

ANALISIS MODEL KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DAN VISIONER

Aap Siti Ulyani¹, Nana Suryapermana²

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

asitiulyani@gmail.com

ABSTRAK

Istilah kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dibahas dan dikaji, karena selalu diamati dan fenomenanya kurang paham. Fenomena kepemimpinan di Indonesia telah memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap politik dan bangsa. Kemajuan dan penurunan organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan, sehingga dalam lembaga seperti lembaga pendidikan dan pesantren. Jika lembaga pendidikan memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka akan mendapatkan kemajuan yang cepat.

Sebuah organisasi, termasuk organisasi Perguruan Tinggi akan sulit meraih keunggulan dan keberhasilan masa depannya, kecuali memiliki visi yang menarik, berpengaruh dan dapat diwujudkan, dan sekaligus mendapat dukungan dari berbagai pihak. Pemimpin visioner mampu menganalisis kekuatan dan kesempatan yang dimiliki organisasinya untuk mengantisipasinya serta untuk mengantisipasi kelemahan-kelemahan serta ancaman-ancaman terhadap organisasinya.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kharismatik, Visioner*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja guru dipahami sebagai perilaku yang mencerminkan sikap dan kepribadian guru yang ditunjukkannya dengan mengikuti semua aturan madrasah. Kedisiplinan guru dalam suatu organisasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, karena dengan kondisi disiplin guru yang memadai diharapkan dapat menjadi landasan yang kokoh bagi sebuah madrasah untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan Bersama. Disiplin diartikan sebagai suatu kondisi dalam suatu organisasi dimana guru mengikuti aturan dan berperilaku sesuai dengan standar yang dapat diterima dalam organisasi. Berkenaan dengan kinerja, konsep disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan seorang guru terhadap peraturan madrasah ¹. Hal ini juga didukung oleh teori yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja guru ². Kepemimpinan kharismatik bisa menjadi salah satu jalan keluar. Kepemimpinan kharismatik yang ada di lingkungan Kepala Madrasah Aliyah menjadi salah satu alasan tertibnya kinerja guru dan staf di lembaga Pendidikan.

Kepemimpinan kharismatik dipahami sebagai kepemimpinan yang khas dan memiliki daya tarik yang memikat. Kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang menganggap bahwa karisma adalah karakteristik individu yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan pemimpin lainnya, terutama dalam hal implikasinya terhadap

¹ Chrisvan Caissar et al., "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Acman: Accounting and Management Journal* 2, no. 1 (2022): 11–19, <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>.

² Moh Amin, "Kepemimpinan Dalam Islam," *Resolusi: Jurnal Sosial Politik* 2, no. 2 (2019): 121–27, <https://doi.org/10.32699/resolusi.v2i2.1034>.

inspirasi, penerimaan, dan dukungan bawahan. Penekanan kepemimpinan kharismatik adalah pada karisma seorang pemimpin ³

Pemimpin visioner adalah individu yang memiliki visi yang jelas tentang masa depan yang diinginkan dan mampu mengkomunikasikannya dengan baik kepada anggota tim atau organisasi. Mampu mengilhami orang lain dengan visi, memotivasi untuk mencapai tujuan yang tinggi, dan menciptakan lingkungan yang inovatif dan berorientasi pada masa depan. Pemimpin yang kharismatik dan visioner merupakan salah satu aspek dalam kriteria pemimpin yang baik, dan untuk menjadi sosok pemimpin yang dapat diandalkan dan dapat menjadi panutan bagi setiap anggotanya para pemimpin seharusnya memiliki aspek tersebut. Sehingga nantinya pemimpin dapat memberikan pengarahan dengan baik dan memberikan inovasi-inovasi dalam masa kepemimpinannya.

METODE

Pendekatan yang digunakan adalah studi pustaka (library research). Dalam penelitian ini memakai dokumen berupa buku, jurnal yang berhubungan dengan masalah penelitian, buku-buku yang membahas pelaksanaan fungsi manajemen, dokumen dan lain-lain. Analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, display data, dan penyimpulan data.

PEMBAHASAN

Pemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Walaupun

³ Jurnal Pendidikan et al., "HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam Vol. 7, No. 1, Januari - Juni 2018" 7, no. 1 (2018): 1–21.

semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, namun tetaplah individunya berbeda maka hadir gaya kepemimpinan yang juga ikut terbentuk. Walaupun begitu, para peneliti telah mengelompokkan beragam kepemimpinan tersebut ke dalam beberapa kelompok berdasarkan sifat maupun ciri umumnya, sehingga lebih mudah dipelajari.⁴

Kepemimpinan Kharismatik

Karisma adalah sebuah kata Yunani yang berarti “karunia diinspirasi illahi” (divinely inspired gift) seperti kemampuan untuk melakukan mukjizat atau memprediksi peristiwa-peristiwa di masa mendatang. Menurut Weber, karisma terjadi bilamana terdapat suatu krisis sosial, yang pada krisis itu, seorang dengan kemampuan pribadi yang luar biasa tampil dengan sebuah visi yang radikal yang memberi suatu pemecahan terhadap krisis tersebut, dan pemimpin tersebut menarik perhatian para pengikut yang percaya pada visi itu dan merasakan bahwa pemimpin tersebut luar bias.

Tokoh-tokoh besar agama pada umumnya mempunyai tipe kepemimpinan kharismatik ini, misalnya para nabi dan rasul, serta para ulama. Sedangkan tokoh-tokoh politik yang kita kenal mempunyai tipe kepemimpinan kharismatik ini antara lain adalah Sukarno, Mao Tse Tung, Mahatma Gandhi, KH Abdurrahman Wahid, dll. Soekarno adalah contoh seorang pemimpin karismatik. Dia menggunakan kemampuan orasi dan pidato yang kuat, kepribadian yang menarik, dan komitmen yang tak tergoyahkan. Dia menggerakkan masyarakat untuk perubahan positif, yakni kemerdekaan Indonesia.⁵

⁴ Fauzan Fauzan, “Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner,” *Al’adalah* 22, no. 1 (2021): 68–79, <https://doi.org/10.35719/aladalah.v22i1.11>.

⁵ Nur Amalia et al., “Upayah Menjadikan Pemimpin Karismatik,” 2021, 155–67.

Kepemimpinan kharismatik adalah gaya kepemimpinan yang menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian oleh orang lain. Pemimpin kharismatik memiliki kepribadian yang kuat, memancarkan kepercayaan diri, dan jarang mengungkapkan keraguan diri. Mereka menggunakan karisma dan persona mereka untuk memobilisasi orang menuju perubahan. Kepemimpinan kharismatik berfokus pada pemimpin, bukan pada pengikut. Max Weber adalah salah satu tokoh yang mengembangkan konsep kepemimpinan kharismatik. Ciri-ciri pemimpin kharismatik antara lain memiliki aura yang kuat, keterampilan menjalin koneksi, kemampuan dalam me-manage situasi, dan public speaker yang baik. Kelebihan dari gaya kepemimpinan ini adalah dapat mengkomunikasikan visi dan misi secara jelas, mampu membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih giat serta mampu mendapatkan pengikut dengan masa yang besar karena sifatnya yang berkarisma. Namun, kekurangan dari kepemimpinan kharismatik adalah kurang cocok diterapkan dalam organisasi yang bergantung pada struktur dan proses yang kaku.⁶

Pengertian kepemimpinan kharismatik menurut Max Weber adalah kepemimpinan yang didasarkan pada karisma atau kemampuan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Pemimpin kharismatik dipandang sebagai juru selamat yang mistis, mempunyai harga diri dan berkepribadian menarik. Weber juga memandang bahwa kepemimpinan kharismatik dapat muncul dalam situasi-situasi krisis di mana masyarakat membutuhkan sosok pemimpin yang dapat menumbuhkan kepercayaan yang telah lama hilang dari hati sanubari masyarakat.

⁶ Zaini Muchtarom, "Konsep Max Weber Kepemimpinan Karismatik.Pdf," *Refleksi*, 2000.

Teori Sosial ‘Otoritas’ Max Weber dalam pandangan Max Weber teori sosial ‘otoritas’ diklasifikasikan menjadi tiga karakteristik ⁷ yakni:

1. Otoritas Tradisional, Hal ini menunjukkan bahwa otoritas tradisional berasal dari warisan, garis keluarga, atau etnis. Dalam pandangan ini, kekuasaan didasarkan pada hubungan pribadi atau personal, serta kesetiaan pribadi seseorang kepada pemimpin sebelumnya. Pemilik otoritas tradisional adalah orang-orang yang dianggap mengetahui tradisi yang sakral. Karena itu, ikatan adat memegang peranan penting,
2. Otoritas Kharismatik, Menurut Weber “kharisma” adalah ciri atau bakat seseorang yang membedakannya dengan orang biasa. Dia dianggap memiliki kecerdasan atau kekuatan superior, supranatural, manusia super, atau setidaknya luar biasa. Ciri pembeda lainnya dari otoritas ini adalah bahwa para pengikut mengabdikan diri mereka kepada pemimpin karena mereka percaya bahwa mereka dipanggil untuk melakukannya. Menurut Weber, charisma adalah fenomena irasional yang unik. Hal ini karena pengakuan atas otentisitas orang yang dianggap pemimpin merupakan landasan otoritas kharismatik.
3. Otoritas Legal- Rasional, Kewenangan atau otoritas legal rasional disebut juga dengan kewenangan hukum, yaitu kewenangan yang didasarkan pada kerangka hukum yang berlaku dimasyarakat. Landasan otoritas rasional adalah legitimasi (legitimasi), yaitu hak orang yang berkuasa. Dalam hal ini, individu yang bertugas mengeluarkan perintah melakukannya sebagai institusi impersonal daripada sebagai hak prerogatif pribadi. Orang-orang menciptakan lembaga ini atas dasar hukum untuk mengatur kehidupan mereka

⁷ Dede Ridho Firdaus, Anis Zohriah, and Anis Fauzi, “Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik Dan Visioner Di Pondok Pesantren” 05, no. 04 (2023): 15038–49.

Kepemimpinan karismatik telah diperdebatkan dan dikaji oleh berbagai ahli manajemen. Salah satu ahli yang terkenal dalam studi kepemimpinan karismatik adalah Michael D. Mumford, yang telah melakukan penelitian dan kontribusi pada bidang ini. Namun, perlu dicatat bahwa konsep kepemimpinan karismatik telah muncul sejak awal abad ke-20, terutama melalui karya Max Weber, seorang sosiolog Jerman. Weber mengemukakan teori kepemimpinan karismatik dalam bukunya yang berjudul "Economy and Society" yang diterbitkan pada tahun 1922. Weber mendefinisikan kepemimpinan karismatik sebagai kekuasaan yang didasarkan pada sifat khusus atau kekuatan pribadi pemimpin.

Selain itu, James MacGregor Burns, seorang profesor ilmu politik Amerika, juga memainkan peran penting dalam mengembangkan pemahaman tentang kepemimpinan karismatik. Dalam bukunya yang terkenal berjudul "Leadership" yang diterbitkan pada tahun 1978, Burns menggambarkan kepemimpinan karismatik sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain dengan karisma mereka. Namun, penting untuk diingat bahwa konsep kepemimpinan karismatik terus berkembang dan mendapatkan kontribusi dari berbagai ahli manajemen seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, selain Mumford, masih banyak ahli lainnya yang telah memberikan kontribusi dalam memahami dan mengkaji kepemimpinan karismatik.

Penggunaan istilah kharisma ditunjukan terhadap kualitas pribadi manusia yang berbeda dengan pribadi manusia pada umumnya. Seseorang yang dipercaya memiliki suatu kekuatan atau keistimewaan dan keberadaannya mampu menjadi seorang pemimpin yang dipandang mampu menciptakan citra diri dengan setiap kemampuan yang dimiliki tanpa bantuan dari pihak lain. Seringkali seseorang dianggap memiliki kharisma karena ada

yang mempercayainya mempunyai kekuatan dan kemampuan yang luar biasa berkesan di hadapan masyarakat.⁸

Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya (Kartono, 2010). Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.⁹

Tipe kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin. Pemimpin disini dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercayai sebagai orang yang dihormati, disegani, dipatuhi dan ditaati secara rela dan ikhlas. Kepemimpinan kharismatik menginginkan anggota organisasi sebagai

⁸ Anggit Rizkianto, "Kepemimpinan Karismatik H.O.S. Tjokroaminoto Di Sarekat Islam," *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 2, no. 1 (2020): 55–80, <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v2i1.71>.

⁹ Besse Mattayang, "247-349-1-Pb," *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis* Volume 2 N, no. 4 (2019): 1–8.

pengikutnya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa atau dengan sedikit mungkin perubahan. Pemimpin karismatik cenderung muncul di dunia politik, agama, saat perang, atau saat perusahaan masih dalam tahap awal atau menghadapi krisis yang mengancam kelangsungan hidupnya. Selain ideologi dan ketidakpastian, faktor situasional lain membatasi munculnya karisma di suatu level organisasi. Tetapi, visi biasanya berlaku untuk keseluruhan organisasi atau divisi-divisi utama. Tidak semua pemimpin yang karismatik selalu bekerja demi kepentingan organisasinya. Banyak dari pemimpin ini menggunakan kekuasaan mereka untuk membangun perusahaan sesuai citra mereka sendiri. Hal yang paling buruk, karisma yang egois ini membuat si pemimpin menempatkan kepentingan dan tujuan-tujuan pribadi di atas tujuan organisasi.¹⁰

Contoh tokoh aceh yang memiliki kepemimpinan kharismatik TGB Syahri Ramdahan adalah sosok pemimpin teladan dan karismatik yang. Sumber keteladanan kepemimpinan TGH Syahri Ramadhan yaitu dari empat karakter utama yang ada pada Rasulullah SAW sebagai suri tauladan untuk seluruh umat islam, diantaranya: shiddiq, amanah, tabligh, dan fathonah. Sosok karismatik TGH Syahri Ramadhan muncul dari kepribadiannya yang shaleh, pengetahuan agama yang luas dan mendalam, sopan dan santun, tegas dan berani merupakan indikator yang menunjukkan bahwa TGH Syahri adalah orang yang berwibawa dan berkarisma. Wibawa dan karisma yang dimilikinya mampu mempengaruhi seluruh warga Pondok Evaluasi Pesantren dan menjadikannya sebagai figur yang dikagumi, disanjung, disegani, dihormati dan menjadi panutan bagi santri dan masyarakat. Ketaatan warga pondok pesantren kepada TGH Syahri Ramdahan merupakan bentuk Otoritas karismatik yang timbul dari sosok TGH Syahri Ramadhan. Otoritas

¹⁰ Fauzan, "Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner."

karismatik tersebut terbentuk dari wibawa dan karomahnya. Karisma TGH Syahri Ramadhan juga bersumber dari amalan-amalan atau wirid yang diamalkan, seperti; Hizib Nahdlatul Wathan, Thariqat Hizib Nahdlatul Wathan, dan Syawriqul Anwar, yang beliau sering amalkan bersama seluruh warga pondok pesantren. Ketaatan warga pondok pesantren terhadap otoritas karismatik TGH Syahri Ramadhan adalah kultur NW yang menjadi prinsip dasar ketaatan kepada pimpinan yaitu “sami’na watho’na” yang artinya kami mendengar kami setia.¹¹

Kepemimpinan visioner

Gaya kepemimpinan yang fokus pada pengembangan dan komunikasi visi yang jelas dan inspiratif kepada para pengikut. Para pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk melihat jauh ke depan, memvisualisasikan tujuan yang diinginkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapainya. Berikut adalah beberapa definisi tentang kepemimpinan visioner menurut para ahli:

1. Bennis dan Nanus (1985): Kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk menciptakan dan mengkomunikasikan visi yang menarik dan memotivasi orang lain untuk mencapai visi tersebut.
2. Kotter (1990): Kepemimpinan visioner melibatkan penggambaran dan komunikasi gambaran masa depan yang menginspirasi, memberikan arah, dan memotivasi orang lain untuk bergerak menuju visi tersebut.
3. Sashkin dan Rosenbach (2003): Kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk menciptakan, mengartikulasikan, dan mengkomunikasikan gambaran masa depan yang menarik dan

¹¹ Safinah Safinah and Zainal Arifin, “Otoritas Kepemimpinan Karismatik Tuan Guru Dalam Membentuk Budaya Religius,” *Journal EVALUASI* 5, no. 2 (2021): 311, <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i2.754>.

memotivasi orang lain untuk berpartisipasi dalam mencapai visi tersebut.

4. Bass dan Riggio (2006): Kepemimpinan visioner melibatkan pemimpin yang memiliki visi yang kuat, mampu menggambarkan dengan jelas dan meyakinkan visi tersebut kepada para pengikut, dan menggerakkan mereka menuju pencapaian visi.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan stakeholder yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personal.

¹².

Corinne mendefinisikan pemimpin visioner adalah mereka yang mampu membangun fajar baru (*a new dawn*) bekerja dengan intuisi dan imajinasi, penghayatan, dan boldness. Mereka menghadirkan tantangan sebagai upaya memberikan yang terbaik untuk organisasi dan menjadikannya sebagai sesuatu yang menggugah untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka bekerja dengan kekuatan penuh dan tercerahkan dengan tujuan-tujuan yang lebih tinggi. Pandangannya jauh ke depan. Mereka adalah para social innovator, agen perubah, memandang sesuatu dengan utuh (big picture) dan selalu berpikir strategis. Kepemimpinan visioner, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi

¹² Nur Mukti, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah," *Jurnal Kependidikan* 6, no. 1 (2018): 71–90, <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>.

arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.¹³

Pemimpin visioner memiliki ciri di antaranya adalah yang dikemukakan oleh McLaughlin¹⁴ yaitu:

1. Komitmen terhadap nilai spiritual sebagai ciri paling menonjol dari pemimpin visioner. Mereka mewujudkan integritas pribadi, dan memancarkan energi, vitalitas, dan kehendak.
2. Memiliki inspirasi visi yang bersih dalam bentuk kemampuan mewujudkan visi dasar yang telah ditrencanakan, didukung oleh inspirasi positif ke masa depan, serta arah yang jelas tentang bagaimana mencapai visi tersebut
3. Menghormati hubungan baik yang diwujudkan dalam bentuk kepedulian kepada orang lain dan menganggap bahwa mereka itu adalah asset terbesar dalam suatu organisasi. Pemimpin visioner mengedepankan pendekatan kemitraan dan menciptakan rasa berbagi visi dan makna dengan orang lain. Mereka menunjukkan rasa hormat yang lebih besar bagi orang lain dan hati-hati mengembangkan semangat tim.
4. Berani mengambil langkah inovatif; melalui kemampuan Pemimpin visioner mengubah paradigma lama, dan menciptakan strategi yang “di luar kebiasaan” pemikiran konvensional dengan pemikiran sistemik.

Frank Martinelly menguraikan strategi bagaimana seharusnya menjadi pemimpin yang visioner. Menurutnya ada 5 langkah¹⁵ yang semestinya dilakukan:

¹³ Toha Ma'sum, "Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional," *Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 1–23.

1. Strategi 1 – Fokus kepada Tujuan Organisasi, Seluruh tindakan dan pengambilan keputusan harus di arahkan kepada semata-mata upaya pencapaian tujuan akhir dari organisasi. Untuk menjaga agar semua rencana aksi focus kepada tujuan organisasi, memerlukan kekompakkan dan pemeliharaan hubungan antara pimpinan dan bawahan.
2. Strategi 2 – Membuat Rencana Jangka Panjang, perumusan jangka panjang akan menuntun kepada langkah yang jelas sampai lima sampai sepuluh tahun ke depan. Dalam Lembaga atau instansi pemerintahan adanya perencanaan strategis yang disusun sekali lima tahun.
3. Strategi 3 – Mengembangkan Visi bagi masa depan organisasi. Kunci perumusan visi adalah menjawab keinginan atau mimpi terkait akan menjadi apa organisasi yang dipimpin dikemudian hari. Ketika rumusan visi telah dibuat, maka visi tersebut harus menjadi inspirasi bagi seluruh aktivitas organisasi, dan anggota organisasi. Visi yang telah dirumuskan, harus disampaikan ke seluruh pihak terkait di dalam organisasi, bahkan ke ruang-ruang public di luar organisasi.
4. Strategi 4 – Selalu berada dalam kondisi siap dan dinamis untuk perubahan. Selalu siap berubah dengan cepat akan terbantu dengan menyajikan informasi-informasi mutakhir tentang segala perubahan yang terjadi di luar organisasi yang berpotensi berdampak kepada organisasi kedepannya. Dorong dan fasilitasi anggota organisasi untuk membaca, mendengar dan mencari tahu segala hal yang terkait

¹⁵ Tan Gusli et al., “Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah,” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021) : 2919 – 32, <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1002>.

dengan kejadian-kejadian dan berita yang relevan dengan tuntutan perubahan.

5. Strategi 5 – Selalu mengetahui perubahan kebutuhan konstituen/pelanggan. Keinginan dan kebutuhan pelanggan seringkali mengalami perubahan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi menyediakan informasi aktual yang terkait dengan hal ini. Survei kepuasan pelanggan, kontak langsung dengan pelanggan, mengefektifkan layanan customer care, adalah beberapa cara yang dapat dilakukan agar organisasi selalu mengetahui harapan dan keinginan pelanggan yang baru. Dengan demikian organisasi akan selalu siap untuk melakukan perubahan dan perbaikan untuk menjaga kepuasan pelanggan.

Keberhasilan kepemimpinan visioner tergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengkomunikasikan visi dengan efektif, memotivasi para pengikut, dan mengimplementasikan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin visioner dapat menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan membawa perubahan yang positif untuk masa depan yang lebih baik.

Kepemimpinan visioner memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan yang perlu dipertimbangkan. Berikut adalah beberapa contoh positif dari kepemimpinan visioner:

1. Inspirasi dan motivasi: Pemimpin visioner mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim dengan visi yang jelas dan menarik. Mereka dapat menciptakan semangat dan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan bersama.
2. Inovasi dan kreativitas: Kepemimpinan visioner mendorong inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Mereka mendorong anggota tim

untuk berpikir di luar kotak, mencari solusi baru, dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan.

3. Fokus pada tujuan jangka panjang: Pemimpin visioner memiliki pandangan jangka panjang dan fokus pada pencapaian tujuan yang berkelanjutan. Mereka mampu melihat potensi dan peluang di masa depan yang dapat membawa keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

Berikut adalah beberapa contoh negarif dari kepemimpinan visioner:

1. Tidak terlalu responsif terhadap perubahan situasional: Pemimpin visioner mungkin kurang responsif terhadap perubahan situasional yang membutuhkan penyesuaian cepat. Kekuatan mereka terletak pada visi jangka panjang, tetapi ini dapat membuat mereka kurang adaptif terhadap perubahan yang tiba-tiba.
2. Risiko kegagalan: Kepemimpinan visioner dapat melibatkan pengambilan risiko yang tinggi dalam mencapai tujuan yang besar. Meskipun ini dapat membawa kemajuan dan inovasi, namun juga dapat berpotensi menghadapi kegagalan atau rintangan yang signifikan.
3. Kesulitan dalam mengimplementasikan visi: Meskipun pemimpin visioner memiliki visi yang jelas, mereka mungkin menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan visi tersebut secara efektif. Komunikasi yang buruk atau resistensi dari anggota tim dapat menghambat pelaksanaan visi yang diinginkan.
4. Ketergantungan pada pemimpin: Kepemimpinan visioner seringkali sangat terkait dengan sosok pemimpin itu sendiri. Jika pemimpin visioner meninggalkan organisasi atau tidak aktif, dapat timbul

kekosongan kepemimpinan dan kesulitan dalam mempertahankan visi yang telah dibangun.

Penting untuk diingat bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan sendiri. Pemimpin visioner perlu menyadari tantangan yang mungkin mereka hadapi dan mengambil langkah-langkah untuk memaksimalkan potensi positif dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul.

Sebuah organisasi, termasuk organisasi Perguruan Tinggi akan sulit meraih keunggulan dan keberhasilan masa depannya, kecuali memiliki visi yang menarik, berpengaruh dan dapat diwujudkan, dan sekaligus mendapat dukungan dari berbagai pihak. Pemimpin visioner mampu menganalisis kekuatan dan kesempatan yang dimiliki organisasinya untuk mengantisipasinya serta untuk mengantisipasi kelemahan-kelemahan serta ancaman-ancaman terhadap organisasinya. Visi dalam kepemimpinan visioner, menjadi bagian penting dalam membangun organisasi, kepemimpinan yang efektif, mempunyai rencana yang matang dan berorientasi penuh pada hasil, mengadopsi visi-visioner baru yang menantang dalam menetapkan arah baru organisasi yang lebih baik. Dalam kepemimpinan visioner, pemimpin adalah penentu arah visi, pemimpin adalah juru bicara visi, pemimpin adalah agen perubahan bagi visi, dan pemimpin sebagai pelatih bagi visi.¹⁶

¹⁶Endah Christianingsih, "Kepemimpinan Visioner, Kinerja Dosen, Dan Mutu Perguruan Tinggi," *Records Management Journal* 10, no. 2 (2012): 1–15, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.88.5042&rep=rep1&type=pdf%0Ahttps://www.ideals.illinois.edu/handle/2142/73673%0Ahttp://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0.033646678859&partnerID=40&md5=3ee39b50a5df02627b70c1bdac4a60ba%0Ahttp>.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah mencakup empat dimensi, yaitu: (1) sebagai penentu arah, (2) agen perubahan, (3) juru bicara, dan (4) sebagai pelatih berada dalam kategori tinggi di Sekolah Dasar.¹⁷

Salah satu contoh kepemimpinan visioner rektor UIN Imam Bonjol Padang diantaranya: : 1) Kebijakan yang diambil rektor dalam mencapai visi, misi dan tujuan UIN IB Padang diantaranya adalah rektor UIN IB Padang merumuskan kembali visi dan misi UIN IB Padang, dalam memimpin menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan melaksanakan tiga misi pengelolaan kampus yaitu profesional, berintegritas dan akuntabel; 2) Beberapa upaya dalam merealisasi kepemimpinan visioner untuk kemajuan UIN IB Padang adalah dengan melaksanakan peran sebagai pemimpin visioner, yakni merumuskan visi misi, menjalin hubungan internal dan eksternal, mengendalikan segala aspek yang ada di kampus, memberikan dorongan bagi tenaga pendidik dan kependidikan serta seluruh mahasiswa agar dapat terus berprestasi dan melaksanakan peran sebagai pemberi informasi bagaimana kerja tim dapat mendukung untuk mencapai tujuan organisasi yaitu unggul dalam pengembangan keilmuan Islam di ASEAN tahun 2037.¹⁸

KESIMPULAN

Kesimpulan dari analisis kepemimpinan visioner dan karismatik adalah sebagai berikut:

¹⁷yovi aji Pratiwi and novan ardy Wiyani, "Kepemimpinan Visioner Dalam Implementasi Program Full Day School Di MI Modern Al Azhary Ajibarang," *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 5, no. 2 (2020): 98–111, <https://archives.tpnsindia.org/index.php/sipn/article/view/8043>.

¹⁸Bustari, "Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang," *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2019): 72–90.

1. Kepemimpinan visioner lebih fokus pada strategi, perencanaan, dan pencapaian tujuan jangka panjang, sementara kepemimpinan karismatik lebih fokus pada hubungan personal dan pengaruh pribadi pemimpin.
2. Kekurangan kepemimpinan visioner mungkin terletak pada kecenderungan terlalu fokus pada visi dan kurang memperhatikan aspek implementasi dan manajemen yang lebih konkret. Kekurangan kepemimpinan karismatik mungkin terkait dengan risiko ketergantungan pada pemimpin yang karismatik dan kurangnya pengembangan kepemimpinan yang lain.
3. Penting untuk memahami bahwa tidak ada satu model kepemimpinan yang tepat untuk semua situasi. Pemimpin perlu memahami konteks organisasi dan memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan yang ada. Baik kepemimpinan visioner maupun karismatik dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi jika diterapkan dengan bijak dan sesuai dengan kondisi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Nur, Diah Nur Amaliah, M Duratun Nasihin, and Nusantara Batanghari. "Upayah Menjadikan Pemimpin Karismatik," 2021, 155–67.
- Amin, Moh. "Kepemimpinan Dalam Islam." *Resolusi: Jurnal Sosial Politik* 2, no. 2 (2019): 121–27. <https://doi.org/10.32699/resolusi.v2i2.1034>.
- Bustari. "Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang." *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2019): 72–90.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2, no. 1 (2022): 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>.
- Christianingsih, Endah. "Kepemimpinan Visioner, Kinerja Dosen, Dan Mutu Perguruan Tinggi." *Records Management Journal* 10, no. 2 (2012): 1–15.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.88.5042&rep=rep1&type=pdf%0Ahttps://www.ideals.illinois.edu/handle/2142/73673%0Ahttp://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-33646678859&partnerID=40&md5=3ee39b50a5df02627b70c1bdac4a60ba%0Ahtt>.
- Fauzan, Fauzan. "Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner." *Al'adalah* 22, no. 1 (2021): 68–79. <https://doi.org/10.35719/aladalah.v22i1.11>.
- Firdaus, Dede Ridho, Anis Zohriah, and Anis Fauzi. "Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik Dan Visioner Di Pondok Pesantren" 05, no. 04 (2023): 15038–49.
- Gusli, Tan, Susy Primayeni, Nurhizrah Gistituati, and Rusdinal Rusdinal. "Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 2919–32. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1002>.
- Ma'sum, Toha. "Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan

- Kepemimpinan Visioner Dan Situasional.” *Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2019): 1–23.
- Mattayang, Besse. “247-349-1-Pb.” *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis* Volume 2 N, no. 4 (2019): 1–8.
- Muchtarom, Zaini. “Konsep Max Weber Kepemimpinan Karismatik.Pdf.” *Refleksi*, 2000.
- Mukti, Nur. “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.” *Jurnal Kependidikan* 6, no. 1 (2018): 71–90. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>.
- Pendidikan, Jurnal, Islam Vol, Hamid Wahid, Rekontruksi Pendidikan, and Islam Kontemporer. “HIKMAH: Jurnal Pendidikan Islam Vol. 7, No. 1, Januari - Juni 2018” 7, no. 1 (2018): 1–21.
- Pratiwi, yovi aji, and novan ardy Wiyani. “Kepemimpinan Visioner Dalam Implementasi Program Full Day School Di MI Modern Al Azhary Ajibarang.” *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 5, no. 2 (2020): 98–111. <https://archives.tpnsindia.org/index.php/sipn/article/view/8043>.
- Rizkianto, Anggit. “Kepemimpinan Karismatik H.O.S. Tjokroaminoto Di Sarekat Islam.” *INTELEKSIA - Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah* 2, no. 1 (2020): 55–80. <https://doi.org/10.55372/inteleksiajpid.v2i1.71>.
- Safinah, Safinah, and Zainal Arifin. “Otoritas Kepemimpinan Karismatik Tuan Guru Dalam Membentuk Budaya Religius.” *Journal EVALUASI* 5, no. 2 (2021): 311. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i2.754>.

