

JRBM

Vol. 6 , Februari 2009

ISSN 1979-0600

3

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen

Persaingan Harga Operator Telepon Seluler Di Indonesia

Ina Ratnamiasih, Irwansyah, Samir Aswadie, Agung Setiawan

Perbaikan Secara Terus Menerus Untuk Memuaskan Pelanggan Agar Menjadi Loyal Pada Perusahaan Jasa Di Indonesia

Zulki Zulkifli Noor

Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural di Lingkungan Departemen Perhubungan Republik Indonesia

Hendra Subagja

Kepemimpinan Visioner (*Visionary Leadership*)

Atty Tri Juniarti

Pengaruh Perkembangan Industri Manufaktur, Impor Tekstil, Dan Nilai Tukar Terhadap Ekspor Industri Tekstil Indonesia Periode 1998-2006

Heri Hermawan

Better > Faster > Smarter



KEPEMIMPINAN VISIONER (*VISIONARY LEADERSHIP*)

Atty Tri Juniarti

Abstract

The future business environment is full of uncertainty, this is caused by the increase in the level of uncertainty and ineffectiveness of the organizations strategic plan. Leadership represent something that should be possessed by each leader of an organization. The effectiveness of a leader is determined by his ability to influence and direct the members of an organization. In relation to this, the key of effective leadership is leadership that has a vision for the future. The vision itself is needed as the basis for change in a better direction, so that it can guide the organization in the midst of the uncertain and changing business environment.

Keywords: Leadership, Vision, change.

Pendahuluan

Perubahan lingkungan global yang cepat dapat menciptakan reaksi yang beragam dari berbagai kalangan, seperti misalnya perubahan nilai dollar mengakibatkan berbagai harga barang meningkat. Dalam kondisi kerangka kerja ekonomi nasional yang belum pulih, hal ini akan mempengaruhi situasi ekonomi dan politik yang sudah panas. Perubahan seperti ini di dalam setiap organisasi, membutuhkan adanya seorang pemimpin yang kuat dan dapat diterima oleh setiap elemen dalam organisasi tersebut. Dengan mencermati elemen-elemen kepemimpinan diperoleh gambaran bagaimana munculnya seseorang untuk menjadi pemimpin, mendapatkan dukungan dan pengakuan sosial, serta bagaimana tujuan dapat dicapai melalui proses kepemimpinan.

Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada setiap pemimpin, apapun ruang lingkup dan tanggung jawabnya, karena pada dasarnya kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Sedangkan inti dari kepemimpinan adalah *human relations* atau hubungan antar manusia, sehingga baik tidaknya manajemen tergantung dari baik tidaknya kepemimpinan. Baik tidaknya kepemimpinan

sangat tergantung pada baik buruknya hubungan antar manusia yang dilakukan oleh para pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya.

Ketidak pastian masa yang akan datang seringkali menimbulkan kecemasan dan ketegangan-ketegangan, bahkan dapat menciptakan disorientasi. Kondisi ini dapat mengganggu kesehatan sebuah organisasi, bahkan organisasi yang sebenarnya mempunyai kualitas sumberdaya manusia yang memadai. Dalam hal ini peranan seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk *manage/mengelola* sumberdaya yang ada. Pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mempunyai visi jauh ke depan. Namun itu saja tidak cukup, karen pemimpin juga harus mempunyai kemampuan untuk menterjemahkan visi tersebut ke dalam kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan oleh anggota organisasi.

Pengertian Kepemimpinan

Apa yang dimaksudkan dengan istilah kepemimpinan atau *leadership*? Kepemimpinan dapat diartikan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan

DR. Atty Tri Juniarti SE., MSi
Dosen Program Studi Manajemen FE-UNPAS

keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Mc Shane dan Von Glinov (2005) mendefinisikan kepemimpinan sebagai *The ability to influence, motivate and enable other to contribute to the effectiveness and success of the organization of which they are members*. Kepemimpinan ini harus dipelihara dengan baik karena manajemen yang berhasil tergantung pada kepemimpinan yang baik. Sedangkan pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, dalam arti mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok. Selanjutnya Kreitner dan Kinich (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan *as a social influence process in which the leader seeks the voluntary participation of subordinates in an effort to reach organizational goals*. Tidak ada organisasi yang tidak memiliki seorang pemimpin, sekecil apapun bentuk organisasi pasti memiliki pemimpin yang bertugas mengarahkan, membimbing, memotivasi dan mengevaluasi kinerja organisasi.

Suatu organisasi dengan sumberdaya manusia yang mempunyai pandangan yang luas, mempunyai kemampuan yang tinggi dan kritis terhadap situasi lingkungan benar-benar rumit. Untuk itu diperlukan adanya pembagian tugas yang tepat dan jelas, sehingga dalam mencapai tujuan organisasi dapat benar-benar mencerminkan adanya hubungan yang harmonis antar bagian dalam organisasi. Masing-masing bagian harus mengetahui dengan penuh pengertian dan kesadaran, bahwa aktivitas bagian tersebut merupakan bagian dari aktivitas organisasi secara keseluruhan. Kondisi ini mungkin dapat tercapai apabila masing-masing bagian dalam organisasi ditangani oleh para pemimpin yang memiliki kualifikasi kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan yang diperlukan. Semakin tinggi tingkatannya maka akan semakin tinggi pula persyaratan yang

harus dipenuhi oleh pemimpin yang bersangkutan.

Pentingnya kepemimpinan untuk dibahas, didasari atas pertimbangan bahwa:

1. Secara teoritis kepemimpinan diposisikan sebagai faktor sentral yang mendinamisasi, menggerakkan, mengarahkan dan mengkoordinasikan berbagai faktor lain dalam organisasi. Pemimpin dibutuhkan karena menentukan kelangsungan dan perkembangan bisnis, adanya situasi ketidakpastian yang setiap saat mengancam bisnis dan mempengaruhi pengikutnya, sebab pemimpin memiliki basis kekuasaan dan kewenangan.
2. Kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap inovasi organisasi.

Sebagai sebuah konsep, inovasi organisasi ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya 1). Dukungan manajemen bagi budaya inovasi, 2). Fokus pada pelanggan/pasar, 3). Jaringan komunikasi, 4). Strategi sumberdaya yang mengutamakan inovasi, 5). Kelompok kerja, 6). Manajemen pengetahuan, pengembangan dan *outsourcing* dan 7). Kepemimpinan. Tuomi (1999) menyatakan bahwa inovasi organisasi merupakan salah satu fokus dari tradisi penelitian intelegensi organisasi dalam konteks manajemen pengetahuan, sejatinya bertumpu pada pendekatan sumberdaya. Sedangkan menurut Janzen (2000), inovasi dipahami sebagai perpaduan gagasan-gagasan baru dilaksanakan, komponen-komponen dan material-material baru dihasilkan, proses baru diperkenalkan, pasar baru dibuka dan bentuk-bentuk baru organisasi diintroduksi. Perpaduan dari berbagai aspek inovasi tersebut pada gilirannya membentuk arena inovasi (Leonard Barton, 1995).

Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk membuat orang lain memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian dari jabatan keadministrasian seseorang, maka kepemimpinan adalah bagian dari fungsi-fungsi yang sangat berhubungan dengan perilaku

organisasi, motivasi dan komunikasi, sehingga bersama-sama merupakan ide yang mendasari jabatan keadministrasian.

Dengan demikian tugas dasar dari kepemimpinan sangat erat berhubungan dengan emosi. Lebih lanjut Goleman (2004) membagi 6

Tabel 1.
Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Penerapan dalam Organisasi	Dampak terhadap Organisasi	Pelaksanaan
Visioner	Menggerakkan orang kearah impian bersama	Paling Positif	Pada saat perubahan membutuhkan visi atau saat dibutuhkan arah yang jelas
Pembimbing	Menghubungkan apa yang diinginkan seseorang dengan sasaran	Sangat Positif	Pada saat membantu karyawan memperbaiki kinerjanya dengan membangun kemampuan jangka panjang
Afiliatif	Menciptakan harmoni dengan saling menghubungkan orang-orang	Positif	Pada saat mengatasi benturan dalam tim, memotivasi pada saat dibutuhkan
Demokrasi	Menghargai masukan orang dan mendapatkan komitmen melalui partisipasi	Positif	Pada saat membangun persetujuan atau kesepakatan atau mendapat masukan yang berharga dari bawahan
Penentuan Kecepatan	Menghadapi tujuan dan tantangan yang menarik	Dampak Negatif	Pada saat ingin mendapatkan hasil yang berkualitas tinggi yang bermotivasi dan kompeten
Memerintah	Memenangkan rasa takut dengan memberi arah yang jelas dalam keadaan darurat	Sangat Negatif	Pada saat membangkitkan perubahan arah atau pada pegawai yang bermasalah

Sumber: Daniel Goleman (2004).

Goleman (2004) menambahkan bahwa tugas dasar seorang pemimpin tidak hanya membimbing dan menuntun, tetapi juga memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mengeluarkan upaya terbaiknya bagi organisasi.

(enam) bentuk gaya kepemimpinan individu dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin (seperti tampak pada Tabel 1).

Sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin adalah:

1. Sehat jasmani dan rohani

2. Berpegang teguh pada tujuan yang hendak dicapai
3. Semangat dalam beraktivitas
4. Jujur
5. Cakap dalam memberi bimbingan
6. Cepat dan bijaksana dalam mengambil keputusan
7. Cerdas
8. Cakap dalam mengajar serta mampu memberi kepercayaan pada hal-hal yang baik dan selalu berusaha untuk mencapainya.

Pemimpin Efektif

Kualitas kepemimpinan, kualitas sumberdaya manusia dan kualitas hubungan mitra kerja merupakan tiga hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin dimasa mendatang. Pucuk pimpinan akan menghadapi tiga tantangan yang tidak ada kaitannya dengan harta kekayaan organisasi, yaitu kualitas kepemimpinan, kualitas sumberdaya manusia dan kualitas hubungan dengan mitra kerja. Pemimpin yang punya visi ke depan akan mengembangkan kepemimpinan yang terpencah dan beragam. Kepemimpinan ini harus dibagi agar memunculkan kekuatan tanggung jawab bersama. Pemimpin membangun sumberdaya manusia, kelompok dan staf yang mencerminkan beragamnya masyarakat dan lingkungan agar mampu membuktikan bahwa organisasi sangat beraneka ragam.

Pemimpin yang benar akan mempertahankan visi masa depan organisasi dengan mengobarkan semangat yang dibutuhkan untuk membangun organisasi. Selain itu juga pemimpin memobilisasi orang-orang yang berkepentingan dengan misi organisasi, memantapkan kekuatan untuk masa depan organisasi yang dihadapkan pada ketidakpastian. Makna terpenting dari pemimpin masa depan (*visioner leadership*) adalah cara mereka menghayati proses kepemimpinan secara total, tidak sekedar menganggap sebagai "organisasi saya" tetapi juga menjangkau semua yang terkait dengan perusahaan/ organisasi, orang dan masyarakat. Menurut Suhardi (1993), orang yang ingin mencapai predikat pemimpin efektif harus

memiliki sikap STAF (Sidiq atau jujur, Tabligh atau berani menyampaikan kebenaran termasuk kepada diri sendiri, Amanah atau terpercaya dan Fathonah atau tidak gampang berubah pendirian).

Sedangkan menurut Handy (1996), atribut atau ciri yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin masa depan adalah harus memiliki keyakinan diri yang kuat, memiliki kegairahan terhadap pekerjaan dan harus mencintai orang diimbangi dengan keberanian untuk melakukan segala sesuatu sendiri.

Teori Kepemimpinan

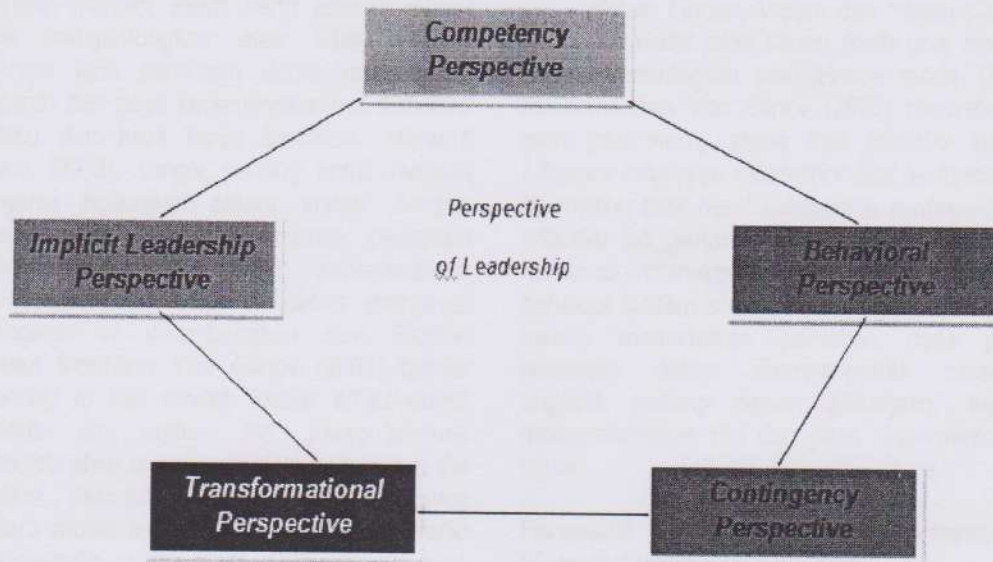
Menurut McShane dan Von Glinov (2005), kepemimpinan dapat dilihat dari 5 (lima) perspektif, yaitu Perspektif kompetensi, perspektif perilaku, perspektif transformasional, perspektif kepemimpinan implisit dan perspektif kontingensi, seperti tampak pada Gambar 1.

Dilihat dari lima perspektif kepemimpinan tersebut, kepemimpinan visioner ada pada perspektif transformasional, banyak literatur membahas mengenai kepemimpinan visioner dengan sebutan transformasional.

Perspektif Kompetensi (*Traits/ Competency Perspective*)

Menurut teori ini terdapat sifat/ ciri/ karakter khusus yang membedakan antara pemimpin dan yang bukan pemimpin, yaitu dari sisi kepribadian, kecerdasan, fisik dan kemampuan mengawasi (*supervisory ability*). Pendekatan ini didasari oleh asumsi bahwa kita dapat mengidentifikasi sejumlah ciri tertentu yang ada pada pemimpin yang efektif, tetapi sifat atau ciri tersebut tidak mutlak harus ada seluruhnya pada diri seorang pemimpin.

Kelompok pemimpin dunia yang mempunyai sifat atau ciri-ciri tersebut diantaranya Mahatma Gandhi, Marthin Luther King Jr., Winston Churchill, General Douglas Mac Arthur, John Kennedy, Ted Turner, Nelson Mandela dan Margaret Teacher. Meskipun dari karakter atau sifat mereka dikelompokkan sebagai pemimpin, dan *traits theory*, tetapi mereka memiliki karakter yang berbeda.



Gambar 1

Perspective of Leadership

Sumber: McShane Von Glinov (2005)

Perspektif Perilaku (*Behavioral Perspective*)

Menurut teori ini, perilaku khusus dapat membedakan antara pemimpin dengan bukan pemimpin, penggunaan gaya kepemimpinan dari segi perilaku perorangan yang sifatnya khusus akan mampu menghasilkan prestasi yang tinggi dalam produksi dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Michigan, dengan identifikasi pada *job centered* dan *employee centered* menghasilkan bahwa kepemimpinan dengan *job centered* melakukan pengawasan yang ketat sehingga bawahan menjalankan tugasnya dengan menggunakan prosedur khusus. Tipe ini mendasarkan pada paksaan, imbalan dan kekuasaan yang sah untuk mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahan. Sedangkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan *employee centered*, lebih banyak mendelegasikan pengambilan keputusannya kepada bawahan dan membantu mereka memenuhi kebutuhannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang

menyenangkan. Pemimpin memperhatikan kemajuan, perkembangan dan prestasi bawahan, tindakan ini diharapkan dapat membantu menghasilkan pembentukan dan pengembangan kelompok.

Potencial effect atau akibat potensial dari dua gaya kepemimpinan tersebut telah diuji pada penelitian percobaan pada empat divisi dalam organisasi perusahaan, hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat *employee centered* lebih efektif dari pada *job centered*.

Perspektif Kontingensi (*Contingency Perspective*)

Efektivitas model kontingensi kepemimpinan ini menjelaskan suatu postulat bahwa hasil karya kelompok tergantung pada interaksi antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi. Oleh karenanya perlu dipertimbangkan dua aspek penting yaitu, pertama sampai seberapa jauh situasi dapat meyakinkan pemimpin bahwa kekuasaan dan

pengaruh menjadi efektif serta apakah situasi dapat menguntungkan atau tidak. Kedua, seberapa jauh pemimpin dapat meramalkan pengaruh dari gaya kepemimpinannya terhadap perilaku dan hasil karya bawahan. Menurut Gibson (2003), sangat penting untuk meneliti mengenai hubungan antara situasi dengan kepemimpinan. Untuk melakukan penelitian tersebut digunakan model kepemimpinan kontingensi. Lebih jauh penelitian mengenai kontingensi ini dikembangkan oleh Fiedler, menurut McShane Von Glinov (2005) bahwa *according to this model, leader effectiveness depends on whether the person's natural leadership style is approximately matched to the situation*. Selanjutnya juga dikatakan bahwa *Fiedler's model suggest that the best leadership style depends on the level of situational control, that is the degree of power and influence that the leader possesses in a particular situation*.

Kekuatan posisi (*position power*) dalam model ini berhubungan dengan kekuatan yang terdapat dalam posisi kepemimpinan, Fiedler mengatakan bahwa untuk dapat menentukan kekuatan posisi seorang pemimpin perlu dilihat indikasi dari:

- a. Dapatkah penyelia menyarankan kepada atasannya untuk memberikan imbalan dan hukuman kepada bawahan?
- b. Dapatkah penyelia menghukum atau memberi imbalan kepada bawahannya sendiri?
- c. Dapatkah penyelia menyarankan promosi atau penurunan pangkat/ demosi kepada bawahannya?

Menurut Fiedler, pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat memberikan profil mengenai kekuatan posisi tinggi atau rendahnya seorang pemimpin. Berbeda dengan Fiedler, Vroom dan Yetton berusaha untuk memberikan model yang normatif dan dapat digunakan oleh pemimpin dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan setiap situasi, tetapi pemimpin harus fleksibel untuk merubah gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi.

Selain Fiedler, Vroom dan Yetton (2000) juga ada model jalan tujuan (*path goal model*) yang dikembangkan oleh House tahun 1991. McShane dan Von Glinov (2005) menyatakan *path goal theory states that effective leader influence employee satisfaction and performance by making their need satisfaction contingent on effective job performance*. Model ini berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai macam situasi, dinamakan jalan tujuan karena memusatkan perhatian pada para pemimpin dalam mempengaruhi persepsi anggota tentang tujuan pekerjaan, tujuan mengembangkan diri dan jalan untuk mencapai tujuan.

Perspektif Transformasional (Transformational Perspective)

Posisi kepemimpinan visioner (*visioner leadership*) merupakan penajaman dari perspektif transformasional, hal ini ditegaskan oleh Bennis (1994) yang menyatakan kekaguman sekaligus iri dengan kepemimpinan visioner yang dipelopori oleh Nanus. Bennis menegaskan bahwa tindakan tanpa visi, sama artinya dengan terjebak dalam kegelapan dan visi tanpa tindakan adalah seperti puisi yang meratapi kemiskinan. Menurut Bennis juga dalam mengembangkan visi reflektif, intuitif dan integratif setidaknya dapat mengikuti delapan langkah berikut:

1. Perubahan lingkungan dan pandangan baru terhadap lingkungan sekitar.
2. Visi refleksi perorangan.
3. Berbagi visi reflektif.
4. Visi intuitif perorangan yang didasari peningkatan intuisi dan penerapan intuisi bagi pengembangan visi.
5. Berbagi visi intuitif.
6. Visi yang terintegrasi berdasarkan berbagi visi reflektif dan intuitif.
7. Rencana tindakan.
8. Mengevaluasi rencana tindakan sebagai umpan balik bagi visi integratif dan realita masa kini.

Kata kunci kepemimpinan mendatang adalah kepemimpinan visioner, karena visi

diperlukan untuk pemicu perubahan ke arah yang lebih baik, serta harus mampu merumuskan, mengkomunikasikan dan menyebarkan visi agar bisa diterima oleh seluruh organisasi.

Achmad S. Ruky (2001) menyatakan bahwa literatur baru tentang kepemimpinan sebenarnya lebih banyak menggunakan istilah *transformational leaders* daripada *visionary leaders*, padahal seorang *transformational leader* selalunya mempunyai visi yang kuat, jadi dengan demikian dia adalah seorang *visionary leader*. Menurut Achmad S. Ruky (2001) kepemimpinan visioner ini merupakan perubahan perilaku yang diinginkan akan langgeng/ awet apabila visi yang ditetapkan oleh orang nomor satu pada suatu organisasi itu meyakinkan dan dapat diterima sepenuhnya oleh anggota. Sedangkan Aditiawan Chandra (1997) menyatakan karakteristik utama seorang pemimpin visioner dalam menghadapi tantangan dan peluang bisnis di abad 21 yaitu integritas, konsistensi, loyalitas dan terbuka. Hal ini penting dipahami karena pimpinan visioner harus mampu membangkitkan motivasi pegawai profesionalnya untuk menghasilkan karya nyata secara inovatif. Para pegawai profesional harus mampu mengakomodir ego dan kepentingan individu atau kelompok untuk merealisasikan visi organisasi. Seorang *visionary leader* harus memiliki keahlian dalam memimpin tim organisasi yang terdiri dari tenaga profesional melalui pendekatan pribadi, menyelesaikan konflik, mendengarkan keluhan, memberikan umpan balik dan melaksanakan teknik *oral persuasion*. Oleh karenanya pimpinan organisasi harus berupaya agar mendapatkan respek (*credibility*) dan kepercayaan (*trust*) dari anggota dalam upaya merealisasikan visi yang telah ditetapkan.

Schermerhorn (1999) menyatakan terdapat lima dimensi kepemimpinan visioner yaitu *challenge the process, be antusiastic, help other to act, set the example dan celebrate achievements*. Selain itu Nanus (2001) sebagai ahlimanajemen pertama yang menulis tentang kepemimpinan visioner, menyatakan bahwa dalam perspektif kepemimpinan visioner, visi-visi mempunyai kekuatan dan mampu menghasilkan

transformasi dan cenderung mengandung beberapa ciri khusus yaitu:

- a. Visi harus berorientasi masa depan
- b. Visi merupakan impian
- c. Visi harus tepat bagi organisasi
- d. Visi menentukan standar keistimewaan dan mencerminkan cita-cita yang tinggi
- e. Visi mengklarifikasi maksud dan arah
- f. Visi menginspirasi antusiasme dan merangsang konsensus
- g. Visi merefleksikan keunikan organisasi
- h. Visi cukup ambisius.

Lebih lanjut Nanus (2001) mengungkapkan bahwa secara sederhana visi adalah masa depan yang realistis, dapat dipercaya dan menarik bagi organisasi. Visi adalah pernyataan tujuan kemana organisasi akan dibawa, sebuah masa depan yang lebih baik, lebih berhasil atau lebih diinginkan dibandingkan dengan kondisi sekarang, visi selalu berhubungan dengan masa depan.

Dari kedua pendapat mengenai kepemimpinan visioner (Schermerhorn dengan Nanus), tampaknya Nanus belum secara jelas mengkristalisasikan ke delapan ciri khusus yang dikemukakannya untuk menjadi kepemimpinan visioner.

Perspektif Kepemimpinan Implisit (*Implicit Leadership Perspective*)

Terdapat sejumlah ahli kepemimpinan yang menganjurkan *Three Perceptual Processes Cause People to Inflation the Importance of Leadership in Explaining Organization*, proses ini secara kolektif disebut sebagai teori kepemimpinan implisit. (McShane Von Glinov, 2005). Teori ini merupakan suatu teori yang berhipotesis bahwa proses persepsi menyebabkan orang melambungkan pentingnya kepemimpinan sebagai akibat dari kejadian-kejadian organisasional, karena itu Von Glinov menyatakan bahwa teori kepemimpinan implisit mencakup kepemimpinan atribut (*attributing leadership*), kepemimpinan stereotip (*stereotyping leadership*) dan kebutuhan pengawasan situasional (*the need for situational control*). Pendapat ini menjelaskan tentang arti

pentingnya pengawasan secara situasional dalam kepemimpinan.

Penutup

Setelah menggambarkan ciri-ciri dari seorang pemimpin dari berbagai perspektif, sesuai dengan tujuan kajian utama dari tulisan ini yaitu pemimpin yang visioner, maka diharapkan pemimpin puncak (*top leader*) organisasi dapat menjadi pemimpin yang siap menghadapi permasalahan-permasalahan manajerial dari organisasinya. Profesionalisme dalam kepemimpinan organisasi masa depan tidak cukup jika hanya diperoleh dari sekedar memiliki karisma maupun gambaran kekuasaan, tetapi pemimpin harus mempunyai visi yang jelas dan mempengaruhi anggota serta mengelola organisasi secara manusiawi dan kompeten.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil tidaknya sebuah organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Jika kondisi tersebut tercapai berarti bahwa pemimpin:

1. Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi.
2. Berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang muncul.
3. Sanggup membawa organisasi pada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Sehingga jelas bahwa untuk mengelola organisasi termasuk di dalamnya mengelola sumberdaya manusia, diperlukan sekali prinsip-prinsip atau teori manajemen termasuk teori kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Achmad S. Ruky. 1997. Penerapan "Visionary Leadership" dalam Perusahaan Indonesia; Suatu "Condiosine Quanon" untuk Menyongsong Milenium Ketiga. *Manajemen Usahawan Indonesia*, No. 09 tahun XXVI September.
- Achmad S. Ruky. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Aditiawan Chandra. 1997. *Gaya Kepemimpinan untuk Organisasi Masa Depan*. *Manajemen Usahawan Indonesia*, No. 09 tahun XXVI September.
- Bennis. W.G. 1994. *Beyond Leadership: Balancing Economics, Ethics, and Ecology*. MIT Press, Cambridge, Massachussets.
- Daniel Goleman, Richard Boyatzis dan Annie McKee. 2004. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. 2003. *Organizations. Behavior. Structure. Processes*. McGraw Hill Education USA. International Edition.
- Handy, C. 1996. *The New Language of Organizing and Its Implications for Leaders*. Josey-Bass Publishers, San Francisco.
- Janzen, Felix. 2000. *The Age of Innovation Making Business Creativity a Competence, not a Coincidence*. Pearson Education Limited. London.
- Mc Shane, Stephen L. and Mary Ann Von Glinov. 2005. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw Hill USA.
- Nanus, Burt. 2001. *Kepemimpinan Visioner (terjemahan)*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robert Kreitner and Angelo Kinichi. 2003. *Organizational Behavior*. McGraw Hill New York USA. 5th edition.
- Schermerhorn. Hunt and Osborn. 1999. *Organizational Behavior*. John Willey & Sons. New York. 6th ed
- Suhardi. 1993. *Teori Kepemimpinan dalam Manajemen*. Armurrita. Yogyakarta.
- Tuomi, Iikka. 1999. *Corporate Knowledge Theory and Practise Of Intelligent Organizations*. Metaxis Arkandiankatu. Helsinki, Finland.
- Vroom, V.H. and A.G. Jago. 2000. *The New Leadership: Managing Participation in Organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.