) Peranan SWOT sebagai analisis manajemen

Fungsi dan peranan analisis SWOT dalam pengambilan keputusan manajemen Fungsi dari analisis

SWOT adalah untuk menganalisa mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki perusahaan maupun lembaga Pendidikan yang dilakukan melalui telaah terhadap kondisi eksternal perusahaan atau lembaga Pendidikan.

Peranan SWOT sebagai alat dalam menganalisa kondisi suatu perusahaan selama ini dianggap sebagai suatu model yang dapat diterima umum dan lebih familiar. Sebenarnya jika kita ingin mempergunakan berbagai model lain juga memungkinkan, seperti BCG (*Boston Consulting Group*) *management performance* (kinerja manajemen) dan berbagai alat Analisa lainnya.

Secara lebih tegas mengapa SWOT memungkinkan untuk dipergunakan sebagai model analisi, sebagaimana dikatakan Nuranisak Sugesti S, dan Achmad Holil Noor Ali bahwa “ Analisa SWOT dilakukan dengan mengidentifikasi kekuatan dan factor-faktor positif yang berasal dari internal organisasi, kelemahan dan factor-faktor negatif yang berasal dari internal peluang atau kesempatan dan keuntungan dari factor eksternal dan ancaman atau resiko.

BAB 10

MEMIMPIN PERUBAHAN DALAM SEBUAH ORGANISASI DI ERA DIGITAL 4.0 MENUJU SOCIETY 5.0

Secara mudahnya era digital adalah satu era atau zaman yang di dalamnya sudah memiliki kondisi perkembangan begitu maju hingga semua kegiatan penting bisa dilakukan secara digital. Perkembangan era digital juga semakin lama semakin berjalan begitu cepat hingga tak bisa dihentikan oleh manusia kondisi tersebut tidak dapat di hindari pada lembaga Pendidikan yang harus dapat membuat perubahan secara menyeluruh dari segi Sumber Daya manusia maupun prasarana pembelajaran.

Salah satu Manfaat umum dari Teknologi Digital di era 4.0 di lembaga Pendidikan adalah membantu pekerjaan dalam membuat, mengubah, menyimpan, menyampaikan informasi dan membagikan informasi tersebut secara cepat, tepat, berkualitas dan efisien.

Seorang pemimpin Pendidikan dapat memanfaatkan kondisi zaman era digital 4.0 tersebut untuk dapat melakukan perubahan secara menyeluruh agar lembaga Pendidikan yang di pimpinya mampu bersaing dengan lembaga Pendidikan lainya yang jauh lebih baik, ada beberapa tips menghadapi kemajuan Teknologi dan Digitalisasi 4.0 Di Era Modern meliputi:

- a) Memanfaatkan Teknologi secara Optimal

- b) Dapatkan Pendidikan di Bidang Teknologi
- c) Terus Beradaptasi
- d) Membuat kebijakan Menggunakan Teknologi
- e) Buat Inovasi dengan Mengandalkan Teknologi

1. Proses – proses Perubahan.

Memimpin perubahan adalah salah satu tanggung jawab kepemimpinan Pendidikan yang paling penting dan sulit, beberapa ahli teori, ini merupakan inti dari kepemimpinan Pendidikan efektif untuk merevitalisasi sebuah organisasi dan memudahkan adaptasi terhadap sebuah lingkungan yang berubah. Subjek ini menjadi amat relevan dengan kebutuhan untuk mengubah hal-hal yang bisa dilakukan agar tetap bertahan.

Dampak positif teknologi digital antara lain mempercepat komunikasi dan mempermudah pekerjaan, sedangkan dampak negatifnya antara lain menumbuhkan individualisme, fitnah, dan sikap anti social.

Perubahan besar dalam sebuah organisasi biasanya dipandu oleh tim manajemen puncak yaitu seorang pimpinan lembaga Pendidikan, tetapi anggota organisasi dapat memulai perubahan atau berkontribusi untuk keberhasilannya. Fungsi kepemimpinan strategis yang dijelaskan dalam bab sebelumnya menjadi factor pendorong proses perubahan. Dalam lembaga Pendidikan dalam proses perubahan dapat dilakukan melalui beberapa hal diantaranya:

a) Perlawanan untuk perubahan

Perlawanan untuk perubahan adalah fenomena umum bagi orang dan sebuah organisasi. Terdapat sejumlah berbeda mengapa orang menentang perubahan besar dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

- **Kurangnya kepercayaan.** Sebuah alasan dasar perlawanan untuk perubahan adalah rasa tidak percaya diri dari orang yang mengusulkannya. Rasa tidak percaya dapat membesarkan pengaruh dari sumber perlawanan lainnya. Bahkan saat tidak ada ancaman yang jelas, sebuah perubahan dapat ditentang jika orang membayangkan adanya implikasi besar yang tersembunyi yang hanya akan menjadi jelas pada beberapa waktu mendatang. Rasa saling tidak percaya dapat mendorong seseorang pemimpin menjadi berhasia mengenai alasan untuk perubahan, yang karenanya makin meningkatkan kecurigaan dan perlawanan.
- **Yakin bahwa perubahan itu tidak mungkin.** Bahkan saat masalahnya diakui, sebuah perubahan yang diusulkan dapat ditentang karena terlihat tidak mungkin berhasil. Membuat sebuah perubahan yang berbeda secara radikal dari apapun yang telah

dilakukan sebelumnya akan terlihat amat sulit jika bukanya tidak mungkin bagi sebagian besar orang, kegagalan dari program perubahan sebelumnya menciptakan sinisme dan membuat orang meragukan program berikutnya akan menjadi lebih baik dari itu.

- **Biaya yang relatif tinggi.** Bahkan saat sebuah perubahan memiliki manfaat yang jelas, hal ini selalu meminta suatu biaya. Rutinitas yang sudah dikenal harus diubah, yang menyebabkan ketidaknyamanan dan membutuhkan upaya yang lebih besar. Dibutuhkan sumber daya untuk menerapkan perubahan, dan sumber daya yang telah diinvestasikan dalam melakukan beberapa hal secara tradisional akah hilang. Kinerja selalu menderita selama periode transisi ini saat cara-cara baru dipelajari dan prosedur baru ditemukan. Perhatian tentang biaya dalam hubungan dengan manfaat akan lebih sulit dihilangkan saat tidak mungkin memperkirakanya dengan akurat.
- **Yakin Bahwa Perubahan Tidak Perlu.** Satu alasan untuk menantang perubahan adalah tidak adanya kebutuhan yang jelas untuk hal itu. Perubahan akan ditentang jika cara melakukan berbagai hal saat ini telah

berhasil di masa lalu dan tidak ada bukti yang jelas akan permasalahan serius. Tanda dari sebuah masalah yang berkembang biasanya ambigu pada tahapan awal, dan mudah bagi orang untuk mengabaikannya. Jika manajemen puncak atau seorang pemimpin lembaga Pendidikan mampu membesar besarkan baiknya kinerja organisasi, maka meyakinkan orang akan kebutuhan untuk perubahan bahkan akan makin sulit. Bahkan saat sebuah masalah pada akhirnya dikenali, respons biasanya membuat penyesuaian bertahap dalam strategi saat ini untuk melakukan hal-hal yang sama tapi lebih banyak, bukannya melakukan sesuatu yang berbeda.

- **Hilangnya Status dan Kekuasaan.** Perubahan besar dalam organisasi selalu menghasilkan beberapa perubahan dalam kekuasaan relative dan status bagi orang-orang dan subunit. Strategi baru sering membutuhkan keahlian yang tidak dimiliki oleh beberapa orang yang saat ini menikmati status tinggi sebagai orang yang menyelesaikan masalah. Orang yang bertanggung jawab untuk aktivitas yang akan dipotong atau dihilangkan akan kehilangan

status dan kekuasaan, yang membuat mereka makin menentang sebuah perubahan.

- **Ancaman Ekonomis.** Bagaimanapun sebuah perubahan akan menguntungkan organisasi, hal ini akan ditentang oleh orang yang akan menderita kerugian pendapatan pribadi, tunjangan atau keamanan pekerjaan. Hal terakhir ini khususnya relevan saat perubahan melibatkan penggantian orang dengan teknologi atau memperbaiki proses membuatnya lebih efisien. Perampingan dan pemberhentian sebelumnya meningkatkan rasa cemas dan meningkatkan perlawanan terhadap usulan baru, apapun ancaman nyatanya.
- **Kemarahan terhadap Campur Tangan.** Beberapa orang menentang perubahan karena mereka tidak ingin dikendalikan oleh orang lain. Upaya untuk memanipulasi mereka atau memaksakan perubahan akan mendatangkan kemarahan dan sikap bermusuhan. Kecuali orang mengakui kebutuhan akan perubahan dan merasa mereka memiliki sebuah pilihan dalam menentukan bagaimana perubahannya, mereka akan menentangnya.
- **Ketakutan akan Kegagalan Pribadi.** Perubahan membuat beberapa keahlian

menjadi usang dan meminta pembelajaran cara-cara baru melakukan pekerjaan. Orang yang kekurangan keyakinan diri akan segan menukar prosedur yang telah mereka kuasai dengan prosedur baru yang memungkinkan terbukti terlalu sulit untuk dikuasai. Sebuah perubahan yang diusulkan akan lebih dapat diterima jika meliputi ketetapan yang cukup banyak untuk membantu orang mempelajari cara-cara baru melakukan segala hal.

- **Ancaman terhadap Nilai dan Idealisme.** Perubahan yang terlihat tidak konsisten dengan nilai dan idealism yang kuat akan ditentang. Ancaman terhadap nilai seseorang meningkatkan emosi yang kuat yang mendorong perlawanan terhadap perubahan. Jika nilainya ditanamkan dalam budaya organisasi yang kuat, perlawanan akan menyebar bukannya terisolasi.

Perlawanan terhadap perubahan bukan hanya hasil dari pengabaian atau infleksibilitas, ini merupakan sebuah reaksi alami oleh orang-orang yang ingin melindungi kepentingan pribadi mereka dan rasa penentuan diri. Bukannya melihat perlawanan hanya sebagai halangan lain untuk ditekan atau dielakkan, adalah lebih realistis dan membantu bila memandangnya sebagai energi yang dapat

diarahkan kembali untuk meningkatkan perubahan. Perlawanan pada tingkat individual digabungkan oleh dinamika system pada tingkat kelompok dan organisasi. Perubahan dalam satu bagian dari sebuah system dapat mendatangkan sebuah reaksi dari bagian lain yang meniadakan pengaruh perubahan itu.

b) Tahapan dalam Proses Perubahan

Perubahan proses adalah perubahan yang sifatnya tidak mendasar dan tidak berpengaruh pada struktur kemasyarakatan. Pada perubahan tersebut biasanya hanya untuk memperbaiki dan menyempurnakan sistem yang sudah ada. Roger(1962) menjelaskan 5 tahap dalam perubahan, yaitu: kesadaran, keinginan, evaluasi, mencoba, dan penerimaan atau dikenal juga sebagai AIETA (*Awareness, Interest, Evaluation, Trial and Adoption*).

Teori proses perubahan menjelaskan sebuah pola peristiwa pola tipikal yang terjadi dari awal sebuah perubahan hingga akhirnya, salah satu teori proses perubahan paling awal adalah model perubahannya, bahwa proses perubahan dapat dibagi menjadi tiga tahapan : mencairkan, mengubah dan membekukan kembali.

- Dalam tahap mencairkan. Orang menyadari bahwa cara lama melakukan segala hal lagi tidak memadai, kesadaran ini bisa terjadi sebagai dari akibat dari krisis yang jelas, atau bisa dihasilkan dari sebuah

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

upaya untuk menggambarkan ancaman atau kesempatan yang belum terbukti kepada banyak orang dalam organisasi.

- Dalam tahap mengubah. Orang mencari cara baru melakukan segala hal dan memilih pendekatan yang menjanjikan.
- Dalam tahap membekukan Kembali. Pendekatan baru diterapkan dan didirikan.

Dari ketiga tahap tersebut diatas itu semua penting bagi perubahan yang berhasil. Upaya untuk secara langsung berpindah kepada tahapan perubahan tanpa terlebih dahulu mencairkan sikap akan mungkin menemui kelesuan atau perlawanan yang kuat. Kurangnya diagnosis yang sistematis dan pemecahan masalah dalam tahapan perubahan akan menghasilkan rencana perubahan yang lemah.

Perubahan dapat dicapai dengan dua jenis tindakan. Satu pendekatan adalah meningkatkan gaya pendorong terhadap perubahan (misalnya meningkatkan insentif, menggunakan kekuasaan posisi untuk mendorong perubahan). Pendekatan lainnya adalah mengurangi gaya yang membatasi yang menciptakan perlawanan terhadap perubahan (misalnya mengurangi ketakutan akan kegagalan atau kerugian ekonomis, *co-opt* atau menghilangkan lawan). Jika gaya yang membatasi itu lemah, mungkin cukup dengan meningkatkan gaya yang mendorong.

Namun saat gaya yang membatasi itu kuat, disarankan menggunakan pendekatan ganda.

2. Mengembangkan Sebuah Visi

Pertimbangan global praktis berdampak pada keputusan strategis. dengan demikian perlu adanya kegiatan dalam pengambilan keputusan yang disesuaikan antara kemampuan yang dimiliki dengan lingkungan yang ada di sekitar sehingga perlunya adanya manajemen strategi dengan sebuah "isi dan misi perusahaan yang selaras untuk mencapai suatu tujuan. Ada banyaknya persaingan industri yang ketat di Indonesia saat ini mengharuskan perusahaan memiliki nilai tambah (value added) yang akan membuat perusahaan ini dipilih dan dipercaya oleh para konsumen. Perusahaan harus tanggap terhadap perubahan permintaan yang terjadi dalam masyarakat, sehingga dapat memenuhi permintaan yang sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Pentingnya sistem informasi dan strategi dalam lembaga pendidikan sangat memberika tambah dan daya saing bagi perusahaan. Selain itu, itu informasi sangat penting untuk mewujudkan "visi dan misi lembaga. 'isi adalah sebuah pandangan atau rencana kegiatan pada suatu organisasi maupun perusahaan. dimana "visi di buat biasanya saat sebuah organisasi atau sebuah perusahaan itu akan dibentuk. Misi merupakan sebuah aktivitas yang mengarah kepadar encana atau tujuan dari sebuah

perusahaan ataupun organisasi yang menjadi sebuah dasar darisebuah kegiatan perusahaan yang menjurus pada sebuah tujuan.

Sebelum orang akan mendukung perubahan yang radikal, maka harus memiliki visi mengenai masa depan yang baik, mengenai masa depan yang cukup menarik untuk membenarka pengorbanan dan kerja keras yang akan dibutuhkan oleh perubahan itu. Visi tersebut dapat memberikan sebuah makna kelanjutan bagi para pengikut dengan menghubungkan peristiwa lampau dan strategi masa kini dengan mitra yang hidup dari segala

3. Menerapkan Perubahan

Perubahan organisasi adalah proses yang secara sengaja dilakukan dengan tujuan membuat kondisi organisasi menjadi lain dari sebelumnya. Kondisi di sini mempunyai arti yang luas, dari yang sangat teknikal sampai yang sangat konseptual. Perubahan dalam organisasi merupakan isu penting dalam suatu perusahaan, perubahan dapat memberikan kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dari yang sebelumnya.

Perubahan sekala besar dalam sebuah organisasi melibatkan sebuah proses ekperimentasi dan pembelajaran. Tidaklah mungkin mengantisipasi semua masalah atau menyiapkan rincian rencana mengenai bagaimana menjalankan semua aspek perubahan itu. Memang, berlawanan dengan asumsi umum, proses

perubahan dalam sebuah organisasi tidak selalu dimulai oleh manajemen puncak dan mungkin mereka tidak terlibat hingga proses itu berjalan dengan baik.

Peran penting dari manajemen puncak adalah memformulasikan dan mengintegrasikan visi dan strategi umum, membangun sebuah koalisi dari para pendukung yang mengesahkan strategi itu, kemudian memandu dan mengkoordinasikan proses dimana strategi itu akan ditetapkan.

4. Memformulasikan Strategi

Formulasi strategi, termasuk mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal perusahaan, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan alternatif strategi dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan. Sedangkan definisi formulasi adalah serangkaian proses pembuatan olahan menjadi produk jadi yang dapat dipertanggung jawabkan, sama dengan halnya dalam dunia Pendidikan maka formulasi diartikan sebagai sebuah lembaga untuk dapat mencetak calon generasi yang dapat membangun bangsa dengan bidang ilmu tertentu tentunya tidak lepas dari peran dan kondisi zaman saat ini yaitu di Era Digital 4.0 Menuju era Society 5.0.

Formulasi strategi penting dilakukan oleh pemimpin pendidikan di lembaga Pendidikan Melalui formulasi strategi perubahan untuk pengembangan,

lembaga pendidikan dapat mengevaluasi sumber daya mereka dan menentukan cara terbaik untuk memaksimalkan hasil kinerja mereka untuk peningkatan kinerja lembaga . Hasilnya akan menjadi kerangka atau pedoman bagi seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di lembaga untuk menjalankan perannya.

Formulasi strategi mencakup pengembangan visi dan misi, identifikasi peluang dan ancaman dari eksternal organisasi, penentuan kekuatan dan kelemahan internal, dan pemilihan strategi tertentu untuk dijalankan, Dalam memformulasikan strategi, lembaga pendidikan harus membuat pernyataan visi dan misi. Setelah itu melakukan analisis terhadap lingkungan eksternal dan internal. Dari hasil itu lembaga pendidikan bisa menciptakan tujuan jangka panjang dan terakhir membuat, mengevaluasi dan memilih strategi yang tepat.

Hubungan antara perencanaan strategis dengan formulasi strategi adalah bahwa formulasi strategi merupakan proses untuk memutuskan strategi baru, sementara perencanaan strategis merupakan proses untuk memutuskan bagaimana mengimplementasikan strategi tersebut.

Formulasi strategi itu harus bersinergi dengan implementasi strategi karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal, maka selain harus mampu merumuskan strategi, organisasi juga harus

mampu mengimplementasikan strategi tersebut secara efektif khususnya di Era Digital 4.0 saat ini.

Implementasi strategi adalah proses mengubah rencana strategis menjadi tindakan. Mengeksekusi rencana pemasaran baru untuk meningkatkan jumlah target atau mengenalkan perangkat lunak manajemen kerja baru guna meningkatkan efisiensi, rencana sama pentingnya dengan implementasi. Sedangkan Implementasi strategi merupakan proses dimana manajemen puncak berusaha mewujudkan berbagai strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program-program, rancangan anggaran, dan prosedur,

5. Kepemimpinan Versus Manajemen

Kepemimpinan adalah subjek yang telah lama menarik perhatian banyak orang. Istilah yang mengkonotasikan citra individual yang kuat dan dinamis yang berhasil memimpin di bidang militer, memimpin perusahaan yang sedang berada di puncak kejayaan, atau memimpin negara. Istilah ini juga sering dipakai untuk menggambarkan tentang keberanian dan kemampuan memimpin dalam dalam berbagai legenda dan mitos.

Istilah kepemimpinan adalah kata yang diambil dari kata-kata yang umum dipakai dan merupakan gabungan dari kata ilmiah yang tidak didefinisikan kembali secara cepat. Maka kata ini memiliki konotasi yang tidak ada hubungannya dengan kepemimpinan sehingga mempunyai

arti yang mendua (Janda,1990). Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli diantaranya:

- a) Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran Bersama. (Hemphill 7 Coons, 1957)
- b) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran (Rauch & Behlin, 1984)

Kotter (1990) membedakan antara manajemen dan kepemimpinan dalam hal proses inti dan hasil yang diharapkan. Manajemen berusaha untuk membuat perkiraan dan aturan dengan (1). Menetapkan sasaran operasional, membuat rencana tindakan berdasarkan jadwal, dan mengalokasikan sumber daya, (2). Mengorganisasi dan menugaskan (menentukan struktur, menugaskan orang ke berbagai pekerjaan, dan (3). Memantau hasil dan menyelesaikan masalah. Sedangkan kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan (1). Menyusun Visi masa depan dan

strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan, (2). Mengkomunikasikan dan menjelaskan visi, dan (3). Memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu.

Baik manajemen maupun kepemimpinan keduanya melibatkan keputusan apa yang harus dilakukan, menciptakan jaringan hubungan untuk melakukannya, dan berusaha untuk memastikan hal tersebut terjadi. Namun kedua proses tersebut mempunyai elemen yang bertentangan; kepemimpinan yang kuat dapat mengacaukan aturan dan efisiensi, sementara manajemen yang kuat dapat menghalangi pengambilan resiko dan inovasi. Kedua proses ini sangat dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi. Manajemen yang kuat dapat membuat perubahan dengan cara yang tidak praktis. Yang relatif penting dari kedua proses tersebut dan cara terbaik untuk menyatukannya sangat tergantung pada situasi pada waktu itu.

Rost (1991) Mendefinisikan manajemen sebagai hubungan wewenang yang ada antara manajer dengan bawahannya untuk memproduksi dan menjual barang serta jasa. Sedangkan mendefinisikan Kepemimpinan sebagai hubungan pengaruh keberbagai arah antara pemimpin dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya. Pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka mereka berinteraksi dengan cara tanpa kekerasan

untuk menentukan perubahan apa yang di inginkan mereka lakukan.

Mendefinisikan mengelola dan sebagai peran, proses atau hubungan yang berbeda mungkin mengaburkan lebih banyak daripada yang diungkapkannya jika hal ini mendorong teori yang disederhanakan tentang kepemimpinan yang efektif, sebagian besar pakar nampaknya sepaham bahwa manajer atau administrator yang sukses dalam organisasi modern adalah yang juga mampu memimpin. Bagaimana menggabungkan dua proses itu telah menjadi masalah yang kompleks dan penting dalam literatur organisasi. Jawabannya tidak akan muncul dari perdebatan untuk mencari definisi yang ideal. Pertanyaan mengenai apa saja yang menjadi wilayah proses kepemimpinan yang esensial haruslah dicari dengan penelitian empiris, tidak dengan memberikan penilaian subjektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, SC. (2006). *Strategic Planing A Practical Guide for Competitive Succes*. Canada: Thomson South Westren
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø.L (2014). *Empowering Leadership: Construct Clarification, Conceptualization, and Validation .Of A New Scale*.
- Brantas, (2009) *Dasar – dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bertens, K. (1993). *Etika K. Bertens* (Vol. 21). Gramedia Pustaka Utama.
- Bowo, Arief, (2008), “Pengorganisasian”, Modul Pengantar Manajemen Program Khusus Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta, di download dari pksm.mercubuana.ac.id/new/elearning/
- Cascio, F.C. (2003). *Managing Human Recaurces Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Six Edition. Boston: McGraw Hill.
- Chappel, T. (1993). *The Soul of Business: Managing for Profit and Common Good*. New York: Bantam Book.
- Endaryono, B. T., & Djuhartono, T. (2023). Model Proses Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Berdaya Saing di Sekolah Menengah Kejuruan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 8(2), 329-334.
- Edi Suharto, (2011). *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.

- Fahmi Irham, (2018) *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*, Depok: Rajawali Pers.
- Geogr, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering The Secret to Creating Lasting Value*. San Francisco. CA: Jossey-Bass.
- Handoko, T. Hani, (2002) *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Husaini Usman. (2020). *Kepemimpinan Efektif, Teori Penelitian dan Praktik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John, M, dkk. (2008). *Perilaku dan ass Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Kauzes, J.M. & Posner, B.Z. (1993). *The Leadership Challenge*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishing.
- Keraf, S., & Imam, R. H. (1998). *Etika bisnis*. Yogyakarta: Kanisius.
- Keraf, A. S. (2010). *Etika lingkungan hidup*. Penerbit Buku Kompas.
- Komariah, Aan, (2008) *Kepemimpinan Visioner dan Corporate Culture di Perguruan Tinggi*. Dalam Buchari Alma, *Corporate University*, Bandung : Alfabeta.
- Kurniasih, I., & Setiawan, M. R. (2012). Analisis Faktor Risiko Kejadian Hipertensi di Puskesmas Srandol Semarang Periode Bulan September–Oktober 2011. *Jurnal Kedokteran Muhammadiyah*, 1(3).
- Magnis-Suseno, F. (1984). *Etika jawa. Sebuah Analisa Falsafi tentang Kebijaksanaan Hidup Jawa*. Jakarta: PT. Gramedia.

- Mukhopadhyai.(2001). *Total Quality Management in Education*. New Delhi: National Institute of Education Planning And Administration.
- Manning,G.K. & Curtis.K. (2003). *The Art of Leadership*. New York: McGraw Hill.
- Nachrowi, D., & Usman, H. (2004). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Grasindo.
- Northouse, P.G. (2018). *Leadership*. 7th Edition. London: Sage.
- Pinggala, M., & Wibawa, A. (2022). Pentingnya Gaya Kepemimpinan di Era Society 5.0. *Jurnal Inovasi Teknologi dan Edukasi Teknik*, 2(4), 205-210.
- Rogers, Everett M. (1962). *Diffusion and Innovation*. The Free Press: New York
- Sanusi Achmad. (2016). *Pendidikan Untuk Kearifan*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Sari, A. F. (2020). Etika komunikasi. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 1(2), 127-135.
- Sanusi Achmad. (2014). *Pembaharuan strategi Pendidikan: filsafat, manajemen, dan arah pembangunan karakter Bangsa*. Bandung: Nuansa Cendekia
- Suprpto, Johannes. (1998). *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sukrisno Agoes, (2009). *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Jakarta: Salemba Empat.

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

- Sallis, E. (2008). *Total Quality Management in Education*. Third Edition. London: Kogan Page.
- Siagian, S.P. (1994). *Teori dan Praktik Pengambilan Keputusan*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Simon, H. A. (1960). *The new science of management decision*.
- Supranto, J. (2000). *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Sutarsih, C. (2009). *Etika Profesi*. Jakarta: Dirjen Pendis Kemenag RI.
- Suradinata. (1997). *Pimpinan dan Kepemimpinan Pemerintah. Pendekatan Moral*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simorangkir. (2003). *Etika Bisnis, jabatan dan perbankan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Swasta, Basu. (2002). *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern)*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Terry, R.W. (1993). *Authentic Leadership: Courage in Action*. San Francisco Jossey-Bass
- Usman Husnaini. (2020). *Kepemimpinan Efektif Teori, peneliti & praktik..* Jakarta; PT Bumi Aksara.
- Wahyudi, (2008), *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Wibisono, Dermawan. (2006). *Manajemen Kinerja, Desain Dan Teknik meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Erlangga.

- Yukl, G. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks
- Yanti, D. A. W. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Hang Tuah Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 8(2), 107-129.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organization*, 8th Edition. London: Pearson.
- Zainal, Y. (2022). Aktualisasi Lima Pilar Manajemen Mutu Secara Sistematis Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah. *Jurnal BELAINDIKA (Pembelajaran dan Inovasi Pendidikan)*, 4(2), 46-51.

Profil Penulis



Dr. Bakti Toni Endaryono, SE. MM
Sinta ID 6690154, Scopus ID 57221647578, Publon ID 4131369 , Garuda ID 1244183, ID Reviewer Litabdimas Kemenag 21206610060314 adalah nama penulis buku ini, penulis lahir di Desa Wonorejo tanggal 10 Juni

1982. Penulis menempuh pendidikan mulai dari SDN Kusumajaya lampung tengah, lulus tahun 1994, melanjutkan ke SMP Trijaya kesumajaya lulus tahun 1997. Melanjutkan ke SMU Hang Tuah Di prokimal lampung Utara lulus tahun 2000, kemudian melanjutkan ke STIE Mulia Pratama bekasi (S1) lulus tahun 2007, dan universitas islam asyafiiyah program akta 4 tahun 2009 dan menempuh pendidikan (S2) di STIE Indonesia School Of Manajemen jakarta pada tahun 2013. Program Doktor (S3) di Pascasarjana UNINUS Bandung Pada Program Studi Ilmu Pendidikan (2021).

Karir Penulis ;

- Dosen Tetap Pada IAI Nasional Laa Roiba Bogor
- Ketua Program Studi Ekonomi Syariah IAI Nasional Laa Roiba Bogor 2018
- Dekan Fakultas Syariah IAI Nasional Laa Roiba Bogor Tahun 2020

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

- Wakil Rektor 1 Universitas Surapati Jakarta Tahun 2019
- Wakil Rektor II IAI Nasional Laa Roiba Bogor Tahun 2023
- Team Verifikator Sintaristekdikti pada IAI Nasional Laa Roiba Tahun 2020
- Editor dan Reviewer Journal Universitas Indraprasta PGRI
- Reviewer Journal Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon.
- Editor In Chif Jurnal Gici Jurnal Keuangan dan Bisnis. STIE GICI Business School
- Surveyor PT Sucofindo Tahun 2022
- LITBANG Surat Kabar Umum MetroJabar Media Online 2022
- Konsultan Pengembangan LPPM STIE GICI Business School 2023
- Rektor Universitas Surapati Jakarta Tahun 2024

Karya Tulis yang diterbitkan; baik secara online dan offline yang di terbitkan di setiap semester <https://scholar.google.com/citations?user=KDvP8XcAAAA&hl=id>. Memiliki 11 HAKI hasil karya ilmiah. Dengan tekun, motivasi tinggi belajar, dan berusaha maka penulis akan selalu menciptakan karya ilmiah untuk kemajuan bersama khususnya masyarakat sebagai salah satu kontribusi positif didunia pendidikan.

Akhirnya dengan mengucapkan puji syukur penulis dapat menyelesaikan buku “**Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0**”

Profil Penulis



Dr. Christina Ekawati, SE. MM lahir di Surakarta pada bulan Desember 1976. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDN Siliwangi III Semarang tahun 1989, SMPN I Surakarta tahun 1992, dan SMUN 4 Surakarta tahun 1995. Penulis kemudian melanjutkan kuliah S1 di Fakultas Ekonomi Manajemen di Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta lulus tahun 1999, menempuh pendidikan S2 di Magister Manajemen Universitas Indonesia (UI) lulus tahun 2003, dan terakhir menempuh pendidikan S3 di Program Doktor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta (UNJ) lulus tahun 2020. Penulis yang merupakan seorang ibu dengan dua orang anak, memulai karier sebagai Dosen pada tahun 2003 di *Trisakti School of Management* sebagai Dosen Pengembangan Diri untuk

Kepemimpinan Pendidikan Dalam Menghadapi Era Society 5.0 ———

mahasiswa, di Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti sebagai Pengampu Mata Kuliah Statistik Bisnis, dan di LP3I Sudirman Tangerang untuk mata kuliah Manajemen Lintas Budaya. Penulis merupakan Dosen Tetap di STIE GICI Business School dan saat ini menjabat sebagai Ketua Program Pascasarjana dan Ketua Program Studi Magister Manajemen di kampus yang sama. Selain sebagai pengajar, penulis juga merupakan peneliti, trainer maupun pembicara terutama pada topik-topik Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Diri, Kepemimpinan, dan Etik Bisnis.

