



Kepemimpinan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Bermartabat Di Era Revolusi Industri (4.0) Dan Society 5.0

Lailatul Rifqoh Izzati, Muhammad Ekhsan, Muhammad Zaki Mubarak, Ulfa Nur Khasanah, Indah Aminatuz Zuhriyah
Manajemen Pendidikan Islam, Pasca Sarjana Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang
UIN Maulana Malik Ibrahim
Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144

Volume 7 Nomor 2
Oktober 2023:263-278
DOI: 10.30997/jtm.v7i2.10518

Article History

Submission: 22-09-2023
Revised: 29-09-2023
Accepted: 17-10-2023
Published: 31-10-2023

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0.

Keywords:

Leadership, Human Resources, Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0

Korespondensi:

(Lailatul Rifqoh Izzati)
(082232286267)
(lailatulrifqoh@gmail.com)

Abstrak: Revolusi industri 4.0 ialah suatu kemajuan dalam industri manufaktur dengan menciptakan teknologi digital yang serba canggih dengan penerapan Sistem Fisika Ciber (CPS) dan terus berkembang sehingga menyebabkan otomatisasi dalam kehidupan sehari-hari seperti dengan adanya *Internet of Things*, *Robot*, *Artificial Intelligence*, *Big Data* dan lain-lain untuk memudahkan segala aktivitas pekerjaan manusia. Seiring perkembangan zaman berkembang kembali menjadi Era *society* 5.0 yang merupakan satu terobosan konsep masyarakat dan teknologi sehingga masyarakat hidup berdampingan bersama kecanggihan teknologi yang dibangun atas pengembangan dari *society* 4.0 serta bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, di mana setiap individu akan menikmati hidup secara maksimal dengan kecanggihan teknologi. Hal tersebut merupakan tantangan generasi milenial saat ini. Perubahan-perubahan ini tidak menutup kemungkinan kompetensi layanan pendidikan akan mengalami revolusi yang diancam digantikan oleh tenaga mesin. Maka dari itu supaya mampu bersaing SDM Pendidikan harus lebih ditingkatkan kompetensi yang dimilikinya. Dalam upaya pengembangan SDM tidak jauh dari peran seorang pemimpin untuk peningkatan kualitas dan kemampuan kerja pegawainya. SDM berkualitas yang dibutuhkan diperoleh melalui proses kepemimpinan yang berkualitas sebagai pengelola dalam mempersiapkan dan mengembangkan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial.

Dignified Human Resource Development Leadership in the Era of Industrial Revolution (4.0) and Society 5.0

Abstract: The industrial revolution 4.0 is an advancement in the manufacturing industry by creating sophisticated digital technology with the application of the Cyber Physics System (CPS) and continues to grow, causing automation in everyday life such as the Internet of Things, Robots, Artificial Intelligence, Big Data and others to facilitate all human work activities. Along with the development of the times, it developed again into the Era of society 5.0 which is a



breakthrough in the concept of society and technology so that people live side by side with technological sophistication that was built on the development of society 4.0 and aims to create a prosperous society, where every individual will enjoy life to the fullest with sophistication. technology. This is a challenge for today's millennial generation. These changes do not rule out the possibility that the competence of educational services will undergo a revolution that is threatened to be replaced by mechanical power. Therefore, in order to be able to compete, human resources in education must be further enhanced by their competencies. In an effort to develop human resources, it is not far from the role of a leader to improve the quality and work ability of his employees. The quality human resources needed are obtained through a quality leadership process as managers in preparing and developing quality human resources in accordance with social transformation..

PENDAHULUAN

Pada saat ini era digitalisasi memasuki puncaknya dengan lahirnya berbagai teknologi digital yang berdampak massif terhadap kehidupan manusia di seluruh dunia. Lahirnya industri 4.0 merupakan suatu era terciptanya teknologi digital yang serba canggih dan terus mengalami perkembangan serta pembaharuan sehingga teknologi informasi serba sangat canggih yang berdampak pada otomatisasi dalam berbagai hal kehidupan masyarakat sehari-hari. Seiring berkembangnya era industri 4.0 muncullah era *society* 5.0 yang merupakan sebuah terobosan konsep masyarakat digital yang dibangun atas landasan perkembangan industri 4.0, yang memiliki tujuan untuk

menciptakan masyarakat yang berpusat pada kesejahteraan dan dapat menikmati hidup dengan maksimal.

Revolusi Industri 4.0 dimana teknologi informasi dan komunikasi berperan penting dalam kehidupan masyarakat sehari-hari seperti halnya dalam mengelola lembaga pendidikan, dengan begitu interaksi anatara sesama manusia dapat dilakukan dengan tanpa terhalang (S. Adiauwaty, 2019). Belum lama Indonesia bahkan dunia menyesuaikan diri dengan revolusi industri 4.0 kini telah dihadapkan dengan satu gagasan baru yakni *society* 5.0 yang dipelopori oleh Perdana Menteri Jepang yakni Shinzo Abe pada awal Januari 2019, yang didasarkan masyarakat berteknologi, sehingga era ini dihadapkan dengan kehidupan

masyarakat yang hidup berdampingan dengan canggihnya teknologi informasi yang dikembangkan pada era industri 4.0 yang memberikan manfaat untuk manusia. *Society* 5.0 mempunyai kekhususan dalam memposisikan sumber daya manusia sebagai pusat transformasi, inovasi, teknologi dan otomasi industri.

Perkembangan tersebut menuntut suatu elemen supaya mampu bersaing salah satunya SDM dalam Lembaga Pendidikan. Dalam meningkatkan mutu serta kemampuan SDM perlulah dilakukan pengembangan SDM. Dengan dilakukannya pengembangan SDM mempunyai harapan mendapatkan hasil yang optimal, tentunya semua tergantung manakala dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat pemimpin yang dapat mendorong tercapainya pengembangan kebutuhan dan pelatihan pengembangan tersebut. Maka dari itu, peranan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk memberikan pengembangan bermartabat terhadap kualitas SDM pendidikan. Pengembangan harus SDM diperlukan bertujuan untuk peningkatan

kemampuan teknik teoritis, konseptual, serta moral sumber daya manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) perlu dilakukan sebuah manajemen khusus yang terencana dan saling berhubungan. Supaya implementasi pengembangan tersebut bisa dilakukan dengan baik, hal pertama yang harus dilakukan ialah menetapkan sebuah program untuk mengembangkan kemampuan serta potensi SDM yang ada. Pengembangan SDM itu sendiri saling berkesinambungan dengan ketersediaan peluang pengembangan pembelajaran, mengadakan *training*, yang meliputi *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* atau evaluasi. Dalam merumuskan sebuah program pengembangan SDM hendaknya disusun secara teliti dan berdasarkan pada metode ilmiah dengan melihat keterampilan yang dimiliki serta dibutuhkan lembaga atau organisasi pada masa saat ini maupun masa yang akan datang. Pengembangan ini bertujuan untuk peningkatan *skill* atau kemampuan sumber daya manusia

melalui teknik konseptual, teoritis, serta moral agar mampu meningkatkan prestasi kerja yang unggul serta mencapai hasil yang optimal (Hasibuan Bey Nurul Abidin, 2022).

Mengembangkan SDM diperlukan sosok peranan kepemimpinan, guna mengambil kebijakan serta keputusan dalam berbagai hal yang erat kaitannya dengan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan tentu saja menjadi suatu hal yang penting, karena dengan adanya kepemimpinan dapat terlihat bagaimana cara seorang pemimpin dapat mengelola serta memberlakukan sumber daya yang ada dalam organisasi.

Dalam pengembangan SDM disuatu instansi terutama dalam bidang Pendidikan tidak jauh akan peran seorang pemimpin. Para pemimpin harus mampu mendorong orang lain, memiliki perspektif yang berbeda, memiliki orientasi untuk masa yang akan datang, menjadi kreatif dan inovatif, bertindak berbeda, belajar dan memiliki empati. Menghadapi perkembangan era industri 4.0 dan

Society 5.0 membawa tantangan bagi dunia kerja, maka perlulah antisipasi dari pihak-pihak ahli dalam bidang SDM atau praktisi pengelola SDM suatu lembaga khususnya Lembaga Pendidikan untuk memberikan kemajuan bagi Pendidikan. Sehingga terciptanya Lembaga Pendidikan yang unggul dan mampu bersaing di dunia revolusi industri. Maka dari itu tulisan ini akan membahas terkait bagaimana kepemimpinan dalam pengembangan SDM yang bermartabat di era revolusi industri 4.0 dan era *Society* 5.0.

METODE

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian library research, yakni merupakan serangkaian detail penelitian yang dihubungkan menggunakan metode pengumpulan literasi atau penelitian-penelitian terdahulu yang mana objek penelitian didapatkan melalui pelbagai literasi antara lain, buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, majalah, dokumen dan koran. Jenis penelitian ini yakni penelitian ini memiliki kesesuaian terkait dengan suatu permasalahan yang akan diteliti di mana mengkaji terkait dengan hukum, dalil, prinsip atau gagasan

yang ada pada literatur dengan orientasi akademik yang dipakai supaya menjadi analisis, sehingga bisa memberikan suatu pemecahan yang dirumuskan terkait kepemimpinan pengembangan SDM yang bermartabat di era industri 4.0 dan *society* 5.0.

Analisis hasil dari penelitian penulis memakai suatu pendekatan analisis deskriptif, ini merupakan analisis yang mendeskripsikan peristiwa, kejadian, gejala yang sedang terjadi, yang mana disini penulis berusaha melihat serta menganalisis ssetiap kejadian atau peristiwa yang terjadi belakangan ini sehingga menjadi pusat perhatian dan menarik untuk diteliti serta peneliti akan menggambarkan kejadian sebagaimana adanya. Teknis pengumpulan data yang dilakukan memiliki sebuah tujuan yakni agar memperoleh data datau dokumen yang valid adanya dalam suatu penelitian. Disini penulis memakai teknis *library research* serta dokumentasi. Teknis ini merupakan suatu cara dalam mengumpulkan bukti yang bervariasi yang ada di

suatu ruang kepastakaan seperti naskah, dokumen, koran, buku, majalah, yang relevan dengan apa yang akan diteliti (Sugiyono, 2018).

Melalui kajian literatur ini lalu dianalisis data dengan melakukan pengumpulan dan pemilahan data, penjabaran data, pembuatan sketsa serta penyusunan pola, pemilihan data yang penting untuk dipelajari lebih lanjut dan pemberian kesimpulan. Teknis yang digunakan dalam menganalisis data pembahasan yakni menggunakan model *content analysis* milik Lassell (Mamik, 2015).

Teknis analisis ini merupakan jenis teknis yang mana dalam pembuatan kesimpulan menggunakan identifikasi karakteristik dengan objektif serta sistematis. Analisis ini memiliki 6 tahapan yakni perumusan pertanyaan penelitian dan hipotesis, mengumpulkan sampel terhadap populasi yang dipilih, pembuatan indikator yang digunakan dalam menganalisis, pendekatan terhadap dokumen dipilih guna untuk melakukan pengkodean, pembuatan skala serta item yang sesuai dengan jenis tertentu guna pengumpulan data,

menginterpretasi atau menafsirkan data-data yang didapatkan (Hardani et Al., 2020).

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Kepemimpinan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Bermartabat

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) perlu dilakukan sebuah manajemen khusus yang terencana dan saling berhubungan. Supaya implementasi pengembangan tersebut bisa dilakukan dengan baik, hal pertama yang harus dilakukan ialah menetapkan sebuah program untuk mengembangkan kemampuan serta potensi SDM yang ada. Pengembangan SDM itu sendiri saling berkesinambungan dengan ketersediaan peluang pengembangan pembelajaran, mengadakan *training*, yang meliputi *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* atau evaluasi. Dalam merumuskan sebuah program pengembangan SDM hendaknya disusun secara teliti dan berdasarkan pada metode ilmiah dengan melihat keterampilan yang dimiliki serta dibutuhkan lembaga atau organisasi

pada masa saat ini maupun masa yang akan datang. Pengembangan ini bertujuan untuk peningkatan skill atau kemampuan sumber daya manusia melalui teknik konseptual, teoritis, serta moral agar mampu meningkatkan prestasi kerja yang unggul serta mencapai hasil yang optimal (Abidin,2020)

Prestasi kerja yang unggul serta hasil yang optimal bisa diraih bila dalam mengembangkan sumber daya yang ada terdapat seorang pemimpin yang mampu mendorong tercapainya pengembangan kebutuhan dan pelatihan pengembangan SDM. Siagian mengungkapkan terdapat tiga pihak yang terlibat dalam pengembangan SDM, diantaranya yaitu para manajer atau pimpinan, satuan kerja para pegawai, dan satuan organisasi yang mengelola SDM tersebut. Memperhatikan penjabaran di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwasannya dalam megembangkan SDM diperlukan sosok peranan kepemimpinan, guna mengambil kebijakan serta keputusan dalam berbagai hal yang erat kaitannya

dengan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya (Hijriah, 2016). Kepemimpinan tentu saja menjadi suatu hal yang penting, karena dengan adanya kepemimpinan dapat terlihat bagaimana cara seorang pemimpin dapat mengelola serta memberlakukan sumber daya yang ada dalam organisasi.

Pemimpin dalam lingkup pendidikan yaitu seorang kepala sekolah yang berperan sebagai seorang manajer, leader, supervisor, administrator dan lain sebagainya. Pemimpin dalam kepala sekolah mempunyai beban tanggung jawab kepada seluruh lapisan sumber daya sekolah untuk menggiring mereka agar mampu bertahan dan terus eksis dalam masa mendatang dan mempersiapkan peserta didik yang memiliki keterampilan guna untuk dimanfaatkan di masa depan dimana revolusi digital muncul dengan menekan pembaruan digitalisasi teknologi diantaranya melalui para digital *economy*, *artificial intelligence*, *big data*, dan *robotic*. Generasi saat ini sangat erat kaitannya dengan revolusi industri 4.0 dimana revolusi ini memfokuskan pada pola

digitalisasi dan otomatisasi di semua aspek kehidupan manusia mulai dari belanja, belajar hingga berpergian. Namun sayang, masih banyak kalangan yang belum sadar akan perubahan dalam hal tersebut, utamanya dalam hal pengelola lembaga pendidikan, padahal hal tersebut merupakan sebuah tantangan bagi generasi milenial apalagi di masa-masa saat ini, dimana generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi industri digital yang saat ini kemudian muncul kembali era digital terbaru yaitu *society 5.0*. Sehingga dibutuhkanlah kepemimpinan yang visioner agar jelas kemana arah lembaga pendidikan ini dibawah untuk masa yang akan datang. Kepemimpinan visioner ialah keterampilan seorang pemimpin dalam menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitas, kredibel, visi masa depan yang menarik, visi yang tumbuh berkembang pada masa ini. Jika visi ini dipilih serta diimplementasikan dengan benar akan memberi energi sehingga "*in effect jump-starts the future by calling forth the skills, talents, and resources to make it happen*" (Jahyadi Ardi, 2021)

Sifat-sifat utama dari sebuah visi tampaknya adalah kemungkinan-kemungkinan yang menginspirasi yang bernilai terpusat, dapat dicapai, dan diartikulasikan dengan baik, sehingga mampu menciptakan kemungkinan yang inspiratif serta unik dan menawarkan tatanan baru dalam sebuah organisasi dengan ini visi mampu mencerminkan keunikan organisasi itu sendiri. Dalam prosesnya sebuah visi akan kemungkinan gagal jika tidak menawarkan pandangan masa depan yang jelas dan pandangan yang lebih baik kedepannya bagi organisasi beserta anggotanya. Visi yang mempunyai artikulasi yang jelas serta citra yang kuat lebih mudah dipahami dan diterima, sehingga dari sinilah pemimpin dituntut untuk memiliki visi yang jelas untuk masa yang akan datang dan serta siap menghadapi perubahan-perubahan dari revolusi industri digital.

Pada saat ini revolusi industri digital menuai puncaknya dengan lahirnya sebuah teknologi digital yang berdampak masif terhadap kehidupan bermasyarakat di seluruh dunia.

Revolusi ini mendorong sistem otomatisasi di dalam semua proses aktivitas sehari-hari seperti halnya teknologi internet, teknologi ini semakin masif digunakan dilingkungan masyarakat bukan hanya sebagai penghubung antar jutaan manusia diseluruh dunia namun juga sebagai trobosan bagi pelaku usaha mikro maupun makro dalam transaksi perdagangan serta jasa transportasi *online*. Presiden Joko Widodo menyatakan, bahwa era industri 4.0 yang kemudian tak lama lahir *society 5.0* ini telah mendongkrak berbagai inovasi teknologi sehingga mampu memberikan dampak yang luar biasa di kehidupan masyarakat, sehingga nanti kita jangan heran bila akan terjadi perubahan-perubahan yang tidak terduga yang akan terjadi pada era revolusi ini dan tidak akan menutup kemungkinan potensi akan revolusi perubahan layanan pendidikan, semisal guru dan dosen akan digantikan oleh mesin dan bukan lagi menjadi profesi yang harus diadakan kehadirannya (luring).

Proses dilakukan agar mendapatkan sumber daya yang berkualitas, maka dibutuhkan suatu program atau kegiatan untuk mempersiapkan serta mengembangkan kualitas SDM yakni sebuah pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan era saat ini. Menurut Tilaar terdapat beberapa tuntunan SDM dibidang lembaga pendidikan pada masa saat ini yakni SDM harus terus belajar meningkatkan potensi, SDM yang memiliki keunggulan serta SDM mempunyai nilai-nilai *indigeneous*. Tuntunan tersebut dicapai melalui program-program pengembangan SDM.

Dalam usaha pengembangan tidak jauh dari peran seorang pemimpin untuk peningkatan kualitas dan kemampuan kerja pegawainya. Hal-hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengembangkan SDM yang bermartabat dengan bertujuan pada 1) Peningkatan kompetensi secara konstituan dan teknikal. 2) peningkatan produktivitas kerja, 3) peningkatan efisiensi, 4) peningkatan status karier kerja, 5) peningkatan pelayanan klien. 6)

peningkatan moral-etis dan 7) peningkatan kesejahteraan.

Hasibuan dalam pengembangan SDM ada dua hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin yakni pengembangan SDM secara formal dan pengembangan SDM secara informal.

Pertama, pengembangan yang dilakukan secara formal, dilakukan dengan cara menugaskan SDM untuk mengikuti berbagai pelatihan atau pendidikan baik yang dilakukan oleh lembaga tersebut atau lembaga diklat lainnya, guna memenuhi segala kebutuhan kompetensi SDM karena sebuah tuntutan tugas yang ada pada masa ini maupun yang akan datang bersifat *empirical needs* dan *predictive needs* untuk menjaga eksistensi dan keberlanjutan lembaga tersebut.

Kedua, pengembangan SDM yang dilakukan secara informal, dalam hal ini banyak cara yang bisa dilakukan, namun, pengembangan kualitas SDM ini dilakukan secara individual dengan didasari oleh kesadaran dan keinginan diri sendiri serta memerlukan motivasi intrinsik yang kuat untuk meningkatkan kualitas yang berhubungan dengan tugasnya dan

mempunyai kemampuan serta kemauan dalam mengakses berbagai sumber informasi sebagai media dalam belajar guna meningkatkan skill dirinya. Terdapat lima hal penting dalam pengembangan SDM dibidang pendidikan yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam mengembangkan potensi SDM pegawainya sehingga mampu menjawab tantangan revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 yaitu profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif dan kerjasama. Dengan memperhatikan pola tersebut Lembaga Pendidikan yang akan mengembangkan SDM pegawainya tentu akan menjadikan SDM yang bisa menjadikan revolusi industry 4.0 dan *society* 5.0 sebagai suatu peluang untuk menghadapi transformasi Pendidikan yang lebih unggul (T. Ketchen J, 2009)

1. Profesionalitas

SDM yang memiliki teknik dan konseptual tersendiri dalam memberikan pelayanan formal yang disesuaikan dengan profesi serta keahlian yang dimilikinya, yang

mana dia dapat melalui proses pelatihan dan pendidikan.

2. Daya Kompetitif

SDM yang memiliki kemampuan dan daya saing tinggi. Seperti contoh apabila kita mengerjakan tugas ialah suatu persaingan, maka setiap yang memiliki daya kompetitif adalah mereka sumber daya yang dapat berpikir inovatif, kreatif serta produktif, sehingga mereka mampu bersaing dan menciptakan inovasi atau kreasi yang baru.

3. Kompetensi Fungsional

Salah satu sistem pengetahuan yang terdiri oleh pengetahuan konseptual, teknik, menyeleksi dan pemanfaatan yang dimiliki oleh setiap individu SDM untuk menjalankan profesinya.

4. Keunggulan Partisipatif

Mereka yang memiliki kecerdasan dalam pengambilan keputusan yang tepat serta mengkoneksikan antara potensi yang dimiliki sumber daya dengan potensi lainnya dengan seoptimal mungkin, sehingga dengan potensi yang dimilikinya dapat dicapai dengan

prestasi guna kemajuan diri, lembaganya, bangsanya dan negaranya. Mereka inilah SDM yang unggul berkualitas serta mempunyai potensi kemampuan yang lebih dibandingkan dengan lainnya serta memiliki keunggulan *survive* dalam kehidupan yang kompetitif.

5. Kerjasama

Era masa kini berpotensi yang menuntut SDM untuk mampu menyeleksi dan mendayagunakan agar bernilai guna. Upaya dalam mengaktualisasi potensi tersebut ialah melalui kerjasama yang menjadi kekuatan potensi bagi suatu organisasi atau institusi. Kelima dimensi tersebut diperlukan upaya dalam *total quality control* dari pihak yang mempunyai wewenang. Selain itu pelatihan dan pendidikan SDM juga perlu dilakukan sebagai wahana dikembangkannya SDM melalui diklat terpadu atau sejenisnya agar tercapai epektifitasannya. Peran penting ini yakni sebagai strategi untuk membangun bangsa dengan jelas yang diperlukan dalam bidang pendidikan sehingga mampu bersaing atau bisa menghadapi

tantangan era global 4.0 dan *society* 5.0 yang semakin berkembang (I. A. D. Zuhriyah, (2022).

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam melakukan perubahan terhadap organisasinya seperti halnya perubahan dalam transformasi digital. Jika pemimpin tidak mempunyai satu gaya kepemimpinan yang berdampak positif terhadap perubahan yang dalam hal ini ialah transformasi digital serta tidak mempunyai pengetahuan teknis yang memadai dalam memahami ruang lingkup perubahan dan dampaknya, maka organisasi tersebut akan tertinggal dan sulit dalam menjaga eksistensinya.

Peran Kepemimpinan Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Bermartabat Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Era Society 5.0

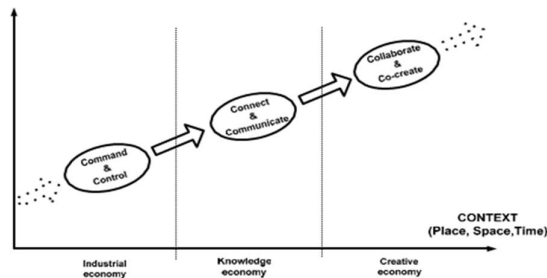
Gaya kepemimpinan saat ini semua terjadi dan dilakukan serba digital mulai dari komunikasi dengan para karyawan, pelanggan serta pemangku kepentingan lainnya. Namun tidak dapat dipungkiri sentuhan peran manusia tetap dibutuhkan karena setiap individu memerlukan komunikasi tatap

muka untuk membahas berbagai ide dan memberikan masukan. Dimasa yang akan datang tingkat keberhasilan manajemen pemimpin akan bergantung pada keterampilan bagaimana dalam memenej stres, empati, memotivasi serta memberi energi positif kepada orang lain sehingga mereka dapat menumbuhkan rasa percaya diri serta keoptimisan, tuk menjaga transparansi dan akuntabilitas. Dengan adanya revolusi digital, memang siapapun akan dapat menjadi pemimpin semua ini berkat kontribusi digitalisasi. Sebagian besarnya dapat memungkinkan kepemimpinan partisipatif dan bersama. Namun, digitalisasi tidak akan mampu mengimbangi potensi yang dimiliki dalam kepemimpinan yang bijak serta visioner, ini termasuk kualitas yang harus ada pada diri seorang pemimpin terlepas dari komunikasi yang digunakan (Monovatra Predy, Dkk Rezky, 2009).

Ketika sebuah paradigma kepemimpinan berubah yang asalnya independensi menjadi interpedensi, dari asalnya kontrol untuk koneksi, dari kompetensi ke kolaborasi, dari individu

menjadi grup serta dari aliansi menjadi geopolitik yang terikat sangat erat dengan jaringan, maka yang perlu kita lakukan ialah menggeser generasi pemimpin baru yang merespon secara efektif terhadap kondisi seperti itu. Maka dibutuhkanlah jenis kepemimpinan baru yang mampu beradaptasi dengan lingkungan digital tempat komunikasi, sains dan memiliki pemikiran serta penalaran yang dalam, maka sangat penting bagi pemimpin untuk mempunyai pemecah masalah atau solusi alternatif dan disiplin diri yang kuat. Sehingga para pemimpin mampu mendorong orang lain untuk memiliki perspektif yang berbeda, berinteraksi untuk masa depan, mencoba hal baru, inovatif, bertindak berbeda namun searah tujuan, memiliki keinginan tinggi untuk terus belajar dan memliki empati serta solidaritas yang tinggi. Selain itu pemimpin harus banyak bertindak sedikit bicara, banyak menyelesaikan tugas pekerjaan, memberikan gambaran inovasi besar, memfasilitasi berbagai kegiatan, menciptakan konteks serta peluang untuk tindakan kolektif, memliki sikap

pelayanan yang menginspirasi, serta mampu memotivasi setiap orang. Sedangkan paradigma kepemimpinan untuk menghadapi industry 4.0 dan *Society 5.0*, seperti pada gambar 2.



Gambar 1 paradigma kepemimpinan untuk menghadapi industry 4.0 dan *Society 5.0*

Konsep *Resource Based View* (RBV) oleh Ketchen masih sangat relevan pada era industri 4.0 dan *Society 5.0*. Konsep RBF adalah unggul bersaing dalam organisasi yang didapatkan melalui keunggulan sumber daya yang strategis, memiliki nilai yang berharga, jarang serta unik dan terlalu mahal untuk ditiru ataupun digantikan oleh yang lainnya. *Resource Based View* memiliki tiga dimensi yaitu (1) *Tangible resource* meliputi *financial, physical, technological* dan *organizational*. (2) *Intangible resource*, meliputi *human, innovation, reativity* dan *reputation*. (3) *Organizational capabilities* meliputi pelayanan pelanggan yang istimewa, kemampuan mengembangkan produk,

menciptakan inovasi produk jasa serta kemampuan memotivasi dalam menjaga modal SDM.

Adapun peran pemimpin dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia yakni terbagi dalam tiga peran (Tahar Achmad, 2019)..

Pertama, peran pemimpin dalam *interpersonal role* (peranan Pribadi) terbagi menjadi (a) *Figurehead*, bahwa peranan pemimpin diukur dengan melihat figur sudah cukup baik, dimana dalam mengembangkan kualitas sumber daya yang ada dia mencontohkan terlebih dahulu kepada bawahannya untuk menjelaskan arah dan tujuan organisasi tersebut dengan sungguh-sungguh. (b) *Leader*, yaitu sosok pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya dengan baik, apabila bawahannya memiliki kendala dalam tugasnya pemimpin langsung memberikan bimbingan dan juga petunjuk atau arahan yang sesuai dan berguna. Hal ini dapat memotivasi para bawahan untuk terus meningkatkan kualitas yang dimilikinya. (C) *Liasion*, pemimpin menjaga komunikasi dengan organisasi yang lainnya.

Kedua, peran pemimpin dalam *decision making* (pembuat keputusan) a) *Entrepreneur*, dalam menjalankan peran ini pegawai mampu meningkatkan kualitas potensi yang ada dalam dirinya dengan membuat atau menciptakan berbagai inovasi karya yang telah didapatnya dari berbagai program yang telah diikuti, sehingga menjadikan nilai potensi tersendiri di dalam dirinya. (b) *Distribusi Handler*, yaitu mengamankan serta mengkondisikan setiap berjalannya kegiatan instansi dalam mengembangkan kualitas pegawai. (c) *Resource allocation*, peran ini memiliki tujuan dalam pengambilan suatu tindakan penting serta kepemilikan kewenangan dalam mengendalikan sumber daya yang ada. (d) *Negotiator*, yakni peranan pemimpin dalam hubungan organisasi baik dalam maupun luar organisasi, menghubungkan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya guna untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Ketiga, peran pemimpin dalam *informational role* (sumber informasi) yakni terbagi dalam (a) *Monitor* dan

Dessiminator, yakni pemimpin mampu menjalankan peran sebagai pemantau pada setiap aktivitas. (b) *Spoke Person* dan peran pemimpin perusahaan informasional yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemberi informasi..

SIMPULAN

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam melakukan perubahan terhadap organisasinya seperti halnya perubahan dalam transformasi digital. Jika pemimpin tidak mempunyai satu gaya kepemimpinan yang berdampak positif terhadap perubahan yang dalam hal ini ialah transformasi digital serta tidak mempunyai pengetahuan teknis yang memadai dalam memahami ruang lingkup perubahan dan dampaknya, maka organisasi tersebut akan tertinggal dan sulit dalam menjaga eksistensinya khususnya dalam pendidikan yang dituntut untuk meningkatkan SDMnya supaya menghasilkan mutu pendidikan yang paripurna.

Adapun peran pemimpin dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia yakni terbagi dalam tiga

pertama peran *interpersonal role* (peranan Pribadi) terbagi menjadi (a) *Figurehead*, (b) *Leader* (C) *Liasion*. Kedua, peran pemimpin dalam *decision marking* (pembuat keputusan) a) *Entrepreneur* (b) *Distribusi Handler* (c) *Resource allocation* (d) *Negatior* Ketiga, peran pemimpin dalam *informational role* (sumber informasi) yakni terbagi dalam (a) *Monitor* dan *Dessimonitor* (b) *Spoke Person* dan peran pemimpin perusahaan informasional yang diukur berdasarkan peran pemimpin sebagai pemberi informasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang yang berkontribusi dalam penulisan karya tulis ini, terutama kepala sekolah atas pemberian izin lokasi penelitian serta dukungannya dalam pelaksanaan penelitian. Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka direkomendasikan kepada pemimpin khususnya Kepala sekolah atau kepala madrasah di suatu Lembaga pendidikan tinggi hendaknya memiliki kompetensi dalam menghadapi era yang semakin maju dengan menjadi pemimpin yang

bermartabat yang bisa membawa perubahan dan mampu menjadikan SDM di dalamnya berkualitas sehingga tidak kalah saing, dan dapat menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- din, Hasibuan Bey Nurul. "Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Generasi Milenial Dan Generasi Z Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0." *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* 1, no. 1 (2022).
- Adiawaty, S. "Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0." *Jurnal Manajemen Bisnis* 22, no. 2 (2019).
- Al., Hardani et. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Ardi, Jahyadi. "Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Era Transformasi Digital." *Universitas Muhammadiyah Makassar.* ., 2021.
- Hijriah. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara." *Jurnal Katalogis* 4, no. 5 (2016).
- Ketchen J., D. E. B. , A. D. G. , G. A. L. G., T. *Strategy*. Mcgrawwhill: Irwin, 2009.
- Mamik. *Metodologi Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama, 2015.
- Rezky, Monovatra Predy, Dkk. *Generasi Milenial Yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital*

278 | Lailatul Rifqoh Izzati, Muhammad Ekhsan, Muhammad Zaki Mubarak, Ulfa
Nur Khasanah, Indah Aminatuz Zuhriyah
Kepemimpinan Pengembangan Sumber Daya Manusia ...

- (*Society 5.0 Dan Revolusi Industri 4.0*)
Di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. . Semarang: Universitas Negeri Semarang (Unnes). , 2009.
- Sugiyono. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Tahar Achmad, dkk. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0." 6, no. 2 (n.d).
- Zuhriyah, I. A. D. "Pengembangan Inovasi Berbasis E-Leaening Dalam Pembelajaran Pendidikan Agan Islam Di Era Industry (4.0)." *Tarbiyah Islamiyah* 7, no. 1 (2022).