

## **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, TRANSFORMASIONAL, DAN SITUASIONAL DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0**

Suryatman Desri<sup>1</sup>, Renada Amalia<sup>2</sup>,  
Universitas Andalas<sup>1,2</sup>  
renadaamalia2903@gmail.com<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan demokratis, transformasional dan situasional dalam menghadapi era *society* 5.0. dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data skunder menganalisis kajian literatur penelitian dari berbagai artikel ilmiah terdahulu untuk menyusun atau memperoleh hasil. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan cukup baik digunakan dalam menyongsong era *society* 5.0 yang merupakan era dimana manusia akan sangat dekat dengan teknologi yaitu gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin terbuka dalam pemecahan masalah. Simpulan, Gaya transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu merubah dan mendorong manusia secara optimal, gaya kepemimpinan situasional gaya kepemimpinan mampun membaca perubahan keadaan dengan cukup baik dan cepat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, teknologi, perubahan

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze democratic, transformational and situational leadership styles in facing the era of society 5.0. using qualitative research methods using secondary data to analyze research literature reviews from various previous scientific articles to compile or obtain results. The results of the analysis show that the leadership style is quite good to use in welcoming the era of society 5.0 which is an era where humans will be very close to technology, namely a democratic leadership style where leaders are open in solving problems. Conclusion, the transformational style is a leadership style that is able to change and encourage people optimally, a situational leadership style is a leadership style that is able to read changes in circumstances quite well and quickly.*

*Keywords: Leadership, technology, change*

### **PENDAHULUAN**

Seiring waktu, era bergeser, dan teknologi informasi mulai maju dengan cepat. Penyesuaian ini sesuai dengan pergeseran atau revolusi masyarakat, seperti revolusi industri 4.0, masa industrialisasi di mana semua peserta dapat berinteraksi satu sama lain secara instan dan kapan saja melalui penggunaan internet. Kemudahan penggunaan ini mendorong pengembangan nilai-nilai segar (Harahap, 2019).

Menurut beberapa orang, revolusi ini secara drastis akan mengubah cara orang hidup dan bekerja. Luas, besarnya, dan kompleksitas revolusi industri lebih besar daripada pendahulunya. Namun, istilah "revolusi industri 4.0" mulai kurang disukai di Jepang pada saat yang sama dengan kata baru, "*Society 5.0*", diciptakan. Secara sederhana, tujuan era *society* 5.0 adalah menghubungkan ruang nyata dan virtual. Integrasi dilakukan untuk menyederhanakan sesuatu. Semuanya dibuat sederhana, terutama memperluas kesempatan kerja, dengan menyeimbangkan kemajuan ekonomi

dengan solusi masalah sosial dengan mengadopsi sistem yang sangat menggabungkan keduanya (Tahar et al., 2022).

Kepemimpinan adalah kemampuan atau keahlian untuk mempengaruhi orang lain, kelompok atau bawahan dan keahlian yang mampu mengarahkan perilaku dan tingkah laku bawahan atau kelompok. Pemimpin mempunyai sebuah keahlian khusus dalam suatu bidang yang diinginkan kelompoknya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Adhan & Pryogi, 2021; Azhar & Alfihamsyah, 2021; Sutarto, 2016)

Dengan kemajuan teknologi dari masa ke masa tentunya manusia perlu beradaptasi dengan kemajuan tersebut. Khususnya bagi seorang pemimpin yang harus memilih gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengenyongsong era *society* 5.0 yang dimana manusia akan sangat dekat dengan teknologi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin pada era digital harus melek dan menguasai teknologi yang dapat digunakan untuk mengarahkan orang lain. Kepemimpinan dalam era digital seperti sekarang ini harus mampu membaca situasi dan mengambil keputusan dengan baik dan cepat.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan data skunder dan Menggunakan literatur penelitian dari berbagai artikel ilmiah terdahulu untuk menyusun atau memperoleh hasil. Tujuan dari metodologi penelitian ini adalah untuk menghasilkan penelitian yang kom yang terkait langsung dengan judul yang diangkat..

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Era Society 5.0**

Konsep dimana masyarakat harus memanusiakan manusia dengan teknologi merupakan pengertian era *society* 5.0. Shinzo Abe memaparkan pada *World Economic Forum* “*Society* bukan hanya sekedar angin belakang ataupun model melainkan data yang menghubungkan seluruhnya. Era *society* 5.0 ini memberantas gap antara yang kaya dan yang kurang. Era *society* 5.0 lebih menonjolkan cara bagaimana dalam memanfaatkan sebuah teknologi, apa saja kepentingnya dari kemajuan teknologi tersebut, serta bagaimana seseorang mampu memanfaatkan dan hidup secara bersama – sama dengan teknologi yang ada. Dengan kata lain jika revolusi industri 4.0 menjadikan manusia lebih modern yang disebabkan kemudahan akses terhadap teknologi. Maka era *society* 5.0 ini merupakan keadaan dimana teknologi – teknologi yang ada ini menjadi bagian dari kehidupan manusia.

Periode masyarakat teknologi sudah mendarah daging pada manusia selama era 5.0, menjadikan internet sebagai komponen penting dalam kehidupan sehari-hari. Terciptanya masyarakat yang benar-benar mampu menikmati hidup adalah tujuan era *society* 5.0. Itulah tujuan kemajuan ekonomi dan kemajuan teknis, bukan kekayaan segelintir orang. Meskipun era *society* 5.0 berakar di Jepang, hal itu tidak semata-mata berkaitan dengan kesejahteraan satu bangsa. Struktur dan teknologi yang diciptakan akan membantu masyarakat di seluruh dunia mengatasi masalah mereka (Mayumi Fukuyama, 2018).

Di era digital baru ini, globalisasi dan pembangunan terjadi dengan cepat disebabkan teknologi seperti *Internet of Things* (IoT) dan *Artificial Intelligence* (AI), telah terjadi perubahan substansial dalam lingkungan dan norma sosial. Mengingat banyaknya perubahan dan kebutuhan yang kompleks yang berkembang di era ini, maka

sangat penting bagi kita untuk memanfaatkan Teknologi Informasi Komunikasi (TIK) secara maksimal di berbagai sektor. Hal ini dikarenakan ketidakpastian yang ada pada era ini disebabkan oleh evolusi teknologi yang sangat pesat (Mayumi Fukuyama, 2018).

Untuk bertahan di era *society* 5.0, seseorang membutuhkan tiga keterampilan: pemecahan masalah, pemikiran kritis, dan kreativitas. Untuk memastikan kelangsungan hidup mereka sendiri dan kelangsungan hidup organisasi yang diwakilinya, para pemimpin harus dapat meramalkan hambatan di masa depan. Para pemimpin dan berbagai organisasi harus siap menghadapi berbagai perubahan di dunia karena dunia berubah dengan sangat cepat. Di era masyarakat 5.0, orang harus memiliki empat kompetensi: kepemimpinan, kemampuan bahasa, literasi IT, dan kemampuan menulis. (Imtinan, 2021). Keempat kompetensi itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, khususnya kemampuan memimpin secara efektif dalam rangka pengembangan karakter moral anak didik, khususnya dalam bidang kepemimpinan.
2. Kemampuan bahasa, khususnya kemampuan berbahasa Inggris dan bahasa asing lainnya.
3. Ciri utama periode *society* 5.0 adalah literasi IT, atau kemampuan menguasai komputer dan teknologi informasi.
4. Kemampuan menulis, yaitu kemampuan mengartikulasikan ide dan pemikiran yang kita miliki serta ide dan penemuan segar, dapat diteruskan ke *society* 5.0.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan dan sasaran. Kemampuan untuk membujuk orang untuk mencapai tujuan adalah definisi dari kepemimpinan. Jelas dari definisi kepemimpinan bahwa itu adalah proses di mana seorang pemimpin menggunakan posisi otoritasnya untuk membantu anggota timnya mencapai tujuan organisasi. Menurut Yudiaatmaja, (2013), kepemimpinan (*Leadership*) dibagi tiga, yaitu:

1. *Self Leadership*, Tujuan *Self Leadership* adalah untuk membimbing diri sendiri sehingga Anda berhasil menjalani hidup Anda. Memimpin orang adalah definisi dari kepemimpinan.
2. *Team Leadership*, Pemimpin disebut sebagai *Team Leadership* (pemimpin tim) jika dia mengenali ruang lingkup kepemimpinannya, menyelidiki keadaan bawahannya, siap untuk berbaur dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dia tanggung. menanggung, dan berdedikasi untuk mendorong setiap bawahannya untuk mempertimbangkan kemungkinan menghasilkan prestasi sendiri. paling tinggi.
3. *Organizational Leadership*, Kepemimpinan organisasi didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin organisasi untuk memahami bisnis organisasi yang dipimpinnya, menciptakan visi dan misi untuk pertumbuhan bisnis, terbuka terhadap tuntutan dan dampak tanggung jawab sosial, dan memiliki komitmen yang kuat untuk menjadikan organisasi yang dipimpinnya menjadi sumber berkat bagi masyarakat dalam skala lokal, nasional, dan internasional.

Kapasitas seorang pemimpin untuk memimpin orang lain menuju pencapaian tujuan yang diputuskan dan diinginkan oleh kelompok adalah keterampilan lain yang digunakan untuk membujuk orang lain agar mau bekerja sama. Selain memiliki bakat khusus yang berguna dalam keadaan tertentu, pemimpin dapat mengendalikan kelompok

berdasarkan kemampuannya sendiri untuk membujuk atau meminta orang lain untuk berpartisipasi dalam tindakan yang telah diputuskan oleh kelompok.

### **Gaya kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan adalah karakteristik atau ciri yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memandu organisasi serta bawahannya dalam mencapai satu tujuan tertentu (Imtinan,2021). “Gambaran bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawan dan membuat karyawan bertindak sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pemimpin tanpa ada paksaan dan rasa takut pada karyawan,” demikian definisi gaya kepemimpinan yang digunakan. Pemimpin yang sukses dapat mengubah sikap kepemimpinan mereka agar sesuai dengan keadaan (Sudeva & Rasmini, 2021).

### **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam melakukan banyak tindakan yang mungkin dilakukan, yang diputuskan bersama oleh bawahan dan pimpinan, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan demokratis ini dicirikan oleh fakta bahwa pemimpin bersedia mendelegasikan sebagian wewenang kepada bawahan, bahwa kebijakan dan keputusan dibuat dalam kerjasama antara bawahan dan pemimpin, dan bahwa komunikasi dapat terjadi dua arah antara pemimpin dan bawahan. Pengawasan yang adil terhadap bawahan (sikap, tindakan, perilaku, atau kegiatan) dipraktikkan, dan kepemimpinan akan memperhatikan (Mustika et al., 2022; Turmono, 2020).

Gaya kepemimpinan demokrasi merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh pemimpin dalam menghadapi era *society* 5.0 karena gaya kepemimpinan demokratis ini merupakan gaya kepemimpinan yang terbuka sehingga pemimpin akan dengan mudah menerima segala bentuk pendapat dan masukan. Pemimpin dengan gaya demokratis karena keterbukaannya akan sangat cepat memberikan inovasi – inovasi baru yang dapat digunakan dan ditularkan kepada era *society* 5.0.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Imtinan, (2021), Karena orang-orang di era *Society* 5.0 lebih berpengetahuan dan berpendidikan daripada orang-orang di masa lalu, yang akan lebih baik dilayani oleh gaya kepemimpinan otoriter atau otoriter karena mereka kurang mempertimbangkan dan memahami situasi dan masalah, lebih baik menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire*. Akibatnya, lebih baik menggabungkan kepemimpinan demokratis dengan *laissez-faire* sehingga ketika suatu masalah berdampak pada karyawan, mereka memiliki keleluasaan untuk melakukan aktivitas mereka sendiri karena mereka tidak akan terus-menerus berada di kantor.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Untuk mencapai tujuan yang berarti sesuai dengan target yang ditentukan, gaya kepemimpinan transformasional harus mampu mentransformasi sumber daya organisasi secara optimal. Contohnya termasuk pengaruh eksternal organisasi, fasilitas, dan sumber daya manusia. Sedangkan pada indikatornya, melalui menyampaikan pembaharuan, memberi contoh, mendorong kinerja bawahan, menyelaraskan lingkungan kerja, memberi bawahan kekuasaan, bertindak berdasarkan sistem nilai, memperluas kapasitas, dan mampu mengatasi situasi yang menantang, indikatornya menunjukkan bahwa (Aprilinda et al., 2021; Sofiah Sinaga et al., 2021).

Menurut Putra et al., (2022) Ketika menerapkannya, kepemimpinan transformasional harus mematuhi 10 prinsip berikut: (1) visi pemimpin jelas dan disampaikan kepada bawahan; (2) kesadaran bawahan tentang pentingnya dan perlunya tanggung jawab pekerjaan mereka; (3) memiliki orientasi untuk mewujudkan visi bersama; (4) ciri-ciri pelopor perubahan; (5) pengembangan potensi diri secara terus menerus; dan (6) proses pembelajaran bawahan. (7) proses memaksimalkan potensi pegawai; (8) proses mendorong inovasi dan kreativitas; (9) pengembangan budaya kerja sama yang saling menguntungkan dalam organisasi; dan (10) terciptanya lingkungan kerja organisasi yang positif melalui kerjasama, komunikasi bertingkat, dan ketaatan pada moralitas dan etika.

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan oleh pemimpin untuk menghadapi era *society* 5.0 karena gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengharuskan pemimpin untuk dapat memajemen sumber daya manusia. Tentunya dalam menghadapi era *society* 5.0 terdapat kemungkinan manusia akan tergantikan dengan robot, oleh karena itu agar hal tersebut tidak terjadi pemimpin harus mampu mengoptimalkan dan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya agar dapat maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Kurniawan, 2018).

Berdasarkan penelitian Putra et al.,(2022), salahsatu cara untuk mengimplementasikan gagasan *smart city* di era *society* 5.0 adalah kepemimpinan transformasional atau dikenal dengan *smart integrated leadership*. Hal ini agar gaya kepemimpinan tersebut dapat membawa perubahan ke arah periode *society* 5.0 yang mengutamakan manusia sebagai sumber atau pusat inovasi (*human centered*) dengan tetap berbasis teknologi.

### **Gaya Kepemimpinan Situasional,**

Menurut Farunik, (2019), menurut kepemimpinan situasional, kesiapsiagaan didefinisikan sebagai memiliki kapasitas dan keinginan untuk menerima tanggung jawab untuk mengendalikan perilaku sendiri. Bergantung pada aktivitas, fungsi, atau arahan yang tepat yang ingin dicapai oleh pemimpin melalui upaya mereka, orang cenderung memiliki tingkat kesiapan yang bervariasi. Menurut kepemimpinan situasional, seorang pemimpin harus mulai mengurangi kebiasaan tugas dan meningkatkan kebiasaan hubungan saat tingkat kesiapan pengikut meningkat saat melakukan tugas tertentu. Pemimpin harus terus melakukan ini sampai orang atau kelompok cukup siap sehingga mereka dapat membentuk kebiasaan hubungan selain kebiasaan tugas. Pengikut sekarang percaya diri dan setia, selain mampu menyelesaikan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan situasional adalah di mana pemimpin akan memberikan kontribusi yang paling efektif untuk pencapaian tujuan perusahaan dalam berbagai pengaturan dan konteks. Teori Kepemimpinan Situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard. Karena gaya kepemimpinan situasional sangat mudah beradaptasi, sangat ideal untuk mewakili lingkungan kompetitif global yang terus berkembang. Oleh karena itu, untuk mengatasi keadaan dan kondisi tersebut, diperlukan gaya kepemimpinan tertentu (Sudeva & Rasmini, 2021).

Gaya kepemimpinan situasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada era *society* 5.0 karena gaya kepemimpinan situasional menjadikan pemimpin harus tanggap menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan-perubahan mengenai teknologi yang akan terus berkembang. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan situasional akan cepat membaca situasi dan mampu memecahkan

masalah – masalah yang cukup kompleks, sehingga pemimpin dengan gaya kepemimpinannya ini dapat diterapkan pada era *society* 5.0 (Yanti, 2021).

## SIMPULAN

Pada era *society* 5.0 gaya kepemimpinan yang condong cocok untuk era tersebut ialah gaya kepemimpinan demokratis di mana pemimpin terbuka dalam pemecahan masalah. Gaya transformasional merupakan gaya kepemimpinannya yang mampu merubah dan mendorong manusia secara optimal namun kepemimpinan situasional juga cukup cocok untuk menghadapi era yang selalu berubah – ubah atau era ketidakpastian seperti sekarang yang di mana gaya kepemimpinan situasional mampu membaca perubahan keadaan dengan cukup baik dan cepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Pryogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja, 1*(1). <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/321>
- Aprilinda, D., Budiman, A. P., Islam, F. A., & Malang, U. M. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. *Jurnal Ilmiah Indonesia, 1*(7), 840–846.
- Azhar, E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja, 1*(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.320>
- Farunik, C. G. (2019). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1*(17), 1–13. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/95>
- Harahap, N. J. (2019). Mahasiswa Dan Revolusi Industri 4.0. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 6*(1), 70–78. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.38>
- Imtinan, N. F. (2021). Gaya Kepemimpinan dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Kependidikan Islam, 11*(2), 189–197. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2021.11.2.189-197>
- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. *Agora, 6*(2). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7794>
- Mayumi Fukuyama. (2018). Society 5.0: Aiming for a New Human-centered Society. *Japan SPOTLIGHT, August*, 8–13.
- Mustika, D., Anggraini, A., Hadi, A. E., Yulanda, D. N., Setianingsih, E., Sari, M. G., Zuliyanti, T. R., & Ramadhan, N. S. (2022). Konsep Kepemimpinan Demokratis dalam Membuat Keputusan di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 6*(Vol. 6 No. 2 (2022): Agustus 2022), 11139–11142.
- Putra, R. A., Rahmat, H. K., Andres, F. S., & Waryono, W. (2022). Kepemimpinan Transformasional Sebagai Solusi Pengembangan Konsep Smart City Menuju Era Society 5.0: Sebuah Kajian Literatur Transformational Leadership As a Solution for the Development of the Smart City Concept in the Society Era: a Literature Review. *Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research, 1*(1), 2962–8350.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia.*

- <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- Sudeva, I. G. A. O., & Rasmini, N. K. (2021). Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(11), 2827. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i11.p12>
- Sutarto. (2016). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. UGM Publisher. <https://ugmpress.ugm.ac.id/id/product/ekonomi-bisnis/dasar-dasar-kepemimpinan-administrasi>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4428>
- Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>
- Yanti, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru. *Journa Of Islamic Education Management*, 6(1). <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/1831>
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan : Konsep, Teori Dan Karakternya. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29–38. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/mkfis/article/view/1681>