**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI UPAYA PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DI ERA *SOCIETY* 5.0**

**Aria Elshifa1 , Ary Dwi Anjarini2, dan Mafturrohman3**

*Institut Teknologi Sains Dan Teknologi Nahdlatul Ulama Pekalongan*

*Email:* [*elshifapusmanu@gmail.com*](mailto:elshifapusmanu@gmail.com)*,*

**ABSTRAK**

Artikel ini memaparkan kepemimpinan transformasional sebagai upaya pengembangan pendidikan di era *Society* 5.0. Kepemimpinan transformasional menjadi bagian yang mempengaruhi pola pikir para pemimpin untuk dapat mengubah dengan menumbuhkan sikap hormat para anggotanya, dan juga dapat mengubah ekspektasi dari para anggotanya guna meningkatkan kepercayaan dan kemampuan diri. Hal ini menjadi tanggungjawab dari semuanya sebagai bentuk upaya pengembangan pendidikan menjadi pendidikan yang berkualitas dan memiliki daya saing. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus ditingkatkan kemampuannya. Sebagaimana di era revolusi industri 4.0 yang diisukan sumber daya manusia mulai dikuranginya perannya dalam berbagai hal, selanjutnya dimunculkan era *Society* 5.0 yang diharapkan adanya keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan manusia. Kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin pendidikan dengan sikap yang transformasional dapat menumbuhkan pemahaman yang dilakukan melalui pemberdayaan diri sendiri dengan cara membaca berbagai kajian literatur mengenai kepemimpinan transformasional.

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional, pendidikan, Era *Society* 5.0

***ABSTRACT***

*This article describes transformational leadership as an effort to develop education in the era of Society 5.0. Transformational leadership is part of influencing the mindset of leaders to be able to change by growing respect for its members, and can also change the expectations of its members to increase self-confidence and ability. This is the responsibility of all of them as a form of efforts to develop education into quality and competitive education. Therefore, human resources must be improved. As in the era of the industrial revolution 4.0, it was rumored that human resources had begun to reduce their role in various things, then the Society 5.0 era was born which is expected to have a balance between the use of technology and humans. The leadership possessed by educational leaders with transformational attitudes can foster understanding through self-empowerment by reading various literature studies on transformational leadership.*

**Keywords:** *Transformational leadership, education, Era Society 5.0*

**PENDAHULUAN**

Perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat mengharuskan kita untuk siap menghadapi perubahan dunia terutama dalam bidang pendidikan. Salah satu bentuk perubahan tersebut yaitu *Society* 5.0. *Society* 5.0 adalah manusia yang dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era Revolusi industri 4.0 dan berpusat di teknologi. *Society* 5.0 sendiri pertama kali diperkenalkan oleh pemerintahan Jepang pada tahun 2019. *Society* 5.0 merupakan perkembangan dari revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 menggunakan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) sedangkan *Society* 5.0 memfokuskan kepada komponen teknologi dan kemanusiannya.

Kemajuan teknologi dan informasi mempengaruhi berbagai keadaan pada seluruh sektor, tidak terkecuali sektor pendidikan. Perkembangan tersebut terjadi begitu cepat sehingga interaksi antar manusia terjalin begitu luas dan telah mendisrupsi berbagai ragam kehidupan individu. Hal ini tidak terkecuali dirasakan oleh pendidikan di Indonesia sebagaimana yang mulai mengalami tranformasi pendidikan yang ditandai adanya bentuk perubahan pembelajaran, yang secara tidak langsung menuntut adanya perubahan stigma pendidikan Indonesia. Sebagaimana yang terjadi transformasi pendidikan di era *Society* 5.0 menuntut para pendidik untuk mampu berinovasi dalam berbagai cara dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi. Oleh karena itu, pendidikan di era *Society* 5.0 menerapkan pola pembelajaran yang memunculkan adanya dorongan kreativitas, keterampilan untuk berpikir kritis serta bentuk kolaborasi dan komunikasi. Transformasi pendidikan di era *Society* 5.0 ini diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompeten dan karakter sehingga dapat meningkatkan kualitas bangsa Indonesia (Mursidi *et al*., 2021).

Terjadinya transformasi pendidikan juga membawa dampak baru berupa munculnya tranformasi pendidikan di era *Society* 5.0. Kemajuan bidang teknologi yang semakin pesat membawa berbagai bentuk implikasi dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang seharusnya tidak menghilangkan peran seorang pendidik, dan menjadi tolok ukur bagi setiap pemimpin pendidikan untuk dapat bersaing serta menerima terjadinya setiap proses perubahan yang baru bermunculan. Pemimpin era *Society* 5.0 haruslah  memiliki kemampuan  IQ (*Intellegence Quotient*), EQ (*Emotional Quotient*), SQ (*Spiritual Quotient*), dan AQ (*Addversity Quotient*) yang berkembang setiap waktunya tentunya didukung oleh kebijakan terkait agar para pemimpin dapat terus mengembangkan potensi (AI) yang ada dalam diri dan pengikutnya serta mampu menjadi agen perubahan untuk mewujudkan tujuan utama undang-undang yakni mencerdaskan kehidupan bangsa.

Persoalan pemimpin pendidikan menjadi begitu kompleks dan unik, sehingga diperlukan adanya upaya tingkat koordinasi yang tinggi. Untuk membantu hal tersebut, maka esensi dari pemikiran yang teoritis tersebut setiap individu yang diamanahkan sebagai pemimpin harus mampu memahami organisasi formal yang bermanfaat sehingga dapat menggambarkan kerja sama antar struktur dan hasil yang diperoleh (Widiyanti, 2012). Dengan demikian, bahwa keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpinnya dalam mengelola tenaga pendidik yang ada di lembaganya.

Robbins & Judge (2017) pemimpin transformasional dapat menginspirasi para pengikutnya untuk menghasilkan performa yang luar biasa demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan tranformasional dilakukan dengan cara mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan menginspirasi bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimipinan pendidikan diharapkan dapat menginspirasi dan memotivasi tenaga pendidik untuk mengembangkan profesionalitas dirinya.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam tulisan ini akan mengkaji mengenai kepemimpinan transformasional sebagai upaya pengembangan konsep pendidikan di era *Society* 5.0 yang diharapkan dapat memberikan stigma kepada setiap individu yang bersangkutan atau ikut terlibat dalam sektor pendidikan, sehingga hal ini mampu meningkatkan kesadaran baik bagi pendidik maupun pemimpin pendidikan bahwa pentingnya pemberdayaan diri seorang pemimpin di era transformasional pendidikan era *Society* 5.0.

**METODE**

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian atau riset dari kepustakaan (*library research*). Riset ini merupakan rangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, hingga mencatat serta mengolah bahan kajian dari perpustakaan tanpa harus melakukan riset lapangan. *Library research* menampilkan adanya argumentasi yang diperoleh dari berbagai kajian pustaka yang dihasilkan peneliti lain serta hasil pemikiran penulis yang mencantumkan kajian mengenai kepemimpinan transformasional sebagai upaya pengembangan pendidikan di era *Society* 5.0. Data-data tersebut diperoleh dari berbagai sumber pustaka yang didapat dari jurnal-jurnal penelitian, laporan penelitian, buku serta makalah dan sejenisnya yang bersifat kepustakaan.

**HASIL**

**Kepemimpinan**

Dalam lingkungan organisasi seharusnya pemimpin secara ideal mampu dipatuhi dan disegani oleh bawahannya. Kepemimpinan terjadi dalam dua bentuk yakni secara formal dan informal. Kepemimpinan dalam bentuk formal dimaknai sebagai organisasi jabatan otoritas formal yang mengisi individu untuk menunjuk dan memilih melalui proses seleksi, sedangkan kepemimpinan informal adalah sebuah kedudukan dari seorang pemimpin yang muncul memberikan pengaruh sebagai sumber yang dimiliki serta dirasakan untuk dapat memecahkan persoalan organisasi dalam memenuhi kebutuhan setiap anggota organisasi bersangkutan.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat menggerakkan dan mempengaruhi anggota-anggotanya. Dengan kata lain, tugas utama seorang pemimpin adalah mengayomi (*to guide*) anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Seorang pemimpin sudah seharusnya memainkan peran yang sangat penting baik dalam tingkah laku maupun dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi yang dipimpin. Menurut Robbins & Judge (2017) kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Dalam hal ini seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi bawahannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang sudah ditetapkan. Selain itu seorang pemimpin harus bisa menginspirasi para anggota karyawannya untuk mengerjakan tugasnya agar dapat mencapai tujuannya. Menurut Armstrong (2016) kepemimpinan (*leadership*) adalah segala sesuatu yang dikerjakan melalui orang lain, jika ada sasaran untuk dicapai. Jika suatu tugas harus dilaksanakan dan jika lebih dari satu orang diperlukan untuk melakukannya. Seorang pemimpin akan dapat mengerjakan semua tugasnya dengan bantuan dan dukungan kelompoknya, yang harus tergerak atau terdorong untuk mengikuti mereka. Karena itu, kepemimpinan adalah sesuatu tentang bagaimana seorang pemimpin dapat mendorong dan membujuk individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang sama serta dapat berusaha sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Elshifa (2020) mengemukakan seorang pemimpin mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi, berjalannya sebuah organisasi biasanya akan tercermin dari bagaimana pemimpin mengelola sumberdaya yang ada didalam organisasi. menyatakan bahwa karena tekanan waktu, para pemimpin membangun suatu hubungan yang istimewa dalam suatu kelompok anggota mereka sehingga pemimpin mengkategorikan bawahan sebagai seorang “dalam” atau luar”.

Selanjutnya Knezevich dalam Arifin (2019) membagi pemimpin menjadi dua yaitu sumber dan karakteristik. Dari sumber, pemimpin resmi dari status *leader* yakni yang dikenal sebagai (1) *formal leader*, dan (2) *nonformal leader* (pemimpin tidak resmi) yang dikenal sebagai *emerging leader*, *real leader, actual leader, functional leader*, atau *recognition leader*. Dari karakteristik, dibagi menjadi tiga yaitu: (1) *symbolic leader*, dengan karakteristik individu pemimpin yang ramah, santun, jujur, semangat, kreatif, tabah, bijaksana, humoris, cerdas, dan karakter baik lainnya; (2) *formal leader*, dengan karakteristik memiliki posisi, gelar, jabatan, puncak hierarki, atau kuasa; dan (3) *functional leader*, dengan karakteristik memiliki peranan, fungsi, dan manfaat bagi kelompok.

Syarat menjadi seorang pemimpin ada dua hal yakni (1) *Only a small number of individuals are considered to have the right things to be served and can be called leaders*, (2) *People who make themselves and are smart enough to create new products or launch services at the right time and thus are raised to the level of leadership*. Maksudnya adalah (1) hanya sebagian kecil orang yang mampu untuk malayani dengan baik yang disebut pemimpin, individu yang di anggap mampu ini memiliki mental, emosi, dan fisik yang baik dan matang. (2) individu yang mampu untuk menciptakan sebuah produk atau layanan sehingga naik kepada tingkat pemimpin (Purwanto, 2019).

**Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era *Society* 5.0**

*Society* 5.0 adalah masyarakat yang memiliki kecerdasan tingkat tinggi. Negeri matahari terbit (Jepang) adalah negara yang akan memimpin untuk mewujudkan masyarakat ini di depan negara-negara lain. *Society* 5.0 merupakan sebuah masa di mana masyarakat berpusat sistem yang diintegrasikan secara *online* dalam menyelesaikan permasalahan sosial serta menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi. Ada tiga skill yang harus dimiliki seseorang untuk menghadapi era *Society* 5.0, yaitu *problem solving, critical thinking, and creativity*. Seorang pemimpin harus mempu memprediksi tantangan di masa depan, sehingga mereka dan organisasi yang di pimpinnya dapat *survive* untuk masa depannya. Dunia perkembangannya sangat pesat, maka pemimpin dan berbagai organisasi juga harus siap dalam menghadapi berbagai perubahan dunia. Manusia yang unggul di era *Society* 5.0 harus memiliki 4 kompetensi yaitu *Leadership, Language skills, IT Literacy*, dan *Writing skills*. Keempat kompetensi itu dapat dijelaskan sebagai berikut (Sakti, 2021):

1. *Leadership* yaitu kompetensi kepemimpinan untuk mempersiapkan peserta didik dengan karakter kuat khususnya di bidang *leadership*.
2. *Language skills* yaitu kompetensi kemampuan berbahasa asing khususnya bahasa Inggris.
3. *IT Literacy* yaitu kompetensi penguasaan teknologi informasi dan computer menjadi ciri utama era *Society* 5.0.
4. *Writing skills* yaitu kompetensi menulis untuk menuangkan ide dan gagasan yang kita miliki dan pemikiran maupun inovasi baru dapat ditularkan kepada *Society* 5.0.

Sehingga gerakan *Society* 5.0. menekankan pada *a technology based human centered society*. Pada bidang pendidikan, terjadinya perubahan paradigma dan mind set bahwa kemajuan teknologi tidak menggantikan posisi manusia (*teachers*) melainkan memabntu dan mempermudah menjalani kehidupan bagi manusia dan masyarakat. Beberapa pekerjaan seperti guru, dosen, *marketing*, serta pemijmpin tidak tergantikan dengan *teaching machine* karena manusia memiliki *mind, heart, conscience, and love*, yang tidak dimiliki robot atau *machine*.

*Society* 5.0 akan lebih sering melakuka segala seguatu hal dengan teknologi karena seperti yang telah di jelaskan sebelumnya pemakaian teknologi akan menjadi poros utama dalam kehidupan *Society* 5.0 yang mengakibatkan mereka dapat melakukan berbagai hal yang awalnya hanya dapat dilakukan di tempat tertentu dapat dilakukan di mana saja serta dapat melakukan berbagai hal yang sebelumnya menurut kita sangat tidak mungkin dilakukan. Hal ini akan membawa perubahan yang signifikan terhadap perilaku, cara pandang, serta kemampuan setiap manusia. Dengan tujuan yang kompleks dan dengan adanya SDGs maka perlu adanya pemimpin yang dapat mengelola berbagai sumber daya manusia, dan teknologi ini dengan baik dan tepat, serta fleksibel tidak terlalu mengikat pada aturan agar kelebihan-kelebihan yang didapatkan dalam *Society* 5.0 ini dapat di manfaatkan dengan baik.

**Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut. Sebagai proses, kepemimpinan di fokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memeperjelas tujuan organisasi bagi para pegaawai, bahawan, atau yang dipimpinya, memotovasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karen itu, pemimpin dapat didevinisikan sebagi seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi prilaku orang lain tanpa Menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Tugas pemimpin dalam menjalan misinya tidaklah mudah, oleh karena itu dalam menjalankan misi tersebut pemimpin harus memiliki persyaratan untuk menjadi pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diembannya dalam memenuhi tujuan dari organisasi yang dipimpinnya. Menurut Edison & Komariyah (2016) ada beberapa karakteristik kepemimpin transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan beasar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta perduli.
3. Merangsang anggota. Permimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Menurut Robbins (2015) karakteristik dari seorang pemimpin didasari pada prinsip-prinsip, diantaranya yaitu:

1. Individu yang belajar seumur hidup, yakni ditempuh melalui pendidikan formal namun juga bisa di luar itu.
2. Orientasi pelayanan, yang artinya sikap melayani bukan dilayani.
3. Energi yang positif, artinya seorang pemimpin harus dapat menunjukkan sikap yang postif terhadap individu lainnya.
4. Percaya pada orang lain, hal ini diartikan sebagai seorang pemimpin sudah semestinya percaya terhadap bawahan sehingga sikap yang sedemikian mampu mempertahankan pekerjaan dengan cara yang baik serta diiringi adanya rasa kepedulian.
5. Keseimbangan dalam kehidupan, maksudnya adalah seorang pemimpin mampu menyeimbangkan tugasnya. Hal ini diorientasikan kepada prinsip kemanusiaan serta keseimbangan diri antara kerja dan olahraga, istirahat, serta rekreasi. Keseimbangan juga diartikan menyeimbangkan kehidupan antara dunia dan akhirat.
6. Sinergi yakni satu kerja kelompok yang memberikan arti lebih efektif saat bekerja secara individual. Selain itu, seorang pemimpin juga harus mampu bersinergi dengan setiap orang atasan, staf, serta teman sejawatnya.
7. Memandang arti hidup sebagai tantangan.
8. Mengembangkan diri, yakni diartikan seorang pemimpin harus dapat memperbaharui diri sendiri dalam mencapai keberhasilan yang tinggi. Hal ini menjadi orientasi proses dalam mengembangkan diri sebagaimana komponen yang terkait yakni (a) pemahaman materi, (b) memperluas materi melalui belajar dan pengalaman, (c) mengajar materi kepada orang lain, (d) mengimplementasikan prinsip yang ada, (e) memonitoring hasil, (f) merefleksikan hasil, (g) menambahkan pengetahuan baru mengenai materi yang diperlukan, (h) pemahaman baru, (i) menjadi diri sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yakni kepemimpinan (*leadership*) diartikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, serta mempengaruhi individu lain dalam mencapai tujuan, sedangkan transformasional didefinisikan sebagai perubahan yang dilakukan dengan bentuk lain yang berbeda. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin terhadap para pengikutnya. Formulasi dari teori kepemimpinan transformasional diantaranya yakni karisma dan stimulasi inetelektual, serta adanya bentuk perhatian yang individualisme.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Menurut Edison & Komariyah (2016) Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yang pemimping dan pengikutnya saling berupaya meningkatkan moralitas dan motivasi ke arah yang lebih tinggi. Para pemimpin tersebut mencoba menimbulkan kesadaran bagi para pengikut dengan menyerukan cita dan nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan serta kemanusiaan bukan atas dasar emosi yang menimbulkan rasa keserakahan, kecemburuan dan kebencian. Sebagaimana hal tersebut, maka model kepemimpinan transformasional perlu diterapkan dalam dunia pendidikan dikarenakan hal ini salah satu solusi krisis yang seharusnya dimiliki dalam jati diri pemimpin khususnya pada sektor pendidikan.

Ada 6 hal dari kepemimpinan transformasional yang penting bagi organisasi, antara lain (Epitropika, 2001):

1. Secara signifikan meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi.
2. Secara positif hal ini mengaitkan halnya dengan orientasi organisasi.
3. Membangkitkan komitmen dari para anggota terhadap organisasi.
4. Meningkatkan kepercayaan para pekerja dalam manajemen serta perilaku keseharian organisasi.
5. Meningkatkan kepuasan kerja melalui dalam pekerjaan serta pemimpin.
6. Mengurangi tingkat stres dari para pekerja dengan meningkatkan kesehjateraan.

Berdasarkan uraian tersebut maka implementasi model kepemimpinan tranformasional dalam organisasi pendidikan perlu memperhatikan beberapa hal yang berkaitan pada nilai agama, ideologi negara yang menyesuaikan dengan nilai terkandung dalam sistem organisasi atau instansi bersangkutan serta menggali budaya seperti apa sistem pendidikan yang menjadi sebuah sub sistem dalam memperhatikan sistem yang lebih besar berada diatasnya pada sistem suatu negara. Dengan demikian, kepemimpinan transformasionalyaitu kepemimpinan yang memiliki kesadaran sendiri mengenai emosionalnya, manajemen diri sendiri, serta kesadaran sosial dalam manajemen hubungan pekerjaan. Oleh sebab itu, pola perilaku kepemimpinan yang seperti ini menjadi pengaruh positif terhadap bawahannya dalam membentuk nilai keyakinan untuk mencapai tujuan organisasi.

**Kepemimpinan Transformasional Pendidikan di Era *Society* 5.0**

Dalam penggunaannya maka teknologi dan informasi dalam berbagai sektor adalah tanda dari sebuah Negara Indonesia yang memasuki era revolusi industri 4.0. Sebagaimana yang dikatakan Schwab bahwa revolusi industri 4.0 secara fundamental merupakan cara mengubah hidup individu dalam berinteraksi satu dan yang lainnya. Sebagaimana bahwa penggabungan dari teknologi otomisasi dan teknologi cyber menyebabkan kegiatan industri dalam menghasilkan bisnis digital dengan tujuan keefisiensian dan keefektivitasan. Hal ini bahwa teknologi adalah bagian dari hidup masyarakat yang tidak terlepas karena hadirnya berbagai aplikasi online yang ada seperti halnya tokopedia, halodoc, mobile banking dan sebagainya. perkembangan teknologi menjadi hal yang begitu pesat hingga menjadi tantangan besar bagi dunia, khususnya Indonesia pada sektor pendidikan.

Perubahan cara berpikir dan cara kerja manual yang menjadi otomats dengan adanya mesin menjadi dalah satu bentuk kemajuan teknologi (Nadeak, 2019). Sebagaimana kemudahan dalam mengakses informasi, interaksi dan konektivitas yang tanpa batas, serta perkembangan sistem digital dengan munculnya artificial intelligence sebagaimana teknologi visual menantang pendidikan Indonesia dalam berbenah diri untuk bertransformasi. Pendidikan Indonesia dituntut dapat menyaipkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian khusus untuk mampu menggunakan keahliannya dalam bersaing menghadapi perkembangan revolusi industri 4.0 yang penuh tantangan.

Perkembangan era industri menjadi tantangan tersendiri khususnya pada sektor pendidikan. Sebagaimana hal tersebut para pengambil kebijakan mau tidak mau harus mampu menyaipkan diri dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, kompleksitas ini harus dibarengi dengan adanya kemampuan yang memadai bagi seluruh komponen masyarakat. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Dewey pendidikan adalah salah satu upaya dalam memenuhi kebutuhan yang dijadikan sebagai fungsi sosial untuk membimbing pertumbuhan dalam mempersiapkan serta membuka dan membentuk disiplin hidup. Oleh sebab itu, fungsi pendidikan dapat dicapai melalui transmisi dalam bentuk pendidikan formal maupun nonformal.

Dewasa ini, era *Society* 5.0 diperkenalkan oleh Jepang yang membuat strategi atau solusi baru dalam menanggapi revolusi industri 4.0 yang seakan menimbulkan degredasi manusia. *Society* 5.0 dimaksudkan untuk mengantisipasi era industri 4.0 yang mana peran masyarakt dianggap kurang memadai. Oleh sebab itu, era *Society* 5.0 adalah bagian dari konsep masyarakat yang berpusat pada manusia (human-centered) yang berbasis teknologi (*technology based*). Perkembangan teknologi yang begitu pesat dengan peran manusia tergantikan oleh kehadiran robot cerdas yang dianggap dapat mendegrasi peran manusia. Sebagaimana hal ini, melalui *Society* 5.0 kecerdasan buatan digunakan dalam mengubah semua data bagi aspek kehidupan. Dengan demikian, bagi Indonesia yang memiliki jumlah penduduk besar dengan penyebaran ilmu pengatahuan dan pendidikan yang tidak merata, sehingga *Society* 5.0 menjadi faktor pelengkap keberhasilan dalam mengimplementasikan dengan baik.

Pemimpin tranformasional membuka diri terhadap komunikasi yang positif dengan bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin pendidikan dapat membuka dialog jika terjadi perbedaan pendapat untuk mencari solusi dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang ditemukan. Namun demikian juga, bahwa kepemimpinan transformasional juga harus mampu mengenali kebutuhan pendidik serta peserta didiknya yang dilakukan dengan cara menjadi pendengar serta memberikan perhatian. Dengan demikian, pimpinan pendidikan dalam kepemimpinan transformasional akan mengembangkan keterampilan serta keyakinan diri para pendidik, memberikan kesempatan bagi para pendidik untuk mengelola kelompok yang diciptakannya sendiri, memberikan kesempatan bagi para pendidik dalam mengakses informasi yang sensitif menghilangkan pengendalian yang tidak diperlukan serta membangun sebuah budaya lembaga pendidikan yang mendukung dalam memberikan kewenangan (Yufita & Sihotang, 2020).

Kepemimpinan transformasional dalam hal ini memberikan inspirasi pada anggotanya untuk dapat mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak pernah terbayangkan. Kepemimpinan tranformasional akan menantang para pendidik dalam mencapai standar yang tinggi dalam pendidikan. Kepemimpinan yang transformatif tentu dapat memberikan motivasi serta memompa semangat pendidik. Dengan demikian, dalam mempengaruhi dan menggerakkan para pendidik serta karyawan agar dapat mendukung setiap program pendidikan. Upaya kepemimpinan transformasional yang menimbulkan perilaku serta tindakan yang menjadi sebuah keteladanan. Pemimpin pendidikan dengan gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan dirinya sebagai pembelajar yang akan terus berupaya untuk belajar mengenai hal-hal baru serta membuka diri terhadap perubahan dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman yang ada. Dengan demikian, maka pemimpin yang transformasional akan memiliki kemampuan dalam mengatasi kompleksitas, ambiguitas, ketidakpastian sehingga dapat menjadi pemimpin yang visioner. Oleh karena itu, maka pemimpin transformatif akan memiliki semangat juang yang dapat mengubah serta memperbaiki proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Artinya, pimpinan pendidikan diharapkan dapat menjadikan lembaga pendidikan yang dipimpinnya unggul serta memiliki prestasi.

**SIMPULAN**

Melalui transformasi pendidikan menuntut para pemimpin untuk melakukan perubahan pada sektor pendidikan. Kepemimpinan transformasional menjadi bagian yang mempengaruhi pola pikir para pemimpin untuk dapat mengubah dengan menumbuhkan sikap hormat para anggotanya, dan juga dapat mengubah ekspektasi dari para anggotanya guna meningkatkan kepercayaan dan kemampuan diri. Hal ini menjadi tanggungjawab dari semuanya sebagai bentuk upaya pengembangan pendidikan menjadi pendidikan yang berkualitas dan memiliki daya saing. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus ditingkatkan kemampuannya. Sebagaimana di era revolusi industri 4.0 yang diisukan sumber daya manusia mulai dikuranginya perannya dalam berbagai hal, selanjutnya dimunculkan era *Society* 5.0 yang diharapkan adanya keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan manusia. Kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin pendidikan dengan sikap yang transformasional dapat menumbuhkan pemahaman yang dilakukan melalui pemberdayaan diri sendiri dengan cara membaca berbagai kajian literatur mengenai kepemimpinan transformasional.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Arifin, Imron. 2019. “Kepemimpinan Religio - Humanistik Bidang Pendidikan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0.” *Presented at the Sidang Terbuka Senat*.
2. Armstrong, Michael. 2016. *Armstong’s Handbook of Management and Leadership for HR*. 4th ed. Philadelpia: Kogan Page Limited.
3. Edison, Yohny Anwar Emron, & Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
4. Elshifa, Aria. 2020. “Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Organization Citizen Behaviour (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Kospin Jasa Pekalongan).” *Economicus* 12(1): 26–39.
5. Epitropika, Olga. 2001. *What Is? Transformasional Leadership*. Inggris: Institute of Work Psychology University of Shefield.
6. Mursidi, A et al. 2021. “Virtual Boarding School Education Management.” *Linguistics and Culture Review* 5(3): 1054–66.
7. Purwanto, Nurtanio Agus. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah Sebagai Manager Dan Leader)*. 1st ed. Yogyakarta: Interlude.
8. Robbins, P. Stephen, & Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behaviour*. 13th ed. Jakarta: Salemba Empat.
9. Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bahasa Ind. eds. Bob Sabran and Devri Bardani. Jakarta: Salemba Empat.
10. Sakti, Bayu Purbha. 2021. “Indikator Pemahaman E-Portfolio Dalam Blended Learning Untuk Menghadapi Era Society 5.0.” *OSF Preprints*.
11. Widiyanti. 2012. *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: Rineka Cipta.
12. Yufita, & Hotmaulina Sihotang. 2020. “Transformational Leadership and Empowering Teachers.” *Jurnal Dinamika Pendidikan* 13(2): 204–15.