

Kepemimpinan Kharismatik yang Visioner

Drs. Moh. Muslim, MM¹

Dr. Sururin²

Institut Bisnis Nusantara

Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340

(021) 8564932

ABSTRAK

Kepemimpinan adalah proses dalam mengerahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktifitas yang harus dilakukan. Hampir semua pemimpin besar dan revolusioner adalah pemimpin yang kharismatik dan visioner. Pemimpin karismatik biasanya memiliki visi masa depan yang kuat, yang berupa obsesi dan mereka dapat memotivasi orang lain untuk mewujudkannya.

Pemimpinan visioner adalah pemimpin yang mempunyai visi ke depan yang jelas dan realistis. kepemimpinan yang kharismatik dan visioner adalah pemimpin yang antusias dan percaya diri yang kepribadian dan tindakannya dapat mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Pemimpin kharismatik (charismatic leader) mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu melebihi kemampuannya, meski dihadapkan pada rintangan dan gangguan yang terkadang mengharuskan adanya pengorbanan pribadi.

Kata kunci: kepemimpinan, kharismatik, visioner.

Pendahuluan

Pemimpin memiliki wewenang dan memikul tanggung jawab mengelola kegiatan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karenanya eksistensi pemimpin dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena ia merupakan penggerak organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi membutuhkan pemimpin yang baik dan ideal agar tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai sesuai dengan target. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh berbagai faktor, di antaranya figur pemimpinnya.

Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses pemimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya.³

Seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan segala perilaku karyawan sehingga segala perilakunya sesuai dengan keinginan pimpinan. Selama mengarahkan dan memotivasi karyawan seorang pemimpin bisa memilih suatu gaya atau tipe kepemimpinan tertentu apakah gaya otokratis, militeristik, paternalistik, demokratis, visioner dan kharismatik⁴ yang sesuai dengan situasi dan lingkungan para bawahan.

Hampir semua pemimpin besar dan revolusioner adalah pemimpin yang kharismatik dan visioner. Bahkan visioner yang dikemukakan oleh pemimpin spiritual religius tidak hanya terbatas dalam kehidupan dunia, akan tetapi juga kehidupan berikutnya. Kepemimpinan kharismatik dapat dikatakan paling tepat ketika pekerjaan bawahan memiliki tujuan ideologis atau lingkungannya

¹ Dosen Institut Bisnis Nusantara, alamat email: mohmuslim13@yahoo.co.id

² Dosen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, email: sururin@uinjkt.ac.id

³ Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2010, *Manajemen*, terj. Bob Sabran & Devri Barnadi Putera, Erlangga, Jakarta, hal. 146

⁴ Sudaryono,, 2014, *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Lentera Ilmu Cendekia, Jakarta, hal. 203 - 232)

menimbulkan tekanan dan ketidakpastian yang tinggi. Hal ini dapat menjelaskan mengapa saat pemimpin karismatik muncul, mereka lebih berperan dalam bidang politik, agama, atau saat peperangan; atau ketika sebuah perusahaan baru memulai bisnisnya atau menghadapi suatu krisis. Sebagai contoh, Mahatma Gandhi menggunakan karismanya untuk mengakhiri ketidakadilan sosial dan tirani tanpa kekerasan. Bung Karno memelopori bangsa Indonesia dengan memproklamkan dan mendeklarasikan berdirinya NKRI. Di sektor bisnis Steve Jobs memperoleh loyalitas dan komitmen yang kokoh dari teknisi Apple pada awal tahun 1980-an dengan mengartikulasikan visi tentang komputer pribadi yang dapat mengubah kehidupan manusia secara dramatis.

Fokus pembahasan dalam tulisan ini menjelaskan hakikat kepemimpinan, gaya atau tipe kepemimpinan, kepemimpinan kharismatik yang visioner, langkah menyusun visi dan misi, serta strategi implementasinya.

Hakikat Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai kemampuan untuk menangkap pemikiran bahwa pemimpin terlibat dengan orang lain demi mencapai tujuan. Kepemimpinan bersifat timbal balik dan dilakukan antar manusia. Kepemimpinan merupakan kegiatan "manusia", yang berbeda dengan kegiatan persuratan administratif atau pemecahan masalah.⁵ Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, Griffin (2000) membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.⁶

Kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dalam mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok. Mengacu pada konsep ini terdapat empat implikasi penting yakni:

Pertama, kepemimpinan melibatkan orang lain—karyawan atau pengikut. Dengan kemauan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu mendefinisikan status pemimpin dan membuat proses kepemimpinan menjadi mungkin; tanpa orang yang dipimpin, semua mutu kepemimpinan dari seorang manajer menjadi tidak relevan.

Kedua, kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok bukannya tanpa kekuasaan; mereka dapat dan membentuk aktivitas kelompok dengan berbagai cara. Sekalipun demikian, masih merupakan fakta yang umum dalam kehidupan organisasi bahwa manajer pada saat yang sama—dengan jumlah kekuasaan sah yang sama—amat beda dalam kemampuannya menggunakan kekuasaan menghargai, memaksa, rujukan, dan keahlian.

Ketiga, kepemimpinan adalah kemampuan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku pengikut dengan berbagai cara.

⁵ Richat L. Daft, *Manajemen*, terj. Tita Maria Kanita, Salemba Empat, Jakarta, hal. 329)

⁶ Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hal. 255

Sebenarnya, pemimpin telah mempengaruhi prajurit untuk membunuh dan pemimpin telah mempengaruhi karyawan untuk melakukan pengorbanan pribadi demi kebaikan perusahaan. Kekuasaan mempengaruhi membawa kita ke aspek keempat dari kepemimpinan.

Keempat, dari kepemimpinan menggabungkan tiga aspek sebelumnya dan mengakui bahwa kepemimpinan adalah mengenai nilai. James McGregor Burns mengatakan bahwa pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Kepemimpinan moral menyangkut nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangkan kalau tiba saatnya memberikan respons pada usulan pemimpin untuk memimpin.⁷

Dari beberapa konsep yang dikemukakan para ahli di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi kegiatan sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan. Artinya suatu proses memberi makna atau pengarahan yang berarti terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Dengan demikian kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang lain agar mereka bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kelompok atau organisasi.

Tipe Kepemimpinan

Model kepemimpinan atau sering disebut juga gaya atau tipe kepemimpinan merupakan sikap dan perilaku pemimpin dalam mengelola setiap organisasi. Tipe kepemimpinan itu dapat diklasifikasikan menjadi enam tipe utama yaitu sebagai berikut:

1. Tipe pemimpin otokratis
2. Tipe pemimpin militeristik
3. Tipe pemimpin paternalistik
4. Tipe pemimpin demokratis
5. Tipe pemimpin karismatik
6. Tipe pemimpin visioner⁸

Masing-masing tipe mempunyai karakteristik yang berbeda. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tipe Pemimpin Otokratis

Gaya ini terkadang disebut sebagai kepemimpinan yang terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya otokratis ini ditandai dengan adanya petunjuk yang sangat banyak sekali yang berasal dari pemimpin dan tidak ada satupun peran karyawan dalam merencanakan dan sekaligus mengambil suatu keputusan. Gaya kepemimpinan otokratis ini akan menentukan sendiri keputusan, peran, bagaimana, kapan dan bilamana secara sepihak. Yang pasti tugas yang diperintahkan mesti dilaksanakan.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis ini yaitu:

- a. wewenang mutlak itu terpusat dari pemimpin,
- b. keputusan dan kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin,

⁷ James AF. Stoner, R. Edward Freeman, Danil R. Gilbert, *Manajemen*, terj. Alexander Sindoro, Prenhallindo, Jakarta, 1996, hal. 161

⁸ Lebih lengkap Baca: <https://felixdeny.wordpress.com/2012/01/07/definisi-kepemimpinan-dan-macam-macam-gaya-kepemimpinan/>

- c. komunikasi hanya berlangsung dalam satu arah dari pimpinan ke bawahan bukan sebaliknya,
- d. pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) dari para bawahannya dilakukan dengan ketat. Selain itu ia beranggapan bahwa organisasi adalah milik pribadi, bawahan adalah sebagai alat semata-mata, pada saat menggerakkan bawahan sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.

2. Tipe Pemimpin Militeristik

Tipe pemimpin ini sangatlah mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter yang merupakan tipe pemimpin yang senantiasa bertindak sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya. Namun Perlu diperhatikan bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristik tidak sama dengan pemimpin-pemimpin dalam organisasi militer.

Sifat-sifat dari tipe kepemimpinan militeristik yaitu:

- a. lebih banyak dalam menggunakan sistem perintah atau komando, keras dan sangat begitu otoriter, kaku dan sering kali untuk kurang bijaksana,
- b. menghendaki adanya kepatuhan yang mutlak dari bawahan,
- c. sangat menyenangi suatu formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang terlalu berlebihan,
- d. menuntut adanya sebuah disiplin yang kaku dari para bawahannya,
- e. tidak menghendaki adanya saran, usul, sugesti, dan kritik dari bawahannya,
- f. komunikasi hanya dapat berlangsung searah.

3. Tipe Pemimpin Paternalistik

Tipe kepemimpinan ini, menggunakan pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan. Kadang-kadang pendekatan yang dilakukan terlalu menekan. Tetapi harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi ditinjau dari segi sifat-sifat negatifnya pemimpin paternalistik kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinya.

Sifat-sifat umum dari tipe pemimpin paternalistik dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa,
- b. bersikap terlalu melindungi bawahan dan jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Karena itu jarang ada pelimpahan wewenang,
- c. jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasinya,
- d. sering menganggap dirinya maha tahu.

4. Tipe Pemimpin Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Gaya demokratis ini disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama.

Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini disebabkan karena tipe

kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu.

Beberapa ciri dari tipe kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a. dalam proses menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia,
- b. selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi,
- c. senang menerima saran, pendapat dan bahkan dari kritik bawahannya,
- d. mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan berikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, dan inisiatif dari bawahan,
- e. lebih menitik beratkan kerja sama dalam mencapai tujuan.
- f. bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengesampingkan sifat instruksi.

Dari sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin tipe demokratis, jelas bahwa tidak mudah untuk menjadi pemimpin demokratis.

5. Tipe Pemimpin Karismatik

Pemimpin karismatik biasanya selalu dihubungkan dengan hal-hal mistik dan gaib, karena langkanya tipe pemimpin ini, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural powers*), perlu dikemukakan bahwa kekayaan, umur, tingkat pendidikan dan sebagainya, bukanlah jaminan untuk menjadi seorang pemimpin karismatik. Namun yang perlu diketahui adalah tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar, dan karenanya mempunyai pengikut yang sangat besar.

Pemimpin karismatik biasanya memiliki visi masa depan yang kuat, yang hampir berupa obsesi, dan mereka dapat memotivasi orang lain untuk mewujudkannya. Para pemimpin ini berpengaruh emosional bagi bawahan mereka karena mereka sangat percaya dengan visinya dan dapat mengomunikasikannya kepada orang lain hingga seolah-olah visi itu nyata, pribadi, dan bermakna.⁹

Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatis ini ialah mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara bicarannya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin ini sangat menyenangkan perubahan dan tantangan. Terdapat beberapa indikator kepemimpinan kharismatik, yaitu:

- a. Pengikut-pengikutnya meyakini kebenarannya dalam memimpin.
- b. Pengikut-pengikutnya menerima gaya kepemimpinannya tanpa bertanya.
- c. Pengikut-pengikutnya memiliki kasih sayang kepada pemimpinnya.
- d. Kesadaran untuk mematuhi perintah pemimpinnya.
- e. Dalam mewujudkan misi organisasi melibatkan pengikutnya secara emosional.
- f. Mempertinggi pencapaian kinerja (performance) pengikutnya.
- g. Dipercayai pengikutnya bahwa dengan kepemimpinannya akan mampu misi organisasinya.¹⁰

Dari paparan di atas, berarti kepemimpinan kharismatik memiliki kebutuhan kuat akan kekuasaan, memiliki percaya diri yang tinggi dan pendirian yang kuat pula dalam mewujudkan kepercayaan dan idealitasnya

⁹ Richard L Daft, *op. Cit.*, hal. 349

¹⁰ Sudaryono, *op. Cit.*, hal. 235

Robert House mengusulkan sebuah teori bahwa kepemimpinan karismatik bisa terwujud bila berangkat dari sekumpulan usulan dan melibatkan proses yang diamati, bukan sekedar cerita rakyat dan mistik. Teori yang dikemukakan House merupakan tahapan seorang pemimpin biasa-biasa saja menjadi seorang pemimpin karismatik. Di dalamnya ada empat tahap:

- a. Pemimpin rutin menilai lingkungan, menyesuaikan dan merumuskan ke dalam sebuah visi tentang apa yang harus dilakukannya.
- b. Pemimpin menyampaikan visinya kepada pendukung dengan menggunakan cara apa pun.
- c. Pemimpin membangun kepercayaan melalui keahlian teknis, pengambilan risiko pribadi pengorbanan diri, dan perilaku tidak konvensional.
- d. Pemimpin mendemonstrasikan cara untuk mencapai visi melalui pembuatan rancangan tugas pemberian kuasa dan taktik yang tidak konvensional.¹¹

6. Tipe Pemimpinan Visioner

Seorang pemimpin merupakan inspirator perubahan dan visioner yang memiliki peran untuk memberikan arahan yang jelas pada sebuah organisasi.

Pemimpinan visioner sering kali dihubungkan dengan pemimpin karismatik. Meskipun demikian, kepemimpinan visioner sangatlah berbeda karena kemampuannya dalam menciptakan dan mengartikulasikan sebuah visi masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik, sehingga dapat memperbaiki situasi saat ini. Visi ini, jika dipilih dan diimplementasi dengan tepat, dapat menghasilkan tenaga luar biasa sehingga "dapat melompat jauh ke masa depan serta membutuhkan keahlian, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya."¹²

Pemimpinan visioner adalah pemimpin yang mempunyai visi ke depan yang jelas dan realistis. Visi (*vision*) adalah masa depan yang menarik dan ideal, yang dapat dipercaya namun belum tercapai. Visi merupakan bagian penting dari kepemimpinan kharismatik dan para pemimpin kharismatik ahli dalam seni kepemimpinan visioner.

Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam merumuskan visi dan misi perusahaan, organisasi, kelompok maupun pribadi. Seorang pemimpin merumuskan visi, misi, strategis, dan nilai perusahaan atau bisnis. Sedangkan manajemen yang dipimpin oleh manajer adalah individu, departemen, kelompok, atau organisasi, yang membuat perencanaan, program, taktik, kendali, dan anggaran untuk mewujudkan visi, misi, strategi, dan nilai perusahaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Gaya atau tipe ini merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang dijalankan secara bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberikan arahan dan makna pada suatu usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Pemimpin visioner setidaknya memiliki empat peran penting, yaitu:

- a. Penentu arah yang baik harus dapat menyusun berbagai langkah menuju sasaran yang dapat diterima sebagai suatu kemajuan riil oleh semua orang di dalam organisasi
- b. Agen perubahan yang baik harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan di dunia luar, memperkirakan implikasi terhadap organisasi, dan menciptakan sense of urgency.
- c. Juru bicara

¹¹ Dian Dwi Anisa, *Be a Super Leader*, Cemerlang Publising, tt, Cet. I, 2015, hal. 28

¹² Stephen P Robbins, op. Cit., hal. 161

- d. Pelatih yang baik harus mampu memberitahu orang lain dimana tempat berpijak, apa arti visi, dan apa yang akan dilakukan untuk merealisasikan visi.¹³

Dengan demikian pemimpin visioner mesti bisa memegang peran penting dalam membentuk dan memengaruhi segala praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin senantiasa terlibat di dalam organisasi agar bisa menghasilkan dan dapat mempertahankan kesempurnaan layanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan. Oleh karenanya setiap pemimpin selalu siap dan dituntut mampu dalam melakukan suatu transformasi terlepas dari gaya kepemimpinan apa yang mereka anut. Pemimpin mesti mampu dalam mengelola perubahan, termasuk di dalamnya dapat mengubah budaya organisasi yang tak lagi kondusif dan produktif. Pemimpin mesti memiliki visi yang tajam, pandai mengelola keragaman dan dapat mendorong terus suatu proses pembelajaran karena dinamika perubahan lingkungan yang sangat cepat.

Pemimpin visioner berbicara lewat hati kepada pegawai dengan membiarkan mereka menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar dari diri mereka. Ketika orang lain melihat halangan atau kegagalan, mereka melihat kemungkinan dan harapan.¹⁴

Kepemimpinan Kharismatik yang Visioner

Fokus pembahasan selanjutnya penulis mengemukakan tesis model gabungan kepemimpinan kharismatik yang visioner. Kepemimpinan Karismatik sering kali disandingkan dengan Visioner. Dengan kata lain: Kepemimpinan visioner biasanya kharismatik, demikian sebaliknya. Karisma diartikan "api yang menyalakan energi dan komitmen pengikut serta menyebabkan mereka mengikuti panggilan tugas". Terjadi perdebatan, apakah karisma dapat dipelajari atau sudah *given* dari Tuhan? Sebagian berpendapat bahwa karisma merupakan bawaan yang telah dimiliki seseorang sejak lahir, Itu anugerah dari Tuhan, oleh sebab itu tidak mudah untuk dipelajari. Sebaliknya, terdapat pendapat yang menyatakan bahwa karisma bisa dipelajari. Bagi kelompok yang sependapat bahwa karisma bisa dipelajari, muncul pertanyaan: Bagaimana caranya agar "menjadi" pemimpin yang mempunyai karisma? Dengan bahasa sederhana, bagaimana menjadi orang yang kharismatik?

Robbins¹⁵ mencoba menjawab pertanyaan tersebut berdasar hasil penelitian tentang belajar menjadi pemimpin yang mempunyai karisma, sekaligus pengalaman yang diajarkan kepada mahasiswanya di kampus.. Langkah awal yang diajarkan untuk menjadi pemimpin yang karismatik, antara lain:

- a. mengartikulasikan tujuan yang tinggi,
- b. menyampaikan ekspektasi kinerja yang tinggi,
- c. percaya bahwa bawahannya mampu mencapai harapan-harapan tersebut, dan
- d. berempati dengan kebutuhan bawahannya;

Contoh yang dipraktekkan kepada para mahasiswa adalah dengan meminta mereka untuk melakukan presentasi. Untuk menjadi pemimpin yang mempunyai karisma, maka yang harus dilakukan adalah: serius belajar teknik presentasi yang kuat, penuh keyakinan, dan dinamis; dan mereka telah berlatih dengan nada suara yang tegas dan memikat.

Peneliti juga melatih pemimpin mahasiswa menggunakan perilaku karismatik secara nonverbal, termasuk mencondongkan badan ke arah lawan bicara saat

¹³ Sudaryono, *op.cit.*, hal. 210

¹⁴ Richard L Daft, *op.cit.*, hal-347

¹⁵ Stephen P Robbins, *Op. Cit.*, hal-160

berkomunikasi dengan bawahan, melakukan kontak mata, dan memiliki postur santai serta ekspresi muka yang lucu.

Di dalam kelompok bersama para pemimpin karismatik "terlatih" ini, anggota menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, penyesuaian yang lebih baik terhadap pemimpin dan kelompok dibandingkan dengan anggota kelompok yang dipimpin oleh pemimpin non karismatik.

Perbedaan pendapat juga muncul terkait dengan pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja perusahaan. Berdasar hasil penelitian, menunjukkan korelasi mengesankan antara pemimpin kharismatik dan kinerja yang tinggi serta kepuasan di antara bawahan. Walaupun salah satu penelitian telah mengemukakan bahwa CEO kharismatik tidak berpengaruh pada kinerja organisasi, karisma tetap diyakini sebagai kualitas kepemimpinan yang diinginkan.¹⁶ Terlepas dari perdebatan tersebut, tulisan berikut coba menguraikan kepemimpinan kharismatik berdasar berbagai referensi yang dapat dipelajari, yang semuanya memperkuat tesis penulis di atas, bahwa pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mempunyai visi yang kuat.

Stephen P Robbins,¹⁷ menjelaskan pemimpin yang visioner dan kharismatik adalah pemimpin yang antusias dan percaya diri yang kepribadian dan tindakannya dapat mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Pemimpin kharismatik (*charismatic leader*) mampu menginspirasi dan memotivasi orang untuk melakukan sesuatu melebihi kemampuannya, meski dihadapkan dengan halangan dan pengorbanan pribadi. Pengikut bersedia mengabaikan kepentingan mereka demi bagian, tim, atau organisasi.

Richard L Daft menjelaskan, dampak pemimpin kharismatik biasanya muncul setelah:

- a. menyatakan visi mulia yang dinyatakan oleh semua pegawai;
- b. menampilkan kemampuan memahami dan berempati terhadap pengikut;
- c. memberdayakan dan mempercayai bawahan untuk mencapai hasil.¹⁸

Pemimpin karismatik cenderung sulit ditebak karena mereka menciptakan atmosfer perubahan, dan mereka dapat terobsesi dengan ide-ide visioner yang menggairahkan, menstimulasi, dan mendorong orang lain untuk bekerja keras.¹⁹ Sementara, Robbins menjelaskan lima karakteristik pemimpin kharismatik, yaitu:

- a. memiliki visi,
- b. mampu mengartikulasi visi tersebut,
- c. bersedia mengambil risiko untuk mencapai visi tersebut,
- d. sensitivitas terhadap kendala lingkungan dan kebutuhan bawahan, dan
- e. perilaku yang luar biasa.

Seorang pemimpin harus mempunyai visi dan misi yang jelas untuk dapat membawa suatu organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Pikiran positif dan perkataan positif adalah bagian integral berpikir dan bertindak sebagai pemimpin dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Seorang pemimpin harus belajar menghadapi ketakutan-ketakutan sehubungan dengan kompetisi, kemampuan pribadi, kemampuan tim dan kelompok. Dengan berbuat demikian seorang pemimpin dapat meningkatkan kualitas kerja anggota dan dapat mencapai kesuksesan. Memberdayakan pikiran bawah sadar adalah salah satu metode yang dapat membantu seorang pemimpin dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ Richard L Daft, *op. Cit.*, hal 347

¹⁹ *Ibid*

Langkah Menuju kepemimpinan Kharismatik yang Visioner

Paparan di atas menjelaskan bahwa pemimpin yang kharismatik dan visioner adalah pemimpin yang mempunyai visi ke depan yang jelas. Visi memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah organisasi/usaha/lembaga. Suatu organisasi yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas, akan berdampak pada keadaan yang tidak terkontrol serta tidak memiliki gambaran yang jelas mengenai masa depan sebuah organisasi.

Sebelum menjelaskan langkah membangun visi, maka akan dijelaskan pengertian visi.

1. Pengertian Visi Menurut Bahasa

Visi berasal dari Bahasa Inggris *'vision'* yang artinya penglihatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, visi diartikan dengan pengertian:

- a. kemampuan untuk melihat pada inti persoalan;
- b. pandangan atau wawasan ke depan: seluruh rakyat mempunyai -- yang sama mengenai perjuangan bangsa;
- c. kemampuan untuk merasakan sesuatu yang tidak tampak melalui kehalusan jiwa dan ketajaman penglihatan;
- d. apa yang tampak dalam khayalan;
- e. penglihatan; pengamatan²⁰

2. Pengertian Visi menurut Istilah

Terdapat beragam redaksi yang menjelaskan visi, antara lain:

- a. Visi adalah idealisasi pemikiran tentang masa depan organisasi yang merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global sebagai tantangan zaman.
- b. Visi adalah angan-angan atau imajinasi seseorang tentang usaha atau bisnis atau diri mereka suatu saat nanti. Meskipun demikian visi harus realistis dan dapat diraih dengan strategi yang jelas dan terukur, oleh karena visi sebenarnya dapat menjadi tolok ukur pertumbuhan organisasi/usaha yang sedang dijalankan. Visi juga akan membentuk sosok organisasi atau bisnis pada masa yang akan datang dan menentukan besarnya bentuk tersebut. Dengan visi yang jelas akan menjadi alasan mengapa seseorang memasuki usaha dalam bidang yang selama ini dilakukan, serta menjadi imajinasi mengenai posisi usaha dan ke mana organisasi/bisnis akan di bawa. Jadi visi adalah sebuah tujuan, keinginan, atau angan-angan (gambaran) masa depan organisasi/perusahaan yang ingin dibangun, pilih, dan besarkan.
- c. Visi merupakan sebuah daya ataupun kekuatan untuk melakukan suatu perubahan yang mendorong terjadinya proses suatu kreativitas dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Terdapat dua aspek mengenai visi, yakni *visionary role* dan *implementation role*. Artinya pemimpin tidak hanya mampu membangun atau menciptakan visi bagi sebuah organisasi, namun juga mempunyai kemampuan untuk menerapkan visi tersebut kedalam suatu rangkaian yang diperlukan guna mencapai visi tersebut.
- d. Visi / wawasan adalah lampu jarak jauh yang dapat memberikan arah setiap upaya. Jika jelas dan cemerlang maka perhatian orang pun akan tertarik dan minat serta keingintahuannya pun akan terangsang. Bahkan sekali pun rinciannya samar-samar, namun visi dapat

²⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia, versi online diunduh dari <http://kbbi.web.id/visi>

digunakan sebagai pengingat bahwa banyak yang ada dalam hidup ini selain yang biasa dan rutin²¹

3. Karakteristik Visi

Terdapat beberapa karakteristik visi, antara lain:

- a. memperjelas arah dan tujuan,
- b. mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standard of excellence
- c. menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen,
- d. menciptakan makna bagi anggota organisasi
- e. merefleksikan keunikan atau keistimewaan organisasi
- f. menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi
- g. konseptual dalam arti memperhatikan secara seksama hubungan organisasi dengan lingkungan dan sejarah perkembangan organisasi yang bersangkutan.

Pendapat lain menyatakan bahwa sebuah visi harus memiliki karakteristik:

- a. menantang, memberi inspirasi, dan semangat,
- b. menciptakan tujuan, arah, dan komitmen,
- c. melampaui kepentingan setiap pribadi,
- d. menjadi bagian integral dari budaya organisasi yang bersangkutan, dan
- e. tidak rumit, ringkas, mudah dipahami, dan dikomunikasikan

Dalam kaitannya dengan ini, Muhaimin, dkk, menjelaskan beberapa hal yang harus dipenuhi dalam sebuah visi yaitu:

- a. Menggambarkan kepercayaan-kepercayaan dan kebutuhan dan harapan stakeholder.
- b. Menggambarkan apa yang diinginkan pada masa yang akan datang.
- c. Spesifik hanya khusus untuk organisasi/bisnis/lembaga tertentu.
- d. Mampu memberikan inspirasi
- e. Mengasumsikan pada sistem yang berbeda pada saat ini.
- f. Terbuka untuk dilakukan pengembangan sesuai dengan organisasi yang ada, metodologi, fasilitas, dan proses.²²

4. Tujuan dari perumusan visi antara lain:

- a. Mencerminkan cita-cita yang akan dicapai
- b. Memiliki Orientasi masa depan perusahaan
- c. Menimbulkan komitmen tinggi dari seluruh jajaran dan lingkungan organisasi/perusahaan
- d. Memberikan arah dan focus strategi organisasi/perusahaan yang jelas, Dan
- e. Menjaga kesinambungan kepemimpinan organisasi/perusahaan

Menurut Sudaryono, tujuan visi antara lain:

- a. memperjelas arah umum perubahan kebijakan organisasi,
- b. memotivasi karyawan untuk bertindak ke arah yang benar,
- c. membantu proses mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dari orang-orang yang berbeda.²³

²¹ Carol A. O'Connor, 2002, *Kepemimpinan yang Sukses dalam Sepekan*, terj. Sugeng Panut, Kesaint Blanc, Jakarta, hal. 86

²² Muhaimin, dkk, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Kencana, hal-158

²³ Sudaryono, op. Cit., hal. 112-113

5. Cara Menyusun Visi

Visi harus dikembangkan dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan stakeholder potensial dan kegiatan utama organisasi/bisnis/lembaga. Visi dirumuskan dalam kalimat yang mudah dipahami yang menunjukkan suatu keadaan bisnis/lembaga dalam jangka panjang (bisa berkisar 5-10 tahun). Keadaan tersebut dapat diwujudkan dalam ukuran yang kualitatif.

- a. Melakukan riset, baik industri maupun pasar, lokasi dan organisasi itu sendiri termasuk karyawan, manajer, dan rekan bisnis.
- b. Melakukan wawancara mengenai kebutuhan yang ada tetapi belum terpenuhi, mengetahui keinginan dan harapan dari pasar untuk menentukan sebuah strategi.
- c. Mengumpulkan data pasar.
- d. Merumuskan susunan data dengan mencari trend dan unsur perbedaannya.
- e. Merumuskan visi dan misi
- f. Mengkomunikasikan ke anggota organisasi melalui seminar. *Workshop*, presentasi, atau rapat
- g. Melakukan perbaikan visi dan misi berdasarkan saran dan kritik dari anggota sehingga mereka merasa memiliki dan menyusun visi dan misi. Hal ini penting karena rasa memiliki perlu di bangun dari bawah.
- h. Perhatikan aspek analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)

Selanjutnya, beberapa hal yang harus diperhatikan dalam merumuskan dan menyusun redaksi visi antara lain:

- a. Sederhana (*simple*), sehingga mudah di pahami dan diimajinasikan
- b. Terukur (*measurable*), disesuaikan dengan kondisi dan situasi . Angan-angan yang dirumuskan dalam visi tidak terlalu muluk, karena visi akan berubah menjadi fiksi, sebuah khayalan semu yang mustahil untuk di wujudkan.
- c. Terjangkau (*reachable*), Jika visi terukur, sederhana tetapi tidak mungkin bisa di wujudkan, visi tersebut tidak ideal
- d. Beralasan (*reasonable*), ini yang menjadi dasar untuk mengembangkan usaha/organisasi/perusahaan di masa datang.
- e. "Ambisius"., tanpa ambisius visi akan kehilangan energi.
- f. Periode waktu (*time frame*). Penjabaran visi harus disertai dengan target waktu yang jelas, sehingga akan memudahkan tingkat ketercapaian.
- g. Strategis (*strategic*), yang akan berdampak besar, antara lain: menjadi tujuan untuk bersaing, ada unsur pembeda dengan yang lain, bisa menjadi motivator,
- h. Unik dan berbeda dengan yang lain
- i. Ada kejelasan hubungan kejadian saat ini dengan kejadian masa datang.
- j. Perspektif kondisi saat ini ke masa datang.
- k. Komunikatif.
- l. Dapat dimengerti oleh banyak pihak.

Penutup

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang kharismatik mempunyai visi yang jelas, dengan demikian pimpinan kharismatik juga pemimpin visioner. Untuk menjadi pemimpin kharismatik harus mampu mengartikulasikan tujuan yang tinggi, menyampaikan ekspektasi kinerja yang tinggi, percaya bahwa karyawannya mampu mencapai harapan-harapan tersebut, dan berempati dengan kebutuhan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2010, *Manajemen*, terj. Bob Sabran & Devri Barnadi Putera, Erlangga, Jakarta
- Sudaryono, 2014, *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Lentera Ilmu Cendekia, Jakarta
- Richat L. Daft, 2014, *Manajemen*, terj. Tita Maria Kanita, Salemba Empat, Jakarta
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, Prenada Media, Jakarta
- James AF. Stoner, R. Edward Freeman, Danil R. Gilbert, 1996, *Manajemen*, terj. Alexander Sindoro, Prenhallindo, Jakarta
- <https://felixdeny.wordpress.com/2012/01/07/definisi-kepemimpinan-dan-macam-macam-gaya-kepemimpinan/>
- Dian Dwi Anisa, 2015, *Be a Super Leader*, Cemerlang Publising, tt, Cet. I
- Carol A. O'Connor, 2002, *Kepemimpinan yang Sukses dalam Sepekan*, terj. Sugeng Panut, Kesaint Blanc, Jakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, versi online diunduh dari <http://kbbi.web.id/visi>
- Muhaimin, dkk, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Kencana