



KEPEMIMPINAN VISIONER DEMI TERWUJUDNYA ORGANISASI YANG KUAT DAN TAGUH DALAM MENGHADAPI VUCA

Ike Yessi Widowati, Aris Sarjito, George Royke Deksin

Prodi Manajemen Pertahanan, Fakultas Manajemen Pertahanan,

Universitas Pertahanan Republik Indonesia

Abstrak

Era Globalisasi telah membawa konsekuensi logis pada cara organisasi beroperasi, seperti pengembangan sistem pengupahan yang meningkatkan kesejahteraan pegawai, perpanjangan usia pensiun yang menimbulkan masalah bagi organisasi secara internal dan eksternal, Tid. Melihat situasi masa depan yang tidak pasti saat ini, sebuah organisasi Perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang memiliki visi yang kuat dan tangguh. Kepemimpinan diyakini mampu mengubah antar organisasi yang mengarah pada lingkungan eksternal yang semakin berubah, dan juga mampu menjadi tolak ukur sebuah pencapaian Perusahaan. Untuk memiliki lingkungan kerja yang positif, pemimpin dan bawahan perlu menjalin hubungan sosial yang baik satu sama lain. Pemimpin memiliki kekuatan untuk mendorong atau menginspirasi bawahan untuk mengupayakan tingkat kinerja organisasi perusahaan yang optimal. Kepemimpinan visioner akan mampu menyeimbangkan dan menyelaraskan kepentingan seluruh anggota organisasi perusahaan demi terwujudnya Organisasi yang kuat dan tangguh dalam menghadapi VUCA.

Kata Kunci: Pemimpin, Kepemimpinan Visioner. Organisasi.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, Ancaman yang berkembang semakin kompleks membawa lingkungan terus mengalami perubahan, terutama pada kondisi global saat ini yang sedang mengalami pandemi COVID-19. Selama masa pandemic covid-19 terlihat bagaimana tingginya perkembangan teknologi dan informasi, tidak hanya itu program diplomasi antar negara membuat semakin terbukanya perbatasan negara negara. Akibat yang terjadi model manajes sistem saat ini merupakan hal yang nyata dengan hal yang tidak dapat dihindarkan oleh seluruh Negara. Orang-orang di seluruh Negara telah menyadari bahwa gelombang perubahan ini begitu masif dan bergejolak dan menempatkan mereka pada posisi yang sulit. Untuk mengatasi hal tersebut, maka perusahaan perlu mendapatkan keunggulan yang kompetitif dan komparatif untuk seluruh pegawai.

Dewasa ini, globalisasi telah membawa konsekuensi logis pada cara organisasi beroperasi tak terkecuali Organisasi Perusahaan, seperti pengembangan sistem pengupahan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan, perpanjangan usia pensiun yang semakin hari semakin menimbulkan masalah bagi organisasi perusahaan secara internal dan eksternal. Dalam situasi masa depan yang tidak pasti saat ini, sebuah organisasi perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang memiliki visi.

Sebagai seorang pemimpin, perusahaan di dalamnya harus cepat tanggap terhadap kondisi saat ini guna mempersiapkan strategi dan keterampilan menghadapi tantangan VUCA. Kepemimpinan visioner akan mampu menyeimbangkan dan menyelaraskan kepentingan seluruh anggota organisasi. Dalam proses perubahan ini, kualitas kepemimpinan seharusnya tidak terjebak semata-mata pada fungsi memberi perintah, memberi mandat, dan memberi nasihat kepada

bawahan, tetapi lebih pada bagaimana memberikan visi, misi, dan tujuan organisasi yang jelas dan komprehensif bagi semua elemen organisasi.

Kepemimpinan diyakini mampu mengubah antar organisasi yang mengarah pada lingkungan eksternal yang semakin berubah. Untuk memiliki lingkungan kerja yang positif, pemimpin dan bawahan perlu menjalin hubungan sosial satu sama lain. Pemimpin memiliki kekuatan untuk mendorong atau menginspirasi bawahan untuk mengupayakan tingkat kinerja organisasi yang optimal.

Peter Drucker dalam *The Leader of the Future*, menekankan bagaimana perilaku kepemimpinan di masa depan harus berbeda. Drucker mengatakan dalam Dwi Setyorini (2008) bahwa seorang pemimpin efektif bukan hanya memberikan tugas, tetapi juga mendelegasikan tugas kepada bawahan. Selain itu, Drucker mengingatkan bahwa percepatan akselerasi teknologi, persaingan global, dan perubahan demografis telah menciptakan jenis organisasi baru yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya.

Pemimpin dalam organisasi harus terampil memainkan beberapa gaya kepemimpinan pada saat yang sama untuk menjaga kesinambungan. Pemimpin harus mampu melihat jauh ke depan dari berbagai fenomena yang akan terjadi. Kepemimpinan sangat penting bagi organisasi dan kemampuan untuk memprediksi berbagai fenomena di masa depan dan kemudian mengubahnya menjadi praktik kepemimpinan akan memberikan kontribusi yang berharga bagi kehidupan organisasi di masa depan. Masa depan membutuhkan pemimpin visioner yang memiliki pandangan jangka panjang terhadap organisasi dan dapat memberikan ide sebelum orang lain melakukannya. Di dunia yang penuh gejolak dan ketidakpastian, para pemimpin tidak

hanya reaktif tetapi juga lebih aktif, kreatif, dan inovatif.

METODE PENELITIAN

Jurnal ini ditulis dengan memanfaatkan pendekatan literature review atau tinjauan pustaka. Tinjauan Pustaka menurut Sarwono (2006) adalah metode penelitian yang mencakup peninjauan referensi sebelumnya, termasuk buku dan temuan penelitian lainnya, untuk mengembangkan landasan teoritis untuk subjek penelitian. Jurnal ini juga melakukan tinjauan pustaka yang merupakan bagian dari tinjauan pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemimpin dan Kepemimpinan

Pesatnya perkembangan teori tentang kepemimpinan menimbulkan kesadaran akan pentingnya kepemimpinan untuk dipelajari dan dikembangkan. Di satu sisi, perubahan di berbagai sektor kehidupan dan sulitnya mencari pemimpin yang mampu beradaptasi dengan lingkungan yang masif dan bergejolak menjadi penting karena faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting. Mendefinisikan apa itu pemimpin bukanlah pekerjaan yang mudah, karena setiap orang memiliki pendapatnya masing-masing.

World Dictionary of the American Language, leadership merupakan "the position or guidance of a leader, the ability to lead". *Leader* merupakan "a person or thing that leads, directing, commanding, or guiding head, as a group or activity". Berikut pengertian kepemimpinan dari beberapa tokoh :

1. George Terry & Lesliem Rue (1985) dalam Husaini (2009) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kekuatan untuk menginspirasi dan mengarahkan perilaku orang

lain sesuai dengan keinginan seseorang dalam keadaan tertentu.

2. Harold Koontz & Heinz Weihrich (1988) dalam Kambey (2006) menyebutkan Kepemimpinan adalah Pengaruh, Seni, dan Proses Mempengaruhi Orang sehingga Mereka Secara Sukarela dan Antusias untuk Mencapai Tujuan Kelompok.
3. J.L. Gibson, M.J. Ivancevich & J.H. Donnelly (1996) dalam Kambey (2006) Kepemimpinan merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh yang tidak bersifat memaksa untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan memiliki tiga implikasi dasar:

1. kemampuan membujuk / mempengaruhi, kemampuan memotivasi, & kemampuan mengarahkan orang lain kepada tujuan yang telah ditentukan.
2. Kepemimpinan adalah sebuah konsep relasional, yang berarti kepemimpinan hanya ada dan dapat berlangsung dalam suatu hubungan.
3. Kepemimpinan tanpa bawahan menjadi tidak berarti, sebaliknya bawahan tanpa kepemimpinan akan liar dan sesat. Kepemimpinan adalah proses bagaimana seorang pemimpin membimbing bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Untuk melakukan pengaruh, motivasi, dan mengarahkan orang lain, terjadi interaksi antara orang yang

dipimpinnya (pemimpin) dan orang yang diarahkannya (bawahan). Pemimpin dan bawahan harus berinteraksi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Suatu organisasi yang memperoleh legitimasi dan dukungan dari bawahannya akan lebih mudah dipimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat pula dikatakan efektif jika proses interaksi mempengaruhi bawahan untuk mengutamakan keberhasilan organisasi daripada hanya kepentingan pribadi, Bass, (1995), dalam M Teguh, dkk. 2001.

B. Kepemimpinan dan Organisasi

Faktor kepemimpinan sangat penting, oleh Bert Nanos dan Warren Bennis, (1985: 20), menyatakan bahwa: "Sebuah perusahaan dengan modal kecil dapat meminjam uang, dan perusahaan dalam posisi yang tidak menguntungkan dapat bergerak, tetapi perusahaan memiliki tidak ada pemimpin. Peluang untuk bertahan hidup sangat tipis.

Fungsi utama seorang pemimpin adalah menetapkan visi dasar organisasi. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mengambil risiko untuk menjelajahi area yang belum pernah disentuh oleh siapa pun sebelumnya. Kesiapan seorang pemimpin untuk berubah sesuai dengan perkembangan yang dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi saat ini merupakan jawaban atas pergeseran paradigma baru bagi para pemimpin.

Menurut Daniel C. Kielson, 1996, dalam Triantoro Safaria, 2004:6, Pemimpin modern harus berorientasi pada lima aspek yang dapat dibandingkan satu sama lain dengan aspek-aspek sebelumnya yang mulai ditinggalkan.

Paradigma Lama	Paradigma Baru
Masa Industri	Masa Informasi
Stabilitas	Perubahan
Kontrol	Pemberdayaan
Kompetisi	Kolaborasi
Barang	Orang dan Hubungan

Dahulu organisasi memperlakukan manusia sebagai faktor produksi, sedangkan pada masa sekarang organisasi telah memasuki era informasi yang menempatkan sumber daya manusia sebagai *brainware* dalam memperoleh sistem informasi. Dalam menghadapi perubahan. Masalah stabilitas produksi, keuangan, pemasaran, dan tenaga kerja di masa lalu sebagai kekuatan perusahaan, di era sekarang mengikuti tren yang berubah sebagai kebutuhan dalam memenangkan setiap persaingan.

Di masa lalu, penguasaan berbagai sumber daya perusahaan merupakan kekuatan penting, dan sekarang kesempatan untuk memberikan kesempatan dan kesempatan untuk memikul tanggung jawab menjadi lebih penting sebagai bentuk pemberdayaan. Demikian pula persaingan untuk mendapatkan yang terbaik di masa lalu begitu sengitnya sehingga pesaing dianggap sebagai musuh lama yang harus dilenyapkan untuk mencapai tujuannya, sehingga seringkali mengabaikan etika bisnis (bisnis) dan etika organisasi (etika organisasi) yang ada). Dan etika profesi. Pemikiran seperti ini menyimpang dari sudut pandang pemimpin. Pemimpin menganggap bawahannya adalah orang yang pemalas, jadi kalau mau kerja harus diperintah. Pada saat yang sama, organisasi perusahaan saat ini percaya bahwa kerja kolaboratif, integrasi, persatuan, bantuan timbal balik, dan kemandirian bersama adalah keuntungan untuk mencapai yang di tuju. Kemudian dahulu perusahaan selalu berorientasi pada produk, sehingga penyelesaian masalah terkesan kaku

(mekanis), terfragmentasi (sebagian), dan mengabaikan hak-hak karyawan yang ikut serta dalam pembangunan dan pengembangan masyarakat. .

Dalam hal ini, tidak akan ada lingkungan kerja untuk membantu mengembangkan ide dan inovasi untuk membantu mencapai tujuan. Di era yang dinamis ini, pilihan yang tepat adalah menjalin silaturahmi dan meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Paradigma baru ini menggantikan pandangan lama tentang pemimpin yang kaku dan fleksibel, yang menuntut pemimpin untuk mengintegrasikan berbagai jenis sumber daya secara bersamaan. Organisasi yang masih berorientasi pada kontrol, hierarki, dan struktur mekanis akan sulit beradaptasi dengan lingkungan yang berubah.

Banyak eksekutif dan pemimpin organisasi sering gagal mencapai puncak prestasi karena mereka tidak dapat menguasai keterampilan berkomunikasi dengan orang lain. Karena orang-orang tertentu dianggap sangat ahli dalam bidang tertentu, jika mereka mengabaikan hubungan mereka, kurang empati, terlalu egois, ambisius dengan karir dan masalah materi, mereka akan tidak disukai dan diabaikan oleh bawahannya. Setidaknya ada tujuh alasan dasar mengapa seorang pemimpin gagal. Menurut Morgan McCall dan Michael Lombardo (1983) dalam Triantoro Safaria (2004:15), penyebab utama kegagalan pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Tidak peka, acuh tak acuh, mengintimidasi, tidak masuk akal
2. Dingin, terasing, arogan
3. Pengkhianatan terhadap kepercayaan pribadi
4. Terlalu ambisius, egois, politis, egois
5. Menderita masalah kinerja di dunia bisnis

6. Tidak dapat mendelegasikan dan membentuk tim

7. Tidak dapat memilih bawahan yang cocok

Tampak jelas bahwa pemimpin yang gagal menerapkan praktik kepemimpinannya sangat dipengaruhi oleh kurangnya kepekaan dan kepedulian mereka terhadap bawahan dan orang-orang di sekitarnya. Kita sering menemukan pemimpin yang jauh dan arogan dalam kepemimpinan. Kesombongan kekuasaan sering kali melahirkan kebencian dan rasa tidak hormat kepada pemimpinnya oleh bawahannya. Dia memiliki keterampilan delegasi yang buruk, tidak melihat nilai dalam pekerjaan orang lain, dan tidak dapat membangun tim.

C. Peran Pemimpin dalam Pengejawantahan Visi

Sebagai Manusia, semua orang memiliki ide, keinginan, dan impian yang ingin mereka capai ketika mereka dewasa. Ketika Anda tumbuh Anda berambisi dan ingin menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi, dan Anda ingin merancang sebuah organisasi yang maju, profesional, dan mampu bersaing di tingkat global. Ini disebut mimpi atau visi. Definisi di atas, meskipun lebih sederhana dan lebih individualistis, sebenarnya mengarah pada definisi awal tentang apa itu visi. Visi adalah masa depan yang realistis dan realistis bagi organisasi. Visi adalah pernyataan ke mana arah organisasi, masa depan yang lebih sukses atau lebih diinginkan daripada saat ini. Dengan kata lain, visi berkaitan erat dengan masa depan yang penuh kemungkinan yang lebih baik dari sekarang. Visi adalah ekspresi dari upaya organisasi untuk menciptakan harapan pelanggan dan karyawan mereka. Visi seorang pemimpin akan berdampak positif jika dia menjalankan rencananya dengan baik. Berhati-hatilah dalam

menciptakan peran dan fungsi yang jelas dan benar.

Seorang pemimpin visioner dapat melihat apa visinya bagi organisasi berdasarkan kontribusi semua anggota dalam organisasi. Visi yang kuat akan mengantarkan pada kepemimpinan yang sukses dalam organisasi karena kepemimpinan yang sukses penting bagi keberhasilan organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang memiliki pemimpin yang berkomitmen, memiliki visi masa depan, dan mampu menafkahi semua anggotanya.

D. Kepemimpinan Visioner

Seth Kahan (2002) berpendapat bahwa kepemimpinan visioner mencakup kemampuan dan pengalaman luar biasa untuk memastikan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang visioner adalah seseorang yang memprediksi dan mengelola peristiwa masa depan yang mungkin muncul dan mendorong orang lain untuk bertindak dengan cara yang benar. Seorang pemimpin visioner mampu melihat tantangan dan peluang sebelum terjadi dan kemudian memposisikan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan sebaik-baiknya.

Corinne Mc Laughlin (2001) menulis bahwa pemimpin yang mampu membangun fajar baru adalah mereka yang mampu membangun dengan intuisi dan imajinasi, penghargaan, dan keberanian. Tantangan yang dihadapi perusahaan seringkali dipandang sebagai upaya untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan menjadikannya sesuatu yang menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka bekerja dengan potensi penuh mereka dan tercerahkan oleh makna hidup mereka yang lebih tinggi. Dia melihat ke depan cukup jauh. Mereka adalah inovator sosial yang melihat dunia secara keseluruhan dan menyusun rencana strategis.

Syarat utama seorang pemimpin visioner adalah kemampuan menggambarkan secara jelas tujuan yang ingin dicapai di masa depan. Dari berbagai pendapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang mampu mengembangkan intuisi, imajinasi, dan kreativitas. Ia mampu memimpin organisasinya melalui serangkaian kebijakan dan tindakan progresif yang adaptif, efisien, dan efektif. Pemimpin visioner menjalankan kepemimpinannya dengan dukungan penuh dari seluruh staf dan semua pihak yang terkait dengannya karena keahliannya dalam meyakinkan mereka bahwa apa yang mereka lakukan akan memberikan yang terbaik bagi semua pihak.

E. Karakteristik

Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan memiliki kualitas yang mewujudkan segala sikap dan perilaku yang menunjukkan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian visi, memandang jauh ke depan, dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan risiko. Karakteristik kunci dari kepemimpinan visioner:

1. Saya melihat diri saya sebagai katalis, berorientasi pada kinerja yang lebih baik dan mampu memberikan arahan yang nyata dan teratur.
2. Memiliki keberanian untuk bekerja keras menuju tujuan, penuh percaya diri, tidak ragu-ragu, dan siap mengambil resiko setiap saat. Pada saat yang sama, pemimpin visioner juga menunjukkan laporan yang akurat, menyeluruh, dan akurat. Mengenai sumber daya, terutama sumber daya manusia, sebagai aset yang sangat berharga, kita harus

- memperhatikan dan melindunginya.
3. Mampu menggerakkan orang lain untuk bekerja keras dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan, dan menjadi panutan yang secara konsisten menunjukkan nilai-nilai kepemimpinan, memberikan umpan balik yang positif, dan selalu menghargai kerja keras dan prestasi yang telah ditunjukkan oleh mereka yang telah berkontribusi.
 4. Mampu merumuskan visi yang jelas, menginspirasi dan menginspirasi, mewujudkan "mimpi", mengajak orang lain untuk berubah, pindah ke "tempat baru". Mampu menginspirasi, memotivasi orang lain untuk bekerja lebih kreatif dan bekerja lebih keras untuk memperbaiki situasi dan kondisi.
 5. Mampu mewujudkan visi menjadi tindakan, menjelaskan dengan baik tujuan visi kepada orang lain, dan secara pribadi sangat berkomitmen terhadap visi tersebut.
 6. Berpegang teguh pada nilai-nilai spiritual yang diyakininya. Memiliki integritas kepribadian yang kuat, memancarkan energi, vitalitas dan kemauan yang kuat untuk selalu berdiri pada posisi yang sesuai dengan nilai-nilai spiritual. Menjadi orang yang pertama dan utama dalam mewujudkan nilai-nilai luhur.

F. Strategi Tindakan Kepemimpinan Visioner

Frank Martinelly (2007) menguraikan startegi bagaimana

seharusnya menjadi pemimpin yang visioner. Menurutnya ada 5 langkah yang semestinya dilakukan, diantaranya sebagai berikut:

1. Fokus kepada Tujuan Organisasi

Organisasi harus bertindak secara terorganisir untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini dilakukan untuk menghindari segala kecenderungan dan godaan untuk boros dan terbatas pada hal-hal kecil yang picik. Untuk mempertahankan fokus dari semua rencana tindakan pada tujuan organisasi memerlukan kohesi dan menjaga hubungan antara manajemen dan semua staf.

2. Membuat Rencana Jangka Panjang

Rumusan jangka panjang akan mengarah pada langkah-langkah yang jelas selama lima sampai sepuluh tahun ke depan, siapa yang akan memimpin dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut, kompetensi kepemimpinan apa yang dibutuhkan, lalu bagaimana desain pengembangan kepemimpinan? Untuk dapat menjawab pertanyaan tersebut, perlu dibentuk suatu komisi yang bertugas mempersiapkan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan jangka panjang, yang tugasnya meliputi: rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, penilaian kinerja dan penugasan tugas terkait dan tanggung jawab.

3. Mengembangkan Visi bagi masa depan organisasi.

Kunci untuk merumuskan visi adalah menjawab pertanyaan: seperti apa dan seperti apa organisasi kita di masa depan? Setelah visi dirumuskan, itu harus menginspirasi semua kegiatan organisasi, termasuk rapat, diskusi, dan tempat kerja. Begitu sebuah organisasi memiliki visi, ia mengomunikasikan visinya kepada semua karyawan.

4. Selalu berada dalam kondisi siap dan dinamis untuk perubahan.

Selalu siap untuk berubah dengan cepat akan terbantu dengan menyajikan informasi terkini tentang segala perubahan yang terjadi di luar organisasi yang berpotensi berdampak pada organisasi dalam 3-5 tahun ke depan. Mendorong dan memfasilitasi anggota organisasi untuk membaca, mendengarkan dan mencari tahu segala sesuatu yang berkaitan dengan peristiwa dan berita yang relevan dengan tuntutan perubahan. Kemudian setelah itu muncul pertanyaan yang menantang: Sejauh mana organisasi mampu secara efektif merespon perubahan dan tren tersebut? Bagaimana organisasi serupa lainnya mempersiapkan diri untuk perubahan serupa? Pertanyaan-pertanyaan tersebut harus mampu mencetuskan dan memacu anggota organisasi untuk berpikir tentang perubahan.

5. Selalu mengetahui perubahan kebutuhan konstituen/ pelanggan

Permintaan pelanggan sering berubah. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memberikan informasi aktual terkait hal ini. Beberapa cara untuk mengumpulkan kepuasan pelanggan adalah dengan melakukan survei, melalui kontak langsung dengan pelanggan, dengan mengefektifkan layanan dan customer care, dan lain sebagainya. Organisasi selalu siap melakukan perubahan untuk menjaga kepuasan pelanggan.

Seorang pemimpin harus mampu terlebih dahulu menciptakan iklim dan budaya untuk perubahan. Kepada semua pihak terkait, pemimpin harus terus dan sering dengan antusias menyuarakan pentingnya perubahan untuk kebaikan, mendorong semangat semua lini, mencontohkan keberhasilan, memberi contoh dan tentunya harus sering tampil bekerja keras bersama

mereka. Di sisi lain, perlu juga dicatat bahwa mengendalikan perubahan membutuhkan kesabaran dan pemahaman dari berbagai kendala material dan non-materi. Biasanya ada berbagai kesalahan dan hambatan psikologis yang terkadang terjadi pada tahap awal perubahan. Ketika sedang menjalani masa transisi, ia harus sabar, memperhatikan semua staf, memberikan bantuan dan bisa mengarahkan mereka.

G. Peran Pemimpin Visioner

Burt Nanus (1992), mengungkapkan ada empat peran yang harus dimainkan oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu:

1. Peran penentu arah (*direction setter*).

Peran ini merupakan posisi kepemimpinan dimana pemimpin menyajikan visi, gambaran yang meyakinkan atau target suatu organisasi, yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Ini untuk orang-orang yang belajar dan mempraktikkan kepemimpinan. Sebagai seorang pemimpin, penting untuk menyampaikan visi, mengomunikasikannya, memotivasi karyawan dan rekan kerja, dan meyakinkan orang-orang bahwa apa yang dilakukan adalah hal yang benar, dan mendukung partisipasi di semua tingkatan dan di semua tahap upaya menuju masa depan.

2. Agen perubahan (*agent of change*).

- Seorang agen perubahan adalah peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal menjadi sentral. Perubahan ekonomi, sosial, teknologi, dan politik terjadi secara terus menerus, ada yang dramatis dan ada yang lambat. Kebutuhan dan preferensi pelanggan bervariasi dari orang ke orang, dan dari waktu ke waktu.

Pemimpin perlu terus-menerus beradaptasi dengan perubahan yang terus berubah dan berpikir ke depan dengan mempertimbangkan perubahan yang bisa datang. Ini memberi pemimpin kemampuan untuk disediakan dalam situasi apa pun yang dapat mengancam keberhasilan organisasi saat ini, dan yang paling penting, kesuksesan di masa depan. Akhirnya, fleksibilitas dan pengambilan risiko yang diperhitungkan juga penting dalam lingkungan yang berubah. Tiga jenis taktik untuk menentukan perubahan:

- *Anticipatory Change* (Perubahan Antisipatif) adalah antisipasi kebutuhan akan perubahan. Sebagai antisipasi, seseorang harus melihat ke depan terlebih dahulu untuk menemukan tanda-tanda perubahan. Tantangannya adalah merumuskan terlebih dahulu seperti apa bentuk peta baru yang benar.
- *Reactive Change* (Perubahan Reaktif) *Reactive change* merupakan reaksi karena terlihatnya tanda-tanda bahwa akan menjadi perubahan.
- *Crisis Change* (Perubahan Krisis) *Crisis change* merupakan tanda-tanda untuk perubahan sudah sedemikian besar dan intensif pada suatu tingkatan yang tidak dapat dielakkan lagi.

Memahami ketiga pendekatan perubahan ini penting karena secara intuitif mudah. Secara umum, semakin sulit untuk mengubah sesuatu, semakin mahal harganya. Dengan demikian, memimpin perubahan strategis bekerja sama baiknya dalam perubahan reaktif, perubahan krisis, dan perubahan

antisipatif. Perubahan yang paling sulit dilakukan adalah perubahan antisipatif karena harus memprediksi perubahan masa depan yang mungkin terjadi. Perubahan krisis adalah perubahan yang permasalahannya jelas, sehingga biaya yang dikeluarkan sebagai akibatnya relatif murah. Perubahan reaktif berbeda dari keduanya karena tingkat kesulitan dan biayanya sedang.

3. Juru bicara (*spokesperson*).

Memimpin masa depan organisasi itu penting, dan sebagian besar dari itu adalah menyampaikan pesan tentang visi Anda. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang memahami pentingnya segala bentuk komunikasi dalam mendukung masa depan. Pemimpin, sebagai juru bicara visi, harus mengomunikasikan pesan yang mengikat setiap orang untuk terlibat dan menyentuh visi organisasi—secara internal dan eksternal. Visi yang disampaikan harus bermanfaat, menarik, dan membangkitkan semangat tentang masa depan organisasi.

4. Pelatih (*coach*).

Seorang pemimpin visioner harus menjadi pelatih. Seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin mencoba untuk membuat anggota organisasi bekerja sama menuju suatu tujuan. Pemimpin, sebagai pelatih, membimbing pekerja untuk membantu mereka mewujudkan visi organisasi untuk masa depan. Dalam beberapa kasus, dapat dikatakan bahwa pemimpin sebagai pelatih lebih tepat untuk diangkat sebagai pemain-pelatih.

H. Kompetensi Pemimpin Visioner

Kepemimpinan Visioner memerlukan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci

sebagaimana dikemukakan oleh Burt Nanus (1992), yaitu:

1. Seorang pemimpin visioner harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lain dalam organisasi. Hal ini menuntut pemimpin untuk menghasilkan bimbingan, dorongan dan motivasi.
2. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan eksternal dan mampu merespon secara tepat semua ancaman dan peluang. Termasuk di dalamnya bahwa perencanaan itu penting, mampu “smartly connect” dengan orang-orang kunci di luar organisasi, tetapi mereka memainkan peran penting dalam organisasi (investor dan pelanggan).
3. Pemimpin harus memainkan peran penting dalam membentuk dan memengaruhi praktik, prosedur, produk, dan layanan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin harus berpartisipasi dalam organisasi untuk menghasilkan dan memelihara pelayanan prima guna mempersiapkan dan membimbing jalan organisasi ke masa depan (keberhasilan realisasi visi).
4. Pemimpin impian harus memiliki atau mengembangkan “ceruk” untuk meramalkan masa depan. Ceruk ini merupakan bentuk kiasan yang didasarkan pada kemampuan data untuk menyediakan akses kebutuhan konsumen masa depan, teknologi, dan sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengelola

sumber daya organisasi untuk mempersiapkan kebutuhan dan perubahan yang muncul ini.

Sementara itu, Barbara Brown menawarkan 10 kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin visioner, yaitu:

1. Visualisasi.
Pemimpin berwawasan ke depan memiliki gagasan yang jelas tentang apa yang perlu dicapai dan gagasan yang jelas tentang kapan hal itu akan dicapai.
2. Berpikir
Pemimpin yang berpikiran maju tidak hanya memikirkan di mana bisnis saat ini, tetapi lebih memikirkan di mana mereka ingin berada di masa depan.
3. Manifestasi pandangan ke depan.
Pemimpin visioner adalah perencana yang dapat memprediksi masa depan. Saat membuat rencana, pertimbangkan tidak hanya apa yang ingin Anda lakukan, tetapi juga pertimbangkan teknologi, prosedur, organisasi, dan faktor lain yang dapat memengaruhi rencana tersebut
4. Perencanaan Proaktif.
Pemimpin yang berpikiran maju menetapkan tujuan dan strategi khusus untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin visioner dapat mengantisipasi atau memperhitungkan hambatan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk mengatasi hambatan tersebut.
5. Berpikir kreatif.

Ketika dihadapkan pada tantangan, para pemimpin yang berpikiran maju mencoba mencari solusi alternatif baru dengan berfokus pada masalah, peluang, dan tantangan.

6. Ambil risiko.
Pemimpin yang berpikiran maju berani mengambil risiko dan memandang kegagalan sebagai peluang, bukan kegagalan.
7. Koordinasi proses. (proses kesepakatan).
Pemimpin visioner tahu bagaimana menyelaraskan tujuan mereka sendiri dengan tujuan organisasi. Dapat langsung menyinkronkan tugas dan pekerjaan masing-masing departemen dalam organisasi.
8. Membangun aliansi.
Pemimpin visioner menyadari bahwa untuk mencapai tujuannya, mereka harus menjalin hubungan yang harmonis di dalam dan di luar organisasi. Dia secara aktif mencari peluang untuk bekerja sama dengan individu, departemen, dan kelompok yang berbeda.
9. Terus belajar. (belajar terus menerus).
Pemimpin visioner harus dapat secara teratur berpartisipasi dalam pelatihan dan jenis pengembangan lainnya di dalam dan di luar organisasi. Pemimpin visioner dapat menguji setiap interaksi, baik negatif maupun positif, untuk memahami situasi. Pemimpin visioner dapat mencari peluang kolaborasi dan berpartisipasi dalam proyek yang memperluas

pengetahuan, menantang pemikiran, dan mengembangkan imajinasi.

10. Menerima perubahan.
Pemimpin visioner tahu bahwa perubahan adalah bagian penting dari pertumbuhan dan perkembangan. Ketika perubahan yang tidak diinginkan atau tidak terduga ditemukan, para pemimpin visioner secara aktif menyelidiki cara-cara yang mungkin bermanfaat bagi perubahan tersebut.

SIMPULAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi, sesuai dengan teks karya Sondang P Siagian. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, mengajak, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan adalah suatu proses hubungan, yang berarti kepemimpinan dapat terjadi bila ada pengikut/bawahan. Kepemimpinan tanpa bawahan tidak ada gunanya dan bawahan tanpa kepemimpinan akan kacau balau. Kepemimpinan adalah proses pemberian wewenang kepada orang lain. Keputusan dan tindakan pemimpin adalah apa yang benar-benar penting dalam situasi kepemimpinan. Keputusan sukses yang diambil oleh seorang pemimpin akan menentukan maju mundurnya suatu organisasi yang dipimpinnya.

Di masa lalu, barang merupakan keunggulan kompetitif atas pesaing, tetapi sekarang dan di masa depan, orang (sumber daya manusia) dengan visi yang jelas dan hubungan yang luas akan menentukan keberhasilan organisasi. Jenis organisasi baru telah diciptakan oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan

perubahan demografi. Pemimpin harus lebih bisa melihat ke masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

I. Sarwono, Quantitative and Qualitative Research Methods (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)

Wibowo. 2012. Manajemen Perubahan. Jakarta: Rajawali Pers.

Nanus, B. 2001. Kepemimpinan Visioner; Menciptakan Kesadaran akan arah dan Tujuan di dalam Organisasi. Jakarta: Prenhallindo.

Kambey. 2006. Landasan Teori Administrasi/Manajemen. Manado: Yayasan Tri Ganesha.

Mulyono. 2008. Manajemen Administrasi & organisasi Pendidikan. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Diakses dari:

<http://kepemimpinanfisipuh.blogspot.com/2009/03/definiskepemimpinan.html?m=1>

<https://ibnunsr.wordpress.com/2012/06/05/kepemimpinan-visioner/>

<https://ibnunsr.wordpress.com/2012/06/05/kepemimpinan-visioner/>

<http://imammkurnia.blogspot.com/2014/04/kepemimpinan-visioner.html?m=1>

<https://media.neliti.com/media/publications/112239-ID-kepemimpinan-visioner-dalam-kancah-globa.pdf>

<http://tugaskuliah0601.blogspot.com/2017/04/model-kepemimpinan-visioner-dalam.html#:~:text=Kepemimpinan%20visioner%20memiliki%20ciri%2Dciri,menghadapi%20segala%20tantangan%20dan%20resiko.>