

# MODEL KEPEMIMPINAN VISIONER DAN INTEGRATIF DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN

Sugeng Rusmiwari, Agung Suprojo, Dody Setyawan  
Universitas Tribhuwana Tunggaladewi, Malang

## ABSTRACT

*Legislative behavior have a significant effect on the attitude of apathy Society, Visionary Leadership and harmonious Integrative be one solution which is expected to have a significant impact also on the Public Pelyanan (Prima) Democracy, Visionary Leadership assuming when and Integrative good and harmonious, it means the root of the problem behavior of Arrogance Legislative and public apathy attitude will be solved.*

**Key Words:** *Visionary Leadership, Integrative*

## PENDAHULUAN

Perilaku Legislatif yang cenderung arogan, hasil penelitian 2007, sebesar 91.17%, berdampak signifikan pada Sikap Masyarakat Cenderung Apatitis sebesar 81.65% benar-benar terjadi, dan tanggungjawab serta akuntabilitas untuk berubah menjadi baik mendapatkan respon yang positif atau sama-sama ditanggapi positif oleh kedua belah pihak, hal ini merupakan langkah maju baik dari Legislatif maupun Masyarakat, yaitu masing-masing sebesar 60,62% dan 58,23%, hasil penelitian pada tahun 2010.

Untuk itu salah satu upaya pemecahannya diperlukan Kepemimpinan Visioner dan Integratif agar Pelayanan Publik (Prima) Kerakyatan dapat optimal, efektif, efisien dan rasional, sehingga Dewan Perwakilan Rakyat menjadi Responsibel dan Akuntabel. Kepemimpinan Visioner dan Integratif oleh Dewan Perwakilan Rakyat, berarti menyongsong masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi organisasi hingga terwujudnya *Good Governance*, sehingga terbentuk masyarakat yang sejahtera, yaitu diharapkan mampu tumbuh dan berkembang tidak masyarakat bersikap apatis, sehingga kefahaman bahwa semua orang pada dasarnya memiliki kompetensi kepemimpinan dapat tercapai, sehingga pelayanan publik dapat efektif, efisien dan rasional (prima) kerakyatan.

## Kepemimpinan Visioner Belum Integratif

Permasalahan mendasar yang terjadi adalah Kepemimpinan Visioner dengan hasil cenderung baik sebesar 56,81%, belum mampu meng-Integratitkan Kepemimpinan Legislatif dengan Masyarakat, sehingga masih tercerai berai, hasil penelitian sebesar 61,72%, interpretasinya dapat ditebak kebijakan yang diambil dalam menyelesaikan pembangunan atau kebijakan publik cenderung semu atau pseudo, yakni masih jauh dari apa yang menjadi harapan dan kehendak masyarakat, hal tersebut disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah belum terpatrynya Etika dan Filsafat Kepemimpinan Legislatif maupun Masyarakat sendiri, baik sebagai *agent of change* maupun *agent of development* yang berfungsi sebagai katalisator, dinamisator, motivator yang terimplemtasi sebagai Legislator belum optimal.

## Membangun Kepemimpinan Visioner dan Integratif

Karena organisasi adalah suatu kelompok orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah kepemimpinan (Ralph Currier Davis dalam Sutarto, 1986), maka berarti kepemimpinan

itu merupakan salah satu faktor yang harus ada dalam organisasi, selain anggota organisasi itu dituntut harus berkualitas, sehingga organisasi dapat mencapai sasaran, sebab pada akhirnya semua permasalahan akan diletakkan kembali pada keberadaan aspek manusia pada organisasi tersebut melalui perubahan dan ciri perubahan yang berhasil antara lain “kemauan bergerak lebih cepat dalam arti lebih inovatif dan tangguh terhadap tuntutan lingkungannya” (Siagian, 1995: 17).

Apakah Visi itu ?. Visi merupakan cita-cita yang ingin dicapai secara obyektif dari seluruh aktivitas, gambaran akal, emosi dan spiritual tentang sesuatu. Karena tanpa visi individu maupun organisasi akan berjalan tanpa arah dan tujuan. Peter Senge (1997) dalam Sedarmayanti (2009), mengatakan: Organisasi hanya akan mampu beradaptasi dengan perubahan bila mampu menjadikan dirinya tampil sebagai organisasi pembelajaran, yakni organisasi yang dibangun secara terus menerus mau memperluas kapasitas dirinya dalam mencapai tujuan bersama yang ditetapkan.

Visi seorang pemimpin akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan, namun dengan cara yang berbeda dibandingkan dengan visi pribadi, pengaruhnya lebih kuat terhadap orang-orang yang bekerja dan yang memanfaatkan atau mempunyai kepentingan tertentu dalam organisasi dengan kepemimpinan yang visioner dan integrative.

Bagaimana Visi berperan secara Integratif:

1. Memilih dan menyatakan visi yang benar dari Top Leader hingga Follower.
2. Apabila ini bisa dicapai maka, organisasi sudah menemukan arah yang benar untuk merealisasikan impiannya.

Sehingga peranan visi yang benar antara lain:

- a. Menyatakan komitmen dan memberi motivasi kepada orang didalam organisasi.
- b. Memberikan arti bagi kehidupan para organisasi dan masyarakat.
- c. Menentukan standar-standar kehidupan masyarakat madani.
- d. Menjembatani masa sekarang dan masa yang akan datang.

Visi yang integratif menghasilkan mampu mentransformasi makna yang lebih mendalam dengan catatan: harus tepat bagi organisasi dan tepat waktunya, sesuai dengan sejarah, budaya dan nilai-nilai organisasi, konsisten dengan situasi organisasi saat ini dan dapat memberikan taksiran yang realistis dan informative tentang apa yang dapat dicapai di masa depan, sehingga tak ada mesin penggerak organisasi yang lebih bertenaga dalam meraih keunggulan dan keberhasilan masa depan, kecuali : visi yang menarik, berpengaruh, dan dapat diwujudkan serta mendapat dukungan luas (Burt Nanus, 2001).

### **Hambatan Yang Tidak Diharapkan**

Inisiatif melakukan perubahan dengan berbagai upaya sistematis, banyak dilakukan, kegagalan melakukan perubahan besar yang diharapkan di antaranya:

1. Membiarkan rasa puas diri yang berlebihan.
2. Gagal membentuk tim pengarah perubahan yang kuat.
3. Menganggap remeh kekuatan visi.
4. Visi tidak dikomunikasikan dengan baik.
5. Membiarkan rintangan yang menghadang pencapaian visi.
6. Gagal mendapatkan kemenangan jangka pendek.
7. Terlalu cepat menyatakan kemenangan akhir.
8. Gagal membakukan perubahan ke dalam budaya organisasi.

Kemungkinan lain bila organisasi tidak dapat mewujudkan visinya yang integratif, yaitu:

1. Visi tidak cukup jelas untuk difahami atau semu.
2. Visi tidak cukup dikomunikasikan atau basa-basi saja.
3. Visi tidak cukup menarik perhatian.
4. Visi tidak sesuai dengan harapan dan keinginan banyak orang.
5. Visi tidak cukup sederhana untuk dapat diingat.
6. Visi tidak cukup ambisius.

7. Visi tidak cukup memotivasi.
8. Visi tidak sesuai dengan nilai yang dianut sebagian besar orang.
9. Visi tidak menginspirasi antusiasme.
10. Visi, kalau tercapai, tidak memberikan rasa bangga.
11. Visi tidak mampu memberi makna dalam kaitannya dengan kehidupan sehari-hari.
12. Visi tidak merefleksikan keunikan.
13. Visi tidak diyakini dapat dicapai.
14. Visi membuat orang bersedia berkorban.
15. Visi tidak "bernafas"/tidak "hidup."
16. Visi tidak dirumuskan positif.
17. Visi tidak dipelihara baik oleh penggagasnya.

Pemimpin yang berhasil selalu mengatakan bahwa visi adalah cahaya yang membimbing dan kekuatan yang mendorong bagi organisasi sehingga merupakan faktor vital bagi pemimpin, dengan caranya masing-masing, kadang kadang berstrat obyektif dan rasional, dan kadang-kadang intuitif dan subyektif.

### **Upaya Pemecahannya**

Agar Visi dapat mengikat seluruh anggota organisasi dan masyarakat serta, mampu menjadi sumber inspirasi dalam menjalankan tugas, membangkitkan dan mengarahkan, maka pemimpin visioner dan integratif, memperhatikan hal-hal sbb:

1. Kepekaan visioner dan integratif untuk menghadapi krisis dan perubahan.
2. Fokus, pada faktor kunci organisasi untuk menjalankan pelayanan.
3. Identifikasi kepada seluruh anggota organisasi, agar tiap individu menerjemahkan visi menjadi visi dan nilai pribadi.
4. Memberikan makna yang mendalam bagi orang yang terlibat di dalamnya, karena orang menjadi lebih bergairah dan menghayati pekerjaan yang tujuannya jelas.

Dampak yang diharapkan dalam organisasi, antara lain:

1. Menarik orang berkomitmen dan memberi semangat.
2. Menciptakan makna dalam kehidupan pekerja.
3. Membangun kompetensi standar keunggulan.
4. Menjembatani masa sekarang dan masa depan.

### **Idealisme Visi Integratif**

#### 1. Kepantasan

Visi organisasi harus cocok dengan "sejarah, budaya dan nilai." Visi harus mempertimbangkan masa lalu dan kondisi organisasi saat ini, dan pada waktu bersamaan, menjadi sesuatu yang realistis dan pantas untuk masa depan organisasi.

#### 2. Idealistis

Visi harus menyampaikan sesuatu yang penuh harapan dan positif. Visi harus membedakan antara nilai tersembunyi dan mencerminkan "gagasan tinggi". Visi merupakan sesuatu yang produktif dan sangat penting/revolusioner.

#### 3. Terpercaya dan penuh arti

Visi harus menjadi sesuatu yang berarti atau memusat pada keberhasilan beberapa tujuan rasional. Visi harus bersih dan memberi pengikut dan memengaruhi arah lain yang berarti. Apakah visi dan alur perwujudannya merupakan sesuatu yang sah? Apakah visi memberi fokus yang benar dan menawarkan masa depan lebih baik?

#### 4. Mendatangkan ilham

Visi harus memotivasi orang untuk percaya dan bergabung menjadi bagian kelompok yang mewujudkan masa depan lebih baik. Visi adalah "pendorong" organisasi baru harus memberi inspirasi terhadap individu dan mendorong mereka untuk terikat penuh guna mewujudkan visi.

#### 5. Dapat dimengerti

Jika visi rancu, sulit dipahami, visi merupakan suatu yang hilang dalam pemaknaan awal dan mengantarkan organisasi pada kegagalan. Pemimpin harus bekerja mengkomunikasikan visi yang harus diraih oleh dirinya, dan diraih oleh lainnya. Pemimpin harus mengetahui aspek yang berhubungan dengan visi, dan mampu menyampaikan kepada lainnya.

#### 6. Unik

Setiap organisasi berbeda dalam bentuk/cara mengatur kegiatan bisnis, organisasi memiliki pengecualian dalam sejarahnya, tradisi, aktivitas dan lainlain. Visi tidak dapat mengelak untuk mencerminkan keunikan, ini.

#### 7. Ambisius

Visi merupakan pandangan yang terlalu tinggi/jauh, berani, dan Sering berlawanan dengan hal yang berlaku alamiah. Diperlukan keberanian dan ketabahan, Sering membutuhkan "pengorbanan dan investasi emosional" .

### **Bentuk Kompetensi Kepemimpinan**

Sepuluh kompetensi yang harus dimiliki:

1. *Visualizing*(menggambarkan dalam khayalan). Mempunyai gambaran tentang apa yang hendak dicapai dan kapan hal itu akan dapat dicapai.
2. *Futuristic thinking* (berpikir ke masa depan). Memikirkan posisi bisnis saat ini, dan posisi yang diinginkan pada masa mendatang.
3. *Showing foresight* (memiliki tinjauan masa depan). Perencana yang dapat memperkirakan masa depan. Mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, teknologi, prosedur, organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana.
4. *Proactive planning* (perencanaan proaktif). Menetapkan sasaran dan strategi spesifik untuk mencapai sasaran, mampu mengantisipasi/mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat menanggulangi rintangan itu.
5. *Creative thinking* (berpikir kreatif). Berusaha mencari alternatif jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang dan masalah.
6. *Taking risks* (berani mengambil risiko). Berani mengambil risiko, dan menganggap kegagalan sebagai peluang bukan kemunduran.
7. *Process alignment* (meryelaraskan proses). Mengetahui bagaimana menghubungkan sasaran dirinya dengan sasaran organisasi, dapat menselaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi
8. *Coalition building* (membangun koalisi). Menyadari bahwa dalam mencapai sasaran dirinya, harus menciptakan hubungan harmonis, ke dalam dan ke luar organisasi. Aktif mencari peluang kerjasama dengan berbagai individu departemen dan golongan.
9. *Continuous learning* (pembelajaran terus menerus). Mampu teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lain, di dalam dan di luar organisasi. Mampu menguji interaksi, negatif/positif, sehingga mampu mempelajari situasi, mengejar peluang kerjasama dan mengambil bagian dalam proyek yang memperluas pengetahuan.
10. *Embracing change* (melakukan perubahan yang mempersatukan). Mengetahui perubahan, penting bagi pertumbuhan dan pengembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan/tidak diantisipasi, pemimpin aktif menyelidiki jalan yang dapat memberi manfaat pada perubahan.

### **PENUTUP**

Model Kepemimpinan Visioner dan Integratif adalah alternatif Responsibel dan Akuntabel di dalam menekan Perilaku Arogansi Legislatif dan Sikap Apatisme Masyarakat menuju Kompetensi Kepemimpinan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrew J. DuBrin, 2009, *Leadership*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Burt Nanus, 1992, *Kepemimpinan Visioner*, Prenhallindo, Jakarta.
- Gary Yulk, 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Indek, Jakarta.
- Jonathan, 2004, *Smart Leadership*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*, Aditama, Bandung.
- Sutarto, 1986, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.