

## **Analisis Model Kepemimpinan Karismatik dan Visioner**

**<sup>1</sup>Adnan, <sup>2</sup>Agus Gunawan, <sup>3</sup>Encep Syarifudin,**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

222625246.adnan@uinbanten.ac.id, encep.Syarifudin@uinbanten.ac.id,

agusgunawan1405@gmail.com

### **ABSTRACT**

*There are many leadership styles that can be applied in organizations, such as charismatic leadership and visionary leadership. Charismatic leaders emphasize ideological goals that link the group's mission to deeply rooted values, ideals, and aspirations shared by followers. In addition, charismatic leadership is also based on extraordinary power possessed by a person as a person. Visionary leadership brings about change within ourselves and includes the people involved in and/or throughout the organization to achieve higher levels of performance. This article shows an alternative framework of charismatic leadership implementation in organizations that can improve employee outcomes (competency-skills).*

**Keywords:** *charismatic leadership, visionary leadership, organizational, charismatic leadership, visionary leadership*

### **ABSTRAK**

Ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi, seperti kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan visioner. Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam yang dirasakan bersama oleh para pengikut. Selain itu kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Kepemimpinan visioner membawa perubahan di dalam diri kita sendiri dan termasuk juga orang-orang yang terlibat dalam dan atau seluruh organisasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Artikel ini menunjukkan sebuah kerangka alternatif kepemimpinan karismatik implementasi dalam organisasi yang dapat meningkatkan hasil karyawan (kompetensi-keterampilan).

**Kata Kunci:** *kepemimpinan karismatik, kepemimpinan visioner, organizational, charismatic leadership, visioner leadership*

### **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan di negara Indonesia juga telah membuktikan bagaimana kepemimpinan telah berpengaruh sangat besar terhadap kehidupan berpolitik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya.

Pemimpin memiliki peran sentral dalam perilaku kelompok, karena pemimpin antisipatif terhadap perubahan, peluang yang ada, memotivasi semua pengikut untuk tingkat yang lebih tinggi serta tingkat produktivitas; tingkat, yang memperbaiki kinerja buruk dan pemimpin harus bisa memberikan bimbingan menuju ke pencapaian dalam tujuan suatu organisasi.

Pada era globalisasi dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, tim kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu menyikapi perkembangan zaman ini. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah ini, atau setidaknya tidak memberikan respons, besar kemungkinan akan memasukkan organisasinya dalam situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keruntuhan.

Di lingkungan masyarakat, dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itulah disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang.

Menurut Artitonang (2007) menyebutkan pengertian kepemimpinan adalah pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Sedangkan menurut Matondang (2008) Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan. Walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, mereka tetaplah individu yang berbeda. Oleh karena itu cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang kita kenal dengan Kepemimpinan. Berdasarkan asumsi tersebut maka dapat dipahami jika ada seribu pemimpin sejak peradaban manusia dimulai maka akan ada seribu 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 bagi kita untuk mempelajarinya.

Ada banyak gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi, seperti kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformasional. Kedua jenis kepemimpinan ini pertama kali diungkapkan oleh Burn pada tahun 1978 dalam konteks politik, yang kemudian dikembangkan oleh Bass:1985 serta Berry dan Houston:1993 yang membawanya dalam konteks organisasional. Kepemimpinan karismatik dan Visioner sering disebutkan secara berdampingan satu dengan yang lainnya ini karena pada dasarnya keduanya memiliki perspektif yang sama dalam hal seorang pemimpin harus memberikan "sesuatu" agar anggota

bergerak menuju tujuan organisasi, yang membedakan keduanya adalah apa “sesuatu” yang diberikan tersebut.

Pemimpin di Indonesia yang berkarisma salah satunya yakni Soeharto. Karisma memiliki komponen etika. Pemimpin yang etis menggunakan karisma mereka untuk menguasai para pengikutnya yang bertujuan untuk melayani sesama. Sedangkan pemimpin yang tidak etis menggunakan karisma mereka untuk kepuasan diri mereka sendiri.

Dari latar belakang diatas dirumuskan permasalahan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, bagaimana gaya kepemimpinan kharismatik, dan kepemimpinan transformasional versus kepemimpinan kharismatik?

## **METODE PENELITIAN**

Metode ini menggunakan metode penulisan studi pustaka. Metode penulisan studi pustaka adalah metode penulisan karya ilmiah dengan mengumpulkan bahan-bahan, materi-materi, data-data, dan informasi-informasi yang diperoleh dari buku-buku atau jurnal yang sudah tersedia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan Karismatik**

Karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti “anugrah”. Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat (Truskie, 2002).

Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan idiologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam yang dirasakan bersama oleh para pengikut. Selain itu kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Pengertian sangat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang, harus dengan menggunakan asumsi bahwa kemantapan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah merupakan anugerah tuhan. Karena posisinya yang demikian itulah maka ia dapat dibedakan dari orang kebanyakan, juga karena keunggulan kepribadian itu, ia dianggap (bahkan) diyakini memiliki kekuasaan supra natural, manusia serba istimewa atau sekurang-kurangnya istimewa dipandang masyarakat.

Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya (Ivancevich, dkk, 2007:209).

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 pengikutnya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa atau dengan sedikit mungkin perubahan.

## **Kewibawaan Pemimpin Kharismatik**

Penggunaan istilah kharisma ditunjukkan 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 (Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, 2022).

## **Perilaku- Perilaku Kepemimpinan Kharismatik**

Agar pemimpin dapat menjalankan fungsinya dengan baik, maka setidaknya ada beberapa karakter yang harus dimiliki. Pertama, memiliki energi, pemimpin harus senantiasa baik kondisinya dari segi fisik atau psikologis. Ukurannya adalah jasmani dan rohani yang sehat. Kedua, stabilitas emosi, penting bagi pemimpin untuk memiliki jiwa yang positif, dapat berpikir logis dan lepas dari prasangka-prasangka negative yang mengganggu kestabilan emosi. Kestabilan emosi ini ditandai dengan lingkungan yang positif di internal organisasi dan keputusan-keputusan pemimpin selalu terarah dan tepat. Ketiga, memiliki motivasi pribadi, maksudnya pemimpin harus memiliki dorongan internal dalam menjalankan perannya, yang berasal dari internal dirinya. Keempat, komunikatif, baik lisan maupun tulisan. Hal ini ditandai dengan kemampuan menyampaikan pesan kepada pengikut. Pemimpin mahir dalam menulis maupun berbicara, sehingga gagasannya dapat dipahami dengan baik. Kelima, memiliki kemampuan mengajar/mendidik. Tujuannya adalah menciptakan loyalitas terhadap pemimpin. Keenam, memiliki kemampuan-kemampuan teknis.

Hal ini tentu tidak bersifat mutlak, tetapi setidaknya seorang pemimpin harus superior pada salah satu kemampuan teknis yang relevan dengan lapangan kerja organisasi. Tujuan dari hal ini adalah untuk meningkatkan efektivitas atau mempercepat tercapainya tujuan-tujuan organisasi (Anggit Rizkiyanto, 2020).

## Ciri- Ciri Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan sebenarnya tidak hanya dengan gaya karismatik saja, tapi ada gaya yang lain, yaitu gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan birokratis. Dengan sikap dan kewibawaan yang dimiliki oleh pemimpin maka gaya karismatiklah yang paling dominan, walaupun perbedaannya tidak terlalu jauh. Berikut adalah ciri-ciri kepemimpinan karismatik yaitu: Berwibawa tinggi, visioner, disiplin, memiliki optimisme dan komitmen tinggi, motivator.

Selain ciri- ciri tersebut, kepemimpinan kharismatik juga memiliki ciri- ciri di bawah ini: 1) memiliki visi yang sangat kuat dengan istilah lain memiliki kesadaran tujuan yang jelas; 2) mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif; 3) fokus dan mendemostrasikan konsistensi; 4) mengetahui dan memanfaatkan potensi sendiri-sendiri (Deti Rostini, 2023).

Memiliki pemimpin yang mempunyai karakteristik sangat berpengaruh bagi pendidikan, dikarenakan di dalam pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang mampu menguasai semua keadaan, sehingga pendidikan yang di jalankan di dalam organisasi dapat berpengaruh dan berjalan dengan baik, dan di dalam pendidikan memerlukan seorang pemimpin yang mampu menciptakan sebuah rencana maupun tindakan yang positif serta masuk akal, sehingga anak - anak bisa mengikuti serta menjalankan arahan dengan baik. Para pemimpin karismatik sangat peduli dengan citra mereka. Untuk itu, mereka akan menggunakan berbagai cara untuk memikat dan menginspirasi pengikut. Berikut ini adalah ciri-ciri pemimpin karismatik:

1. Visioner: Pemimpin memikirkan atau merencanakan masa depan dengan kebijaksanaan dan imajinasi.
2. Kreatif: Mereka berpikir di luar kotak, menerima tantangan dan melihatnya sebagai peluang.
3. Memiliki kepribadian yang kuat: Pemimpin memancarkan kepercayaan diri, memiliki rasa diri yang kuat dan jarang mengungkapkan keraguan diri. Itu membuat banyak orang tertarik untuk mengikuti dan melaksanakan perintah mereka.
4. Kerendahan hati (*humility*): Pemimpin peka terhadap lingkungan mereka dan kebutuhan pengikut. Mereka berhati-hati agar tidak menimbulkan ketidaknyamanan atau melukai orang lain.
5. *Risk taker*: Pemimpin berani untuk mengambil risiko pribadi demi mewujudkan visi dan menuju kondisi yang lebih baik.
6. Komunikator ulung: Mereka mahir menggunakan perilaku tidak konvensional. Mereka mampu menggerakkan banyak orang hanya dengan kata-kata, pidato atau perilaku.
7. *Self-monitoring*: Mereka membanggakan diri mereka sendiri yang tanpanya mereka tidak mendapatkan kegembiraan.

8. Agen perubahan: Mereka mengubah status quo untuk menuju masa depan yang lebih baik.
9. Pantang menyerah. Mereka tidak putus asa untuk mewujudkan cita-cita. Mereka tidak takut gagal meski harus menghadapi perjuangan dan tantangan yang sulit, bahkan berisiko kematian.

### **Kepemimpinan Visioner**

Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang melihat visi ke depan dan mengambil langkah untuk mewujudkannya. 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 arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Pemimpin visioner adalah pemimpin yang mempunyai suatu pandangan visi misi yang jelas dalam organisasi, pemimpin visioner sangat lah cerdas dalam mengamati suatu kejadian di masa depan dan dapat menggambarkan visi misinya dengan jelas. Dia dapat membangkitkan semangat para anggotanya dengan menggunakan motivasinya serta imajinasinya, untuk membuat suatu organisasi lebih hidup, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, agar organisasi dapat berkembang (Tan Gusli, 2021).

Pemimpin visioner merupakan sosok pemimpin yang mampu menetapkan kearah mana organisasi dibawa, dan bagaimana mencapainya. Dengan demikian pemimpin visioner harus memiliki kemampuan berpikir prediktif, antisipatif, sistematis, *holistic*, *integrative*, dan komprehensif.

Kepemimpinan visioner yaitu seni dan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan organisasi yang terus tumbuh dan membaik. Pemimpin yang visioner mampu melihat tantangan dan peluang sebelum keduanya terjadi sambil memposisikan organisasi mencapai tujuan-tujuan terbaiknya (Susiloningsih et al., 2023).

Kepemimpinan yang kuat dan visioner serta inovatif adalah yang dapat membuat organisasi bertahan hidup dan berkembang walaupun penuh dengan tantangan. Era globalisasi seperti saat ini membutuhkan kepemimpinan yang berkarakter sosial (*social leadership*), politik (*political leadership*), dan negarawan (*state leadership*) dalam mentransformasikan berbagai masukan dari berbagai aspek kehidupan kedalam bentuk kebijakan dan untuk mewujudkan pelaksanaannya yang berdaya guna (Mustiningsih, 2020).

### **Peran Kepemimpinan Visioner**

Kepemimpinan visioner memiliki karakteristik khas yang menjadidasar untuk mengetahui gambaran sikap dan perilaku pemimpin yang memiliki orientasi padavis. Menurut Nasir kepemimpinan visioner adalah berwawasan ke masa depan, berani

bertindak dalam meraih tujuan, mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras dan bekerja sama dalam meraih tujuan, mampu merumuskan visi yang jelas, mampu merubah visi ke dalam aksi, berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya, membangun hubungan secara efektif, inovatif dan proaktif (Toha Ma'sum, 2019).

Pemimpin visioner memiliki empat peran yang harus dijalankan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pertama, peran penentu arah (*direction setter*). Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang. Kedua, agen perubahan (*agent of change*). Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Ketiga, juru bicara (*spokesperson*). Memperoleh pesan ke luar, dan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu organisasi. Keempat, pelatih (*coach*). Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu organisasi (Rati Purwanto, 2021).

Yang dimaksud dengan peran penentu arah (*direction setter*) adalah seorang pemimpin menyiapkan suatu visi untuk mencapai tujuan organisasi dimasa depan dengan melibatkan sumber daya manusia di sekolah. Agen perubahan (*agent of change*) adalah seorang pemimpin yang mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi target agar pemimpin mengambil keputusannya sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Juru bicara (*spokesperson*) adalah seorang pemimpin yang berperan penting dalam memberikan tanggung jawab untuk menjelaskan situasi dan kondisi orang lain yang mengutusinya. Pelatih (*coach*) adalah seorang pemimpin yang profesional dalam bertugas mempersiapkan fisik dan mental dan juga mengatur strategi, taktik, pelatihan fisik, dan memberikan dukungan (Edy Sugiyanto & Ghufroon Abdullah, 2022).

Kompetensi Kepemimpinan Visioner Burt Nanus (1992) mengatakan bahwa kompetensi kepemimpinan visioner sangat diperlukan. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi:

1. Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan "*guidance, encouragement, and motivation.*"
2. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang plaing penting, dapat "*relate skillfully*" dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan).

3. Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktik organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan (*successfully achieved vision*).
4. Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan "ceruk" untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumberdaya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.

### **Ciri- Ciri Kepemimpinan Visioner**

Menurut Djoko Sulistya seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain untuk berbuat dengan cara- cara yang tepat. Bisa dikatakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan Bersama- sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja

Kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Ciri-ciri utama pemimpi visioner adalah ia memiliki kekhasan dalam kepercayaan diri, kesadaran diri, serta empati. Namun demikian, dari tiga ciri-ciri tersebut, yang paling menonjol adalah empati, dimana pemimpin organisasi mampu merasakan perubahan orang lain dan memahami sudut pandang mereka sehingga pemimpin visioner dapat mengartikulasikan visi yang benar-benar mampu untuk menginspirasi (M. Hanif Satria Budi, 2020).

Langkah-langkah Kepemimpinan Visioner Menurut amiruddin Sihan langkah-langkah kepemimpinan visioner adalah 1) Penciptaan visi, visi-visioner terbaik adalah visi yang ideal sekaligus unik. 2) Perumusan visi, visi dirumuskan dalam statemen yang jelas. 3) Transformasi visi, roses menginformasikan dan menjelaskan tentang suatu hal. 4) Implementasi visi, kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menerjemahkan visi ke dalam Tindakan. Pemimpin yang sukses sangat menyadari gaya mereka dan bagaimana terus memodifikasinya. Mereka menghindari gaya dan Langkah yang sama untuk setiap situasi, dan menghindari menggunakan pola yang sama meskipun sesuai kebutuhan pengikut.

### **Instrumen Pengukuran Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner**

Menurut Howell & Shamir atribut kharisma dihasilkan ketika pemimpin menunjukkan kualitas dari pemimpin karismatik (misalnya, inspirasi, percaya diri, tujuan kuat), sehingga terjadi sikap atribusi terhadap pemimpin (Siswa, 2016).

Adapun instrumen kepemimpinan karismatik, penulis menggunakan instrumen yang dirancang oleh Conger & Kanungo: 1). Peka terhadap lingkungan sekitar (*Sensitivity to the environment*); 2). Memiliki strategi dan visi (*Strategic vision and articulation*); 3). Peka terhadap kebutuhan anggotanya (*Sensitivity to member's need*); 4). Risiko pribadi (*Personal risk*); 5). Perilaku yang tidak biasa (*Unconventional behavior*) (Iii & Penelitian, 2013). Menurut Taty dan Dedy Achmad terdapat 9 instrumen gaya kepemimpinan visioner antara lain: 1. Memikirkan masa depan perusahaan; 2. Menciptakan budaya dan perilaku organisasi yang maju dan antisipatif; 3. Berupaya mewujudkan perusahaan yang berkualitas; 4. Memperjelas arah dan tujuan usaha, mudah dimengerti dan diartikulasikan; 5. Mencerminkan cita-cita yang tinggi dan menetapkan standar yang baik; 6. Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan dan komitmen; 7. Menyiratkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi; 8. Memotivasi karyawan untuk bertidak kearah yang benar.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*) adalah gaya kepemimpinan dengan menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian oleh orang lain. Pemimpin visioner merupakan sosok pemimpin yang mampu menetapkan kearah mana organisasi dibawa, dan bagaimana mencapainya. Dengan demikian pemimpin visioner harus memiliki kemampuan berpikir prediktif, antisipatif, sistematis, *holistic*, *integrative*, dan komprehensif. Kepemimpinan kharismatik memiliki ciri- ciri: 1) Memiliki visi yang sangat kuat dengan istilah lain memiliki kesadaran tujuan yang jelas; 2) Mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif; 3) Fokus dan mendemostrasikan konsistensi; 4) Mengetahui dan memanfaatkan potensi sendiri-sendiri. Kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko. Kepemimpinan yang karismatik dan visioner salah satu kunci keberhasilan dalam kegiatan keorganisasian. Kepemimpinan yang karismatik memiliki daya tarik tersendiri sehingga dapat membuat para bawahannya untuk mengikutinya. Sedangkan kepemimpinan yang visioner selalu dapat mengemukakan ide-ide baik dalam masa krisis tatupun ide-ide yang fleksibel yang dapat mengikuti perkembangan zaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bennis, W.G. and Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper and Row.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.

# Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies

Volume 4 Nomor 1 (2024) 1-10 P-ISSN 2775-3387 E-ISSN 2775-7250

DOI: 47467/tarbiatuna.v4i1.4381

- Dalimunte, Nurul. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Budaya Organisasi di Badan Usaha Milik Negara PT. Pos Indonesia Medan" dalam Jurnal Penelitian: J- LAS, Vol. 1, No. 2, (hal. 139).
- Debora, dkk. (2023). "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya organisasi di SMA Negeri 3 Bengkayang" dalam Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK), Vol. 12, No. 2, (hal. 598).
- Dydiet Hardjito. (1997). Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fadhilah, dkk. (2022). " Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Visioner dalam Memahami Visi Misi Sekolah" dalam Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan: ALSYS, Vol. 2, No. 4, (hal. 448).
- Fauzan. (2019). "Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner" dalam Jurnal Al- 'Adalah, Vol. 22 No. 1 (hlm. 69).
- Gusli, dkk. (2021) "Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah" dalam Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 3 No. 5. Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994, Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership, Sage, Thousand Oaks.
- Hater, J.J. and Bass, B. (1988). Supervisors' Evaluations and Subordinates' Perceptions of Transformational and Transactional Leadership. Journal of Applied Psychology 73, p. 695-702.
- Hersey, Paul & Kenneth, H. Blanchard. (1990). Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ivancevich, John M. (2007). Human Resource Management. New York: Mc Graw-Hill, Tenth Edition.
- J., Winardi. (2006). Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Locke, E, A. (1997). Esensi Kepemimpinan. Jakarta: Spektrum.
- Rivai, Veithzal. (2004). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, A. Gary. (2010). Leadership In Organizations, Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall.