

PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER YANG MELAYANI DALAM MENDIDIK DAN MENGHASILKAN CALON PEMIMPIN YANG MEMILIKI KARAKTER KUAT PADA MASA PANDEMI COVID-19

Ari Yunus Hendrawan, Mambang, Riag Hati Waruwu, dan Eva Wulani Pebrianti

STMIK AKI Pati, Jawa Tengah, Indonesia dan Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, Kalimantan Tengah

Email: aritubil@gmail.com, mambangtubil65@gmail.com, riangbisnis@gmail.com, dan eva.pebrianty05@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima

10 April 2021

Diterima dalam bentuk
review 17 April 2021

Diterima dalam bentuk
revisi 23 April 2021

Keywords:

leadership; servant leader;
visionary leader;
prospective educators;
Characteristic.

ABSTRACT

This study aims to describe the role of visionary leadership in producing prospective educators or teachers who have a strong character during the COVID-19 pandemic and know what obstacles are faced and what solutions or efforts are made by visionary leadership in educating and producing strong prospective educators. and character. This research is a type of qualitative research using descriptive methods. With data collection techniques using interviews, observation and document analysis. The validity of the data used was the source triangulation technique and the method triangulation. The data analysis technique used is an interactive flow analysis model. Based on the research results, the role of visionary leadership in fostering strong future educators is carried out in accordance with various stages of management action. These stages include: (a) Visionary leaders formulate the vision and mission of the Faculty as an inspiration, motivator and consultant, guide the vision and mission so that in line from the initial concept; (b) The role of visionary leaders in spreading the vision and mission of the Faculty either directly or through various media (c) The role of visionary leaders in implementing the vision and mission of the Faculty is achieved by empowering the vice dean and Head of Study Program, to maximize policies in their respective fields; (d) Visionary leaders evaluate the implementation of the Faculty's vision and mission by using evaluation techniques based on actors and based on time; The obstacles faced by visionary leaders in fostering prospective educators with strong and intelligent talents at the Faculty include: (a) The thinking of employees, lecturers and students in understanding the vision and mission of fostering strong and intelligent moral educators Differences in ability; (b) There is a conflict in the existing laws and regulations, so that certain work plans are not smooth to be implemented; (c) There are still lecturers who are less innovative and creative in learning during lectures; (d) Existing IT-based learning is the use of media and infrastructure that is less than optimal. (3) Efforts to overcome the obstacles faced by visionary

leaders in fostering strong and intelligent prospective educators at the Faculty include: (a) Conducting continuous and systematic socialization activities so that the academic community has the same understanding of the existing vision and mission; (b) Carefully plan the work plan so that it does not conflict with the applicable provisions; (c) Evaluating regularly and motivating lecturers to always be innovative during lectures; (d) Providing IT training to make the best use of the available learning media and infrastructure.

Kata kunci:

pemimpin, pemimpin yang melayani; visioner; calon pemimpin; berkarakter.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran kepemimpinan visioner dalam menghasilkan calon pemimpin atau guru yang mempunyai karakter yang kuat pada masa pandemi COVID-19 dan mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dan solusi atau upaya apa yang dilakukan oleh kepemimpinan visioner dalam mendidik dan menghasilkan calon pemimpin yang kuat dan berkarakter. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan analisis document. Validitas data yang digunakan adalah dengan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Teknik analisis data yang digunakan adalah model analisis interaktif mengalir. Berdasarkan hasil penelitian Peran kepemimpinan visioner dalam pembinaan calon pemimpin masa depan yang tangguh dilaksanakan sesuai dengan berbagai tahapan tindakan kepengurusan. Tahapan tersebut antara lain: (a) Pemimpin visioner menyusun visi dan misi Organisasi berperan sebagai inspiratif, motivator dan konsultan, membimbing visi dan misi agar sejalan dari konsep awal; (b) Peran pemimpin visioner dalam menyebarkan visi dan misi Organisasi baik secara langsung atau melalui berbagai media (c) Peran visioner Pimpinan dalam melaksanakan visi dan misi Organisasi dicapai dengan pemberdayaan Pemimpin yang lain, untuk memaksimalkan kebijakan di bidangnya masing-masing; (d) Pimpinan visioner mengevaluasi pelaksanaan visi dan misi Organisasi dengan menggunakan teknik evaluasi berdasarkan pelaku dan berdasarkan waktu; Kendala yang dihadapi para pemimpin visioner dalam membina calon pemimpin yang bertalenta kuat dan cerdas di Organisasi antara lain: (a) Pemikiran orang yang dipimpin dalam memahami visi dan misi pembinaan pemimpin akhlak yang tangguh dan cerdas Perbedaan kemampuan; (b) Adanya konflik dalam peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga rencana kerja tertentu kurang lancar untuk dilaksanakan; (c) Masih adanya Pemimpin yang kurang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran selama perkuliahan; (d) Pembelajaran berbasis IT Ada adalah penggunaan media dan infrastruktur yang kurang optimal. (3) Upaya mengatasi kendala yang dihadapi oleh pemimpin visioner dalam pembinaan calon pemimpin yang tangguh dan cerdas di Organisasi meliputi: (a) Melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus dan sistematis agar semua orang yang dipimpin

memiliki pemahaman yang sama terhadap visi dan misi yang ada; (b) Merencanakan dengan cermat rencana kerja agar tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku; (c) Melakukan Evaluasi secara berkala dan memotivasi Para pemimpin untuk selalu inovatif selama melalui proses visi dan misi yang dijalankan; (d) Memberikan pelatihan TI untuk memanfaatkan media dan infrastruktur pembelajaran yang tersedia dengan sebaik-baiknya.

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah konsep yang sangat dekat untuk berhasil mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mengacu pada pengetahuan atau kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau upaya kolaboratif (Baharuddin & Burhan, 2019). Kepemimpinan akan sangat kaya dengan warna, pengaruh, bahkan proses menentukan bagaimana suatu organisasi mencapai tujuannya (Catio, 2020). Seorang pemimpin adalah orang yang tahu bagaimana melakukannya, memiliki kompetensi dan melebihi kemampuannya dari orang lain, memiliki keterampilan, kemampuan untuk mawas diri, mengundang, membimbing, memberikan bantuan kepada orang lain, dan menginspirasi orang lain (Izzan, 2012). Selain itu, mereka juga harus memiliki kemampuan untuk memajukan orang lain untuk membentuk suatu kesatuan kerja dan kerja sama, bahkan rela berkorban untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Umar, 2015). Senada dengan penjelasan bahwa Untuk menjadi seorang pemimpin yang mampu memimpin dengan baik dibutuhkan kompetensi yang mendukung perannya sebagai ujung tombak organisasi (Zahara, 2018). Kompetensi adalah kemampuan atau kelebihan yang dimiliki oleh seseorang untuk mendukung segala aktivitasnya (Wijaya, 2009). Dengan adanya beberapa kompetensi yang dimiliki oleh pemimpin diharapkan dalam memimpin sebuah organisasi, pemimpin mampu mengimplementasikan kompetensinya dalam rangka menjalankan perannya sebagai motor organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum semakin banyak kompetensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka semakin mudah pula seorang pemimpin menjalankan aktivitasnya dalam mengelola organisasi untuk mencapai tujuan (Syamsul, 2017).

Semakin berkembangnya teknologi informasi saat ini, sangat membantu dan mempermudah penggunaan disegala bidang. Kini kebutuhan informasi menjadi hal yang sangat dibutuhkan oleh semua orang (Pati, Pati, and Aki 2020)

Perkembangan organisasi di setiap era menuntut karakteristik kepemimpinan tertentu. Perkembangan teori kepemimpinan banyak dikemukakan oleh para ahli, antara lain: kepemimpinan karismatik, kepemimpinan militeristik, kepemimpinan situasional, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan operasional, hingga kepemimpinan visioner. Dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan yang dianggap paling efektif adalah gaya kepemimpinan visioner. Karena kepemimpinan visioner dianggap sebagai salah satu jenis kepemimpinan yang paling efektif dalam menghadapi tantangan perubahan yang terjadi di era globalisasi yang penuh dengan

perubahan. Sebagaimana menurut (Hurdianto, 2021) hal ini seringkali menjadi alasan unik untuk menghadirkan pemimpin yang mau dan mampu memajukan organisasi pemimpinan kedepannya. Jika organisasi pemimpinan dipimpin oleh orang yang visioner, artinya organisasi tersebut secara aktif mengembangkan investasi dan tabungan untuk masa depan. Di bawah kepemimpinan visioner akan mampu membalikkan kecenderungan ini menuju perubahan yang berarti.

Pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang mudah dicapai. Hal ini menuntut pimpinan untuk menjalankan fungsi manajerial berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan sumber daya yang ada secara tepat dan berhasil terutama pada sumber daya manusianya (Siregar et al., 2020). Agar organisasi dapat berfungsi secara efektif, individu dan kelompok yang saling bergantung harus membentuk hubungan kerja dalam lingkungan organisasi (Prasetyo, 2018), secara individu dan kelompok yang memiliki kesamaan visi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian visi organisasi akan mengikat seluruh elemen organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Sehingga diperlukan juga peran pemimpin yang berorientasi pada visi dan dapat menggerakkan keterikatan batin yang sudah ada pada anggota organisasi.

Pemimpin visioner hendaknya mampu menjadi bagian dari pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan, sehingga pada implementasinya anggota organisasi akan ikut terpengaruh untuk mewujudkan tujuan organisasi berdasarkan visi (Zuhri, 2018). Pemimpin yang baik seharusnya mampu dan mau menjadi teman para anggota organisasi, sehingga dengan adanya kedekatan hubungan batin antara pemimpin dan anggota akan melancarkan komunikasi dalam menyampaikan masalah dan kendala yang muncul pada saat pelaksanaan kegiatan (Simamora, 2021). Dan pada akhirnya solusi yang terbaik untuk menyelesaikan masalah yang muncul adalah solusi bersama antara pemimpin dan anggota atau *win win solution*. dan juga Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang mau mendengar. Mau mendengar setiap kebutuhan, impian, dan harapan dari mereka yang dipimpin. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadinya melebihi kepentingan *public* atau mereka yang dipimpinnya.

Perubahan kepemimpinan di Organisasi serta perubahan visi menjadi fenomena yang menarik bagi banyak kalangan, baik dari dalam maupun dari luar Organisasi. Perubahan ini merupakan langkah awal yang menjadi tanggung jawab besar bagi pimpinan dan seluruh anggota organisasi untuk dapat mewujudkan visinya yaitu menghasilkan guru yang berkualitas untuk kemajuan pemimpinan. Perubahan visi dan misi harus bisa benar-benar terwujud, bukan sekedar simbol yang terpampang di sudut-sudut ruang kantor. Sehingga dibutuhkan kerja keras seluruh elemen di Organisasi untuk mewujudkan visi barunya.

Banyak hal yang berubah setelah pergantian Pimpinan Organisasi. Salah satu perubahan yang mendasar adalah perubahan visi. Visi Organisasi Menjadi LPTK yang menghasilkan dan mengembangkan tenaga kepemimpinan yang berkarakter kuat. Kemudian dalam realisasinya banyak terjadi perubahan infrastruktur pemimpinan yang

semakin ditingkatkan, selain itu tenaga pengajar (dosen) juga dituntut untuk meningkatkan kualitas pengajaran dengan menyediakan media pembelajaran yang modern. Pola dan aturan yang berbeda untuk seluruh sivitas akademika membutuhkan kerjasama yang kuat dari semua elemen yang ada, sehingga dibutuhkan pemimpin yang memiliki visi yang kuat untuk memimpin Organisasi ini adalah pemimpin yang visioner.

Namun perubahan pemimpin dan perubahan visi yang terjadi masih mengalami banyak kendala dalam pelaksanaannya. Masalah tersebut meliputi:

- 1) Masih ada beberapa dosen, karyawan dan mahasiswa yang belum memahami esensi dari Visi dan Misi di Organisasi
- 2) Masih adanya dosen yang belum secara maksimal memanfaatkan fasilitas media pembelajaran yang disediakan atau masih cenderung mengajar secara konvensional
- 3) Masih ada tenaga pemimpin yang datang terlambat saat mengajar atau bahkan tidak memenuhi jam mengajar
- 4) Masih ada tenaga pemimpin yang datang terlambat saat mengajar atau bahkan tidak memenuhi jam mengajar
- 5) Kurangnya kontrol dan monitoring proses perkuliahan dari pimpinan program bahkan pimpinan Organisasi
- 6) Sanksi yang diberikan kepada dosen yang bermasalah tidak terlalu tegas, sehingga tidak ada jera bagi pelanggar aturan

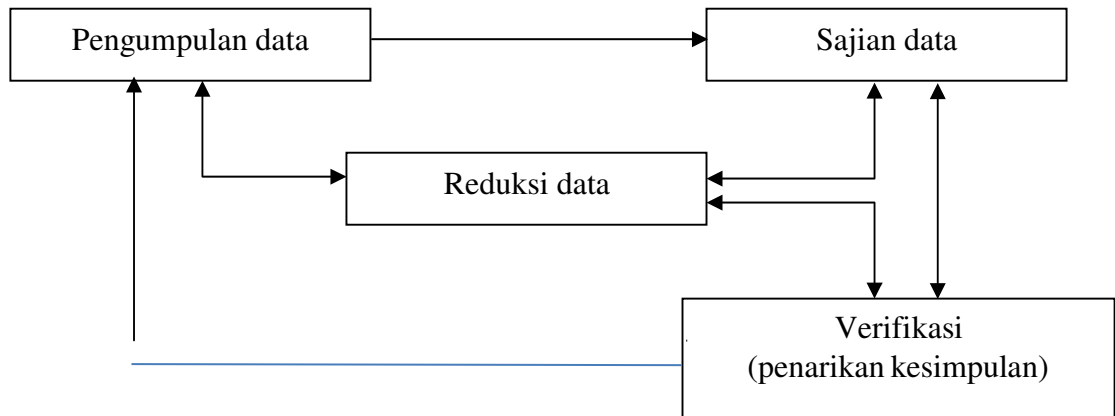
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dari peran kepemimpinan visioner dalam menghasilkan dan membina calon pemimpin yang berkarakter kuat dan unggul khususnya di masa pandemi COVID-19.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif yaitu untuk mencari kebenaran secara ilmiah dan memandang objek secara keseluruhan, interpretasi berdasarkan atas fenomena alamiah dan akan digunakan sebagai dasar untuk mengamati, mengumpulkan informasi dan menyajikan analisis hasil penelitian. Selain itu juga mendukung cara penetapan jumlah sampel atau cuplikan serta pemilihan instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan informasi. Dalam penelitian ini, peneliti tidak menentukan jumlah informan untuk diwawancarai guna memperoleh informasi atau keterangan tentang permasalahan yang sedang diteliti. Dalam menentukan informannya, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* (sampel bertujuan). Dalam hal ini peneliti mencari *key informan* yaitu informan yang dianggap mengetahui secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang dapat dipercaya, faktual dan akurat. Informan ini dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan dan informan tersebut dapat menunjukkan informan lain yang lebih tahu.

Sesuai dengan pendekatan kualitatif dan jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: 1) wawancara, 2) observasi, dan 3) dokumentasi.

Untuk lebih menjelaskan antar pengumpulan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dalam jalinan siklus analisis data dapat peneliti gambarkan pada bagan berikut:



Gambar 1

Skema Model Analisis Interaktif Mengalir(Sumber: HB. Sutopo, 2002: 96)

Hasil dan Pembahasan

1. Peran Kepemimpinan Visioner Untuk Menghasilkan Calon Pemimpin yang Berkarakter Kuat dan Cerdas di Organisasi

Proses pencapaian tujuan suatu organisasi tidak lepas dari keberadaan seorang pemimpin. Pemimpin yang dibahas dalam penelitian ini adalah pemimpin yang visioner, yaitu pemimpin yang dalam memimpin kegiatan organisasinya berusaha menekankan visi dan misi yang telah ditetapkan bersama kepada anggota sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan, sehingga langkah kerja dimulai dari perencanaan, sosialisasi, implementasi, dan evaluasi merupakan perwujudan dari visi dan misi organisasi. Seorang pemimpin yang visioner diharapkan mampu mengartikulasikan visi dan misi untuk seluruh anggota organisasi. Visi dan misi organisasi juga penting, karena dengan adanya visi dan misi tersebut anggota organisasi akan lebih mengetahui arah dan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, seluruh aktivitas anggota dalam organisasi akan selalu berorientasi pada visi dan misi yang pada akhirnya pencapaian tujuan organisasi baik langsung maupun tidak langsung merupakan implementasi dari visi yang akan mempercepat dan memperlancar pencapaian tujuan. Hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan informan I pada 24 Februari 2021:

“Visi dan misi pada sebuah organisasi sangatlah penting artinya, sebab akan sangat membantu bagi semua elemen organisasi baik pemimpin maupun anggota pada tingkat paling bawah. Dari visi dan misi yang telah dirumuskan bersama itu akan muncul rasa memiliki kesamaan pandangan, kesamaan pola berfikir, kesamaan tanggung jawab untuk kesuksesan bersama dalam mencapai tujuan

organisasi, sebab visi dan misi akan selalu menjadi pegangan dalam beraktivitas”.

Hal senada juga diungkapkan informan III yang dalam wawancara pada tanggal 22 Februari 2021 yang menyatakan bahwa :

“Untuk mencapai tujuan organisasi perlu ada sebuah aturan main atau role of playing yang di dalamnya, nah dalam hal ini tentu saja yang dimaksud adalah visi dan misi organisasi. Fungsinya adalah sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan yang kalau di FKIP dijabarkan ke dalam Renstra maupun Proker, akan tetapi semua visi dan misi ini tetap harus dikawal oleh pemimpin yang kuat dan seluruh civitas akademika”.

Keterangan yang sama juga disampaikan oleh informan VI dalam wawancara pada tanggal 28 maret 2021 yang menyatakan bahwa ” Bagi saya visi dan misi yang sudah dipaparkan ini menjadi inspirator, motivator, serta menjadi sebuah tali urutan yang saling mengaitkan antara program kerja yang Prodi rancang. Sehingga dapat dikatakan bahwa program kerja yang ada di Prodi ini merupakan pengejawantahan dari visi dan misi dari Organisasi.... dan merupakan patokan bersama”.

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai keberhasilan Organisasi perlu adanya arah dan tujuan yang jelas yang dirangkum dalam sebuah visi dan misi, kemudian dijabarkan ke dalam rencana dan strategi pencapaian tujuan, program kerja baik jangka panjang maupun jangka pendek yang merupakan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dalam beraktivitas serta perlu di kawal oleh seorang pemimpin yang kuat dan mampu menggerakkan semua civitas akademika untuk mengimplementasikan visi kedalam aktivitas perkuliahannya.

Dalam menjalankan dan memimpin organisasi, seorang pemimpin visioner tentu akan menjalankan proses administrasi. Karena kepemimpinan merupakan inti dari proses administrasi yang didalamnya mencakup proses manajemen. Proses administrasi dan manajemen yang baik akan terwujud dengan baik apabila dilaksanakan oleh seorang pemimpin yang profesional.

Seorang pemimpin visioner dalam menjalankan dan memimpin organisasi pasti akan melewati tahapan proses *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan) dan *evaluating* (evaluasi). Dalam penelitian ini proses *planing* yang dimaksud adalah penyusunan visi dan misi Organisasi, *organizing* yang dimaksud adalah penyiapan segala elemen yang dibutuhkan untuk mewujudkan visi dan misi melalui proses sosialisasi kepada seluruh civitas akademika, *actuating* yang dimaksud adalah implementasi atau pelaksanaan dari visi dan misi dengan berbagai aktivitas, dan *controlling* adalah pengawalan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan, dan *evaluating* yang dimaksud adalah evaluasi terhadap

implementasi atau pelaksanaan kegiatan berdasarkan laporan pada proses pengawalan dan pengawasan. Dari semua tahapan diatas pemimpin memiliki peran yang sangat penting, karena pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban terhadap kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Apabila semua tahapan proses diatas terlewati maka akan terlihat kendala- kendala yang muncul untuk dicari solusinya bersama.

2. Peran Kepemimpinan Visioner dalam Penyusunan Visi dan Misi Organisasi

Visi adalah wawasan ke depan yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Visi yang jelas dapat mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi. Visi inilah yang mendorong sebuah organisasi untuk senantiasa tumbuh, belajar, serta berkembang dalam mempertahankan keberadaannya sehingga bisa bertahan sampai beberapa generasi. Visi tersebut dapat mengikat seluruh anggotanya, juga mampu menjadi sumber inspirasi dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, visi bersama juga berfungsi membangkitkan dan mengarahkan. Menjalankan visi secara benar akan memberikan dampak yang mencerahkan organisasi. Misi adalah penjabaran secara riil dari visi, jadi bisa dikatakan bahwa misi merupakan pengejawantahan dari visi organisasi.

Organisasi memiliki visi Menjadi LPTK Penghasil dan Pengembang Tenaga Kepemimpinan Berkarakter Kuat. Adapun maksud dari tenaga kepemimpinan berkarakter adalah seorang pemimpin yang memiliki kualitas moral, etis, tabiat, moral yang diwujudkan melalui proses belajar mengajar yang tidak hanya mampu untuk memberi pengetahuan mutakhir saja tetapi mampu memberi kesadaran kepada peserta didik tentang pentingnya nilai-nilai moral dengan memberi keteladanan agar peserta didik mampu mengarungi kehidupan masa depannya. Sedang tenaga kepemimpinan cerdas adalah seorang pemimpin yang mampu mengkolaborasikan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual dalam proses belajar mengajar sehingga dapat mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku peserta didik agar terbuka kemauan dan kemampuannya untuk berfikir tentang manfaat dan tujuan hidupnya di masa depan.

Untuk menyusun sebuah visi dan misi dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penyusunannya. Sehingga nantinya visi dan misi yang ada bukanlah sekedar menjadi tulisan yang kurang bermakna. di Organisasi visi dan misi disusun atas beberapa hal yang mendasar, sebagaimana diungkapkan oleh informan I yang menjabat sebagai Dekan Organisasi dalam wawancara tanggal 24 Februari 2021 mengungkapkan bahwa :

“Memang ide visi dan misi FKIP kita ini berawal dari pemikiran saya ketika saya mendapat amanah untuk memimpin FKIP ini, yaitu tahun 2015, yang kemudian dibahas dan disempurnakan oleh tim saya yang beliau-beliau adalah stakeholder yang ada di FKIP, baru diajukan ke Senat untuk disetujui dan disahkan. Yang menjadi dasar adalah keprihatinan saya karena banyak sekali kecurangan di dunia kepemimpinan yang justru dilakukan oleh beberapa oknum

guru, misalnya guru malah memberi kunci jawaban kepada siswa dalam pelaksanaan UN karena alasan tertentu. Hal ini mungkin disebabkan karena dunia pemimpin kita lebih cenderung mengajarkan pada aspek kognitif saja, sehingga aspek pembentukan karakter siswa kurang disentuh. Memang cerdas itu utama tetapi tentang karakter moral kuat bangsa Indonesia yang baik jangan sampai kurang diutamakan. Yang efek secara nasional juga terasa sekali dengan terjadinya kemerosotan moral yang saat ini mengkhawatirkan. Nah FKIP sebagai penghasil guru, yang nantinya guru tersebut akan menjadi tenaga pemimpin, haruslah benar-benar menghasilkan guru yang bukan hanya cerdas tetapi juga harus mengajarkan moral dan karakter yang kuat bagi para siswanya, dan itu tanggung jawab kita bersama”.

Selain itu yang menjadi dasar penyusunan visi dan misi ORGANISASI... menurut temuan penulis melalui analisis dokumen juga ikut memperkuat info diatas. Dalam buku Rencana Strategis Pengembangan Organisasi 2015-2020 halaman 1 disebutkan bahwa :

“ Dalam upaya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, Lembaga Pengadaan Tenaga Kepemimpinan (LPTK), termasuk Organisasi.... memiliki peran yang besar terutama dalam menyiapkan tenaga pemimpin dan kepemimpinan yang berkualitas. Pada gilirannya tenaga pemimpin ini diharapkan mampu mendidik peserta didik yang berkualitas pula. Memenuhi UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pemimpinan Nasional (Sisdiknas) dan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pemimpinan (SPN), peran LPTK semakin jelas, tetapi juga memiliki tantangan dan persoalan yang makin berat. LPTK bukan hanya lembaga pemimpinan sebagaimana pemimpinan yang lain tetapi juga merupakan lembaga kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan pemimpinan yang menghasilkan calon tenaga pemimpin dan kepemimpinan yang cerdas serta berkarakter kuat ”.

Selain itu dasar penyusunan visi dan misi ORGANISASI juga disampaikan oleh informan II dalam wawancara tanggal 20 Februari 2021 yang menyatakan bahwa:

” Saya terlibat secara langsung dalam penyusunannya, kemudian yang mendasari penyusunan visi dan misi di Organisasi ini adalah dengan adanya globalisasi. Tentu akan menjadi hal yang biasa kalau perguruan tinggi luar negeri akan berdiri dan ikut menjadi pesaing bagi perguruan tinggi dalam negeri. Secara nasional kita juga dihadapkan pada sejumlah tuntutan, seperti misalnya arah PTN sebagai Badan Hukum Pemimpinan (BHP) yang baru

ramai dibicarakan, peningkatan status akreditasi bagi Prodi, lulusan yang diharapkan berkompetensi, percepatan studi, bahkan Direktorat Jenderal Pemimpinan Tinggi mencanangkan pada tahun 2020 perguruan tinggi di Indonesia harus sudah berkelas dunia (World Class University). Oleh karena itu kita sebagai salah satu LPTK sudah selayaknya juga merespon positif dan memprogramkannya pada prosesnya di FKIP hal itu dijadikan salah satu landasan penyusunan visi dan misi”.

Informan IV ikut memperkuat pernyataan diatas dalam hasil wawancara pada tanggal 29 Februari 2021 yang menyatakan bahwa “ Dasarnya beberapa hal, antara lain terkait dengan tujuan dan fungsi ORGANISASI sebagai LPTK yang mendapat tantangan dari berbagai pihak, ada juga karena competitor.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, dapat diketahui bahwa visi dan misi Organisasi yang baru mulai direncanakan mulai tahun 2007 dan bermula dari pemikiran pemimpin Organisasi yang kemudian dikaji dan disempurnakan oleh tim yang merupakan stakeholder yang ada di dalam ORGANISASI kemudian dikonsultasikan kepada Dewan Senat untuk disahkan sebagai visi dan misi. Adapun alasan yang mendasari penyusunan visi dan misi yang paling utama adalah adanya keperhatian terhadap kemerosotan moral generasi penerus bangsa yang sebabnya diindikasikan proses pembelajaran kurang menyentuh masalah pembentukan moral peserta didik dan adanya berbagai tuntutan dari berbagai pihak akan peningkatan kualitas tenaga pemimpin dan kepemimpinan kepada Organisasi sebagai salah satu penghasil tenaga pemimpin dan tenaga kepemimpinan yang berkarakter kuat dan cerdas.

Kesimpulan yang dapat disampaikan juga bahwa peran pemimpin Organisasi dalam perencanaan visi dan misi Organisasi adalah sebagai inspirator, motivator, konsultan, dan berperan untuk mengarahkan visi dan misi agar sesuai dengan konsep awal karna dengan hasil yang diperoleh diharapkan dapat diukur jarak setiap atribut antar agar dapat ditentukan atribut mana yang perlu diperhatikan sebagai prioritas perkembangan pembangunan (Hendrawan 2020) sarana Pemimpin berikutnya.

3. Peran Kepemimpinan Visioner dalam Mensosialisasikan Visi dan Misi Kepada Civitas Akademika

Untuk memaksimalkan hasil pencapaian tujuan yang sudah direncanakan oleh sebuah organisasi, setelah dilakukannya penetapan visi dan misi organisasi, proses yang harus ditempuh berikutnya adalah sosialisasikepada seluruh anggota organisasi. Sosialisasi merupakan proses menginformasikan dan menjelaskan tentang sesuatu hal. Sosialisasi tentang visi dan misi Organisasi berarti menginformasikan dan menjelaskan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan visi dan misi tersebut bagi civitas akademika yang mencakup makna dan arti serta berbagai upaya yang dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi. Tentu saja semua proses sosialisasi ini

tidak mungkin dilakukan seorang diri oleh pimpinan Organisasi, tetapi melibatkan berbagai pihak terutama *stakeholder* yang ada di ORGANISASI.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh informan I dalam wawancara tanggal 24 Februari 2021 menyatakan bahwa:

“ Proses sosialisasi visi dan misi Organisasi bagi kalangan dosen dan mahasiswa serta seluruh civitas akademika kami lakukan dengan berbagai teknik dan pendekatan. Hal ini kami lakukan agar mereka benar-benar paham dan mengerti tentang visi Organisasi ini sehingga mereka tidak salah arah dan tujuan dalam melangkah menuju cita- cita bersama. Adapun teknik dan pendekatan itu misalnya 1) melalui media cetak dan elektronik, kalau yang media cetak misalnya kami memberikan buku pedoman akademik kepada para mahasiswa baru yang didalamnya terdapat paparan dan penjelasan yang lengkap tentang seluk-beluk Organisasi, selain itu setiap prodi juga kami beri buku tersebut, harapannya mereka juga biar tahu, 2) sosialisasi juga kami lakukan melalui acara-acara formal, misal pada saat ospek maru kami biasanya memaparkannya juga, atau dikalangan dosen pada saat diadakan acara rapat ketua jurusan, ketua prodi, maupun ketua BKK, yang harapannya mereka akan menyampaikannya pula kepada para dosen di tingkat bawahnya, 3) melalui sebuah lokakarya, 4) melalui poster dan stiker yang kami bagikan, 5) melalui seminar, 6) pada saat ada sertifikasi guru yang dilaksanakan di UNIVERSITAS pun kami juga sampaikan. Jadi kami selalu berusaha menyebarluaskan visimisi ini melalui berbagai teknik, cara, waktu, dan pendekatan secara terus menerus”.

Hal senada juga disampaikan oleh informan VI dalam wawancara pada tanggal 24 februari 2021 yang menyatakan bahwa :

“ Saya rasa sosialisasi yang dilakukan oleh pimpinan Organisasi beserta jajarannya sudah cukup maksimal. Walaupun memang belum ada event yang dibuat secara khusus untuk mensosialisasikan visi dan misi tetapi justru sosialisasi dilakukan melalui acara-acara yang tidak khusus dirancang untuk kegiatan sosialisasi, misalnya pada acara MKPF (Musyawarah Kerja Pimpinan Organisasi) pimpinan sering menyampaikan tentang visi dan misi dan itu menurut saya adalah bagian dari sosialisasi, atau pada saat ada pertemuan-pertemuan formal lainnya di Organisasi, pimpinan juga menyampaikan tentang visi dan misi tetapi hanya gambaran secara umum saja tidak detail. Nah kalau yang penjelasan visi dan misi secara detail juga ada, tetapi disampaikan secara tidak langsung, karena berupa buku pedoman, buku Renstra yang di dalamnya mengupas secara lengkap mulai dari makna, rencana serta strategi untuk ke arah sana”.

Hal yang sedikit berbeda diungkapkan oleh informan VII pada wawancara tanggal 11 Februari 2021 yang menyatakan bahwa “Tentang sosialisasi visi dan misi secara formal belum pernah ada sosialisasi, saya mengetahui tentang visi dan misi ini *malah* dalam acara-acara informal di awal-awal visi dan misi ini dijalankan”.

Menurut informasi diatas dapat diketahui bahwa sosialisasi yang dilakukan oleh pimpinan ORGANISASI dilakukan dengan berbagai cara dan kesempatan secara terus menerus selama periode visi dan misi ini berlangsung. Hal ini sepatutnya dilakukan agar semua civitas akademika mengetahui dan memahami tentang visi dan misi, dan dilakukan secara terus menerus sebab di Organisasi selalu ada mahasiswa baru, karyawan baru, serta dosen baru yang perlu mengetahui arah dan tujuan ORGANISASI melalui visi dan misi.

Proses sosialisasi ini bertujuan untuk menyatukan persepsi seluruh civitas akademika sehingga diharapkan dalam merumuskan visi dan misi pada tingkat Jurusan, Prodi, dan BKK dapat selaras dengan visi dan misi Organisasi. Selain itu sosialisasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesiapan seluruh civitas akademika untuk melaksanakan visi dan misi Organisasi, hal ini sesuai dengan informasi dari informan I yang berujar “Tujuannya *biar* semua civitas paham dan tahu apa yang menjadi cita-cita kita, juga *biar* kesiapannya semakin mantap, sehingga tidak bertepuk sebelah tangan dan ibarat gayung bersambut *kan gitu?*. Sehingga efeknya kita semua berusaha optimal melalui rel yang ada”.

4. Peran Kepemimpinan Visioner dalam Mengimplementasikan Visi dan Misi bagi Civitas Akademika

Visi dan misi tidak hanya cukup disosialisasikan, namun yang paling penting adalah bagaimana mengimplementasikan visi dan misi yang ada. Implementasi diartikan sebagai usaha atau upaya untuk mewujudkan visi dan misi melalui proses kerja atau berbagai jenis kegiatan pendukung lainnya. Pada implementasi, organisasi harus berpedoman pada sebuah petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, bisa berupa program kerja jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang, sehingga nantinya target pencapaian tujuan organisasi dapat sesuai dengan apa yang telah diprogramkan dan tepat pada waktunya.

Pengimplementasian visi dan misi di tingkat Organisasi berpedoman pada rencana dan strategi pengembangan Organisasi 2015-2020 dan program kerja tahunan, hal ini disebabkan karena di Organisasi terjadi perubahan visi dan misi sejak kepemimpinan dekan baru yang dimulai sejak tahun 2015 sampai dengan 2020 sesuai dengan masa baktinya. Sehingga diharapkan selama lima tahun visi dan misi ini diimplementasikan dengan hasil yang maksimal. Kemudian rencana dan strategi pengembangan di tingkat Organisasi ini dijadikan acuan oleh tingkat di bawahnya (Jurusan, Prodi, BKK) untuk membuat program kerja. Sehingga nantinya akan terjadi kesesuaian program kerja antara Organisasi, jurusan, prodi, BKK.

Dalam implementasi visi dan misi peran pemimpin sangatlah penting. Karena pemimpin bertanggung jawab sepenuhnya atas terlaksananya program kerja, visi dan misi jurusan, program studi/BKK harus sejalan dengan visi dan misi Organisasi,

walaupun tidak mungkin dilakukan sendiri. Sehingga pendelegasian wewenang kepada *stakeholder* yang ada dibawahnya sebaiknya dilakukan. Hal ini sesuai dengan paparan informan I yang menyatakan bahwa :

“ Dalam implementasi visi dan misi tidak mungkin saya lakukan sendiri, semua pihak harus ikut mendukung dalam bentuk sebuah kerjasama yang baik. Saya memberikan wewenang kepada PembantuDekan, Ketua Jurusan, Ketua Prodi, Ketua BKK, dosen, dan seluruh civitas akademika untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan porsinya masing-masing pula. Sehingga apabila semua berjalan pada rel masing-masing tentu kita akan sampai pada satu tujuan secara bersama-sama. Kalau peran saya secara pribadi sebagaipimpinan untuk mengimplementasikan visi dan misi ya banyak, misalnya saya selalu berusaha memberi tulodho atau contoh perilaku disiplin kerja yang baik, sampai ada sebuah komitmen bersama yang telah ditandatangani oleh semua pimpinan yang ada di Organisasi ini. Selain itu saya juga membangun sistem koordinasi dan komunikasi yang efektif dengan semua pimpinan di Organisasi. Hal lain misalnya kita dari Organisasi selalu berupaya meningkatkan kualitas tenaga pengajar (dosen) dengan mengirim ke diklat, melalui bea siswa studilanjut”(Hasil wawancara tanggal 24 Februari 2021)

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan informan II dalam wawancaratanggal 20 Februari 2021 :

Tentu ada pendelegasian wewenang dalam implementasi visi dan misi karena tidak mungkin Pak Dekan melakukannya sendirian *kan mas?*. Saya sebagai Pembantu Dekan I diberi wewenang untuk membantu mengimplementasikan ini dengan mengoptimalkan kerja pada bidang kepemimpinan, adapun hal yang kami lakukan antara lain dengan merancang, mengkoordinasikan, mengkonsultasikan, serta selalu meningkatkan kualitas kurikulum dengan pihak-pihak terkait, ya Ketua Jurusan, Prodi. Kurikulum yang diterapkan pada perkuliahan diharapkan menyentuh semua aspek pembelajaran baik kognitif, afektif, dan psikomotorik agar lulusannya seperti yang diharapkan dalam visi yaitu lulusan yang berkarakter kuat dan cerdas. Untuk mengikuti perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, ORGANISASI berupaya untuk mengelola sistem informasi berbasis IT. Hal ini merupakan salah satu upaya pengimplementasian visi dan misi ORGANISASI. Sesuai temuan peneliti dalam buku Portofolio 2018 halaman 56 yang menyebutkan bahwa :

*“ Untuk menjamin kelancaran pengelolaan sistem informasi di Organisasi, Dekan Organisasi menugaskan sebuah tim yang diberi nama **ICT Center ORGANISASI** dengan Surat Tugas No. 2274/H27.1.2/KP/2020. Tim ini dibentuk untuk mendukung seluruh kegiatan dan proses yangrutin (akademik,*

sumberdaya dan kemahasiswaan), juga ditugaskan untuk mendukung aktivitas non rutin (PSG, PJJJ, workshop bidang IT)”.

Hal senada juga disampaikan oleh informan III tentang wujud implementasi visi dan misi Organisasi, pada wawancara tanggal 20 Februari 2021 yang menyatakan bahwa “ Intinya di Kemahasiswaan ini cenderung kepada kemudahan pelayanan administrasi mahasiswa dan peningkatan kualitas mahasiswa dengan adanya program beasiswa kepada mahasiswa berprestasi”.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi memang dibutuhkan kerjasama yang baik dari seluruh anggota organisasi. Karena bila terjadi kepincangan pada salah satu bagian akan menghambat kegiatan di bagian lain, sebab sebuah organisasi pada prinsipnya adalah satu kesatuan yang utuh.

Usaha pengimplementasian visi dan misi yang dilakukan di Organisasi.... oleh pimpinan Organisasi telah berjalan dengan baik, hal ini tidak lepas dari dukungan dan kerjasama yang baik dari semua pihak yang terlibat di dalamnya. Dengan adanya pendelegasian wewenang yang dilakukan oleh pemimpin Organisasi, maka sistem kerjanya akan semakin ringan sesuai dengan bidang masing-masing. Penilaian tentang implementasi ini disampaikan oleh informan VII yang menyatakan “ Sejak adanya pergantian pemimpin serta perubahan visi dan misi di Organisasi ini saya merasa sudah terjadi banyak perubahan kearah yang lebih baik, baik dari pemimpinnya, fasilitasnya serta birokrasinya”(Hasil wawancara pada tanggal 11 februari 2021).

Hal senada juga disampaikan kembali oleh informan I dalam wawancara pada tanggal 24 Juli 2009 bahwa “. Sudah sepatutnya kita bangga, karena selama 2 tahun berturut-turut kita menjadi juara Lomba Kinerja Antar Organisasi di UNIVERSITAS

Pengimplementasian visi dan misi Organisasi oleh pemimpin Organisasi dilakukan dengan berbagai cara, yang dilakukan secara langsung oleh pemimpin adalah dengan memberi keteladanan kerja yang baik, menjaga komunikasi dengan pimpinan-pimpinan yang ada dibawahnya dan juga selalu berkoordinasi terhadap pelaksanaan kegiatan. Selebihnya pemimpin Organisasi mendelegasikan wewenang kepada para pimpinan yang ada dibawahnya sesuai dengan bidang masing-masing, untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, meningkatkan kesejahteraan dan pelayanan bagi mahasiswa, serta meningkatkan sarana prasarana pendukung kegiatan civitas akademika melalui program kerja masing-masing agar memperingan pelaksanaan keseluruhan kegiatan yang tidak mungkin dikerjakannya sendiri, dengan selalu berkoordinasi secara rutin.

5. Peran Kepemimpinan Visioner dalam Evaluasi Pelaksanaan Visi dan Misi di Organisasi.

Semua proses kegiatan dalam sebuah organisasi sebaiknya disertai dengan pengawalan dan pengawasan untuk mengetahui dan mencatat bagaimana kelancaran implementasi kegiatan, yang akhirnya catatan tersebut bermanfaat dalam proses evaluasi. Evaluasi merupakan kegiatan penilaian tingkat keberhasilan implementasi

yang dilakukan secara periodik sehingga identifikasi kendala akan segera dapat diatasi.

Menurut informan I tentang evaluasi terhadap implementasi visi dan misi di Organisasi menyatakan bahwa:

“ Se jauh ini evaluasi kami lakukan terus, agar kami yang diamanahi sebagai pimpinan Organisasi bisa mengetahui apa plus dan minusnya. Caranya melalui berbagai cara mas, misalnya kami sering mengadakan rapat koordinasi bersama pimpinan jurusan, prodi, dan BKK yang intinya mereka melaporkan capaian program kerjanya masing-masing yang di situ dihadiri oleh para Pembantu Dekan sehingga di point mana ada kurangnya segera diantisipasi. Selain itu para pimpinan tadi juga kami minta laporan pertanggungjawaban secara tertulis, yang fungsinya secara dokumenter akan mudah dilihat sewaktu-waktu. Ada juga kegiatan visitasi (kunjungan) ke jurusan, prodi, atau BKK yang kami lakukan, dari kunjungan ini kami bisa tahu pula keadaan yang nyata dilapangan seperti apa, jadi bisa di bilang itu merupakan tindak lanjut laporan melalui rapat dan laporan tertulis. Selain itu di Jurusan, Prodi dan BKK saya yakin mereka juga melakukan evaluasi terhadap program kerja mereka masing-masing. (Wawancara 24 Februari 2021). Se jauh ini Evaluasi kami lakukan terus, agar kami yang diamanahi sebagai pimpinan Organisasi bisa mengetahui apa plus dan minusnya. Caranya melalui berbagai cara mas, misalnya kami sering mengadakan rapat koordinasi bersama pimpinan jurusan, prodi, dan BKK yang intinya mereka melaporkan capaian program kerjanya masing-masing yang di situ dihadiri oleh para Pembantu Dekan sehingga di point mana ada kurangnya segera diantisipasi. Selain itu para pimpinan tadi juga kami minta laporan pertanggung jawaban secara tertulis, yang fungsinya secara dokumenter akan mudah dilihat sewaktu-waktu. Ada juga kegiatan visitasi (kunjungan) ke jurusan, prodi, atau BKK yang kami lakukan, dari kunjungan ini kami bisa tahu pula keadaan yang nyata dilapangan seperti apa, jadi bisa di bilang itu merupakan tindak lanjut laporan melalui rapat dan laporan tertulis. Selain itu di Jurusan, Prodi dan BKK saya yakin mereka juga melakukan evaluasi terhadap program kerja mereka masing-masing ” (Wawancara 24 Februari 2021).

Senada dengan informan I, informan IV dalam wawancara tanggal 29 Juli 2009 ikut menguatkan pendapat informan I sebagai berikut :

“Evaluasi yang dilakukan oleh Organisasi secara umum memang belum terstuktur dengan begitu baik, akan tetapi juga tidak kalah dengan yang terstuktur, karena juga cukup getol evaluasi yang kami lakukan melalui

program khusus. Misalnya, kami sering mengadakan lomba kinerja antar jurusan, antar prodi dan BKK, yang tanpa disadari itu merupakan salah satu bentuk evaluasi yang kami lakukan. Melalui program portofolio masing-masing jurusan, prodi dan BKK itu juga termasuk. Nah, tapi kami juga tidak lupa selalu mengadakan rapat evaluasi bersama pimpinan jurusan, prodi dan BKK. Kami dari bidang masing-masing Pembantu Dekan juga membuat laporan kepada Dekan yang itu akan kami pertanggung jawabkan kepada Senattiap tahun”.

Evaluasi yang dilakukan hendaknya ikut menjadi salah satu tolok ukur pelaksanaan kegiatan organisasi di kemudian hari. Sehingga perbaikan dapat selalu dilakukan sebelum akhir periode pelaksanaan rencana organisasi. Untuk mengoptimalkan keberhasilan pencapaian tujuan hendaknya evaluasi tidak hanya dilakukan diakhir periode saja, tetapi hendaknya evaluasi dilakukan secara terus menerus sehingga kalau di tengah proses implementasi rencana ada hal-hal yang perlu diperbaiki segera dapat dilakukan. Hal ini sesuai dengan informasi dari informan V dalam wawancara tanggal 29 Februari 2021 yang menyatakan:

“ Evaluasi yang dilakukan di Organisasi sudah berjalan dengan baik dan melalui berbagai cara. Secara rutin dan insidental. Kami selalu membuat LPJ ke Organisasi, itu bahan evaluasi untuk pihak Organisasi dan untuk jurusan. Kalau yang kami lakukan di Jurusan itu kami lakukan rutin setiap semester, jadi pada awal dan akhir semester kami biasanya mengundang para Ketua Prodi dan BKK untuk membahas dan mengevaluasi program kerja Jurusan. Dan dari pembahasan itu akan muncul revisi terhadap program kerja yang sebelumnya ”.

Informan VI juga senada dengan informasi diatas dalam wawancara pada tanggal 28 Februari 2021 yang menyatakan bahwa “Setiap tahun tentu ada evaluasinya, secara tertulis lewat LPJ. Akan tetapi kami juga tidak jarang melakukan evaluasi ditengah perjalanan kalau ada hal-hal yang kurang maksimal dalam pelaksanaan. Itu gunanya untuk mencegah adanya hasil yang kurang maksimal”.

Evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan Organisasi juga melalui angket survey kepuasan kerja yang disebarkan kepada dosen dan karyawan. Hal ini berdasarkan temuan peneliti dalam buku Portofolio 2018 halaman 34 yang menyebutkan bahwa :

“ Pada akhir tahun 2008 FKIP telah melakukan survey kepuasan untuk dosen dan karyawan dengan maksud untuk mendapatkan masukan- masukan yang bermanfaat dalam upaya membenahi apa yang dirasa kurang dan belum maksimal. Indikator yang diukur dari survey kepuasan dosen antara lain, suasana kerja, fasilitas pembelajaran, anggaran penelitian dan P2M, peningkatan kualitas dosen, penerapan reward, punishment, akses informasi

dan kelancaran kenaikan pangkat. Dari sampel yang diambil sejumlah 47 dosen, hasilnya 85% dosen merasa puas bekerja di FKIP, sedangkan 15% lainnya merasa kurang puas. Untuk karyawan indikator yang diukur antara lain, suasana kerja, akses informasi, dukungan dana untuk pengembangan SDM, fasilitas pendukung kerja, delegasi tugas dan wewenang, sistem reward dan kesejahteraan. Sampel yang diambil sebanyak 42 orang. Hasilnya menunjukkan 90% karyawan merasa puas bekerja di FKIP dan 10% lainnya merasa kurang puas ”.

Dari paparan informasi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh pemimpin Organisasi dalam pengimplementasian visi dan misi dilakukan secara terus-menerus dan berjalan dengan baik.

6. Kendala-Kendala yang Dihadapi oleh Kepemimpinan Visioner Untuk Menghasilkan Calon Pemimpin yang Berkarakter Kuat

Untuk mewujudkan visi dan misi Organisasi, pimpinan Organisasi beserta jajarannya telah berupaya semaksimal mungkin. Secara umum mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi sudah berjalan dengan baik, tetapi masih ada beberapa kendala yang dihadapi. Kendala-kendala yang dihadapi antara lain:

- a. Adanya perbedaan kemampuan berfikir karyawan, dosen, dan mahasiswa dalam memahami visi dan misi untuk menghasilkan tenaga kepemimpinan yang berkarakter kuat dan cerdas

Kemampuan dan kecerdasan antar satu orang dengan yang lain untuk memahami sesuatu hal yang baru memang berbeda-beda. Hal inilah kendala utama yang dihadapi oleh pemimpin Organisasi dalam tugasnya, sesuai dengan informasi yang beliau sampaikan sebagai informan I dalam wawancara tanggal 24 Februari 2021 :

“ Kalau tentang kendala pasti ada, tetapi tidak begitu menjadi masalah besar bagi saya, justru menjadi tantangan. Ya mungkin pada awal- awal saja karena tentu ada perbedaan kemampuan berfikir/pemahaman terhadap makna dari visi dan misi yang terjadi di kalangan dosen, karyawan, atau mahasiswa lama. Karena ada sesuatu yang baru pasti ada kebingungan, atau bahkan pesimis. Tetapi setelah berjalan akhirnya juga ada penyesuaian”.

Kesimpulan dari informasi diatas adalah perbedaan kemampuan berfikir yang terjadi pada civitas akademika akan menjadi kendala untuk menghasilkan tenaga kepemimpinan yang berkarakter kuat dan cerdas di Organisasi.

- b. Adanya benturan pada aturan yang ada, sehingga ada beberapa program kerja yang kurang lancar untuk diimplementasikan

Organisasi berada di bawah Universitas Sebelas Maret dimana ada beberapa

peraturan yang harus ditaati oleh FKIP. Akan tetapi pada realitanya beberapa peraturan yang ada di Universitas justru menjadi hambatan. Hal ini sesuai dengan pernyataan informan IV dalam wawancara pada tanggal 29 Juli 2009 bahwa :

“ Tentang aturan yang saling bertabrakan itu juga menjadi kendala, maksudnya gini terkadang kita sudah memprogramkan untuk melakukan suatu kegiatan yang positif tentunya, nah akan tetapi kadang-kadang di Universitas tidak diizinkan untuk dilaksanakan, karena ada aturan yang mengatur tentang hal itu. Jadi kita juga harus menunda bahkan menghapus rencana yang sebenarnya itu baik tujuannya. Misalnya, kita merencanakan membangun fasilitas untuk kepemimpinan, itu syaratnya bangunan lama harus dilebur dulu, kan akhirnya waktunya juga tidak bisa cepat ”.

Dari paparan di atas kesimpulannya bahwa adanya beberapa peraturan yang saling bertabrakan justru akan memperlambat jalannya implementasi visi dan misi Organisasi.

- c. Masih adanya beberapa dosen yang kurang inovatif dan kreatif dalam melakukan pembelajaran saat perkuliahan

Untuk menghasilkan pemimpin yang berkarakter kuat dan cerdas seharusnya didukung dengan kualitas dosen yang baik. Sehingga selalu ada inovasi-inovasi baru dalam menyampaikan materi perkuliahan yang nantinya dapat dicontoh dan dikembangkan lagi oleh mahasiswa saat praktek mengajar atau nanti setelah lulus dan menjadi tenaga pemimpin. Selain itu dengan perkuliahan yang inovatif mahasiswa menjadi lebih antusias untuk mengikuti perkuliahan tersebut. Akan tetapi memang dibutuhkan dosen dengan kemampuan dan pengetahuan yang selalu mengikuti *trend* yang ada. Hal ini sesuai dengan paparan dari informan II dalam wawancara pada tanggal 20 Juli 2009 yang menyatakan bahwa:

“ Ya kalau tentang kendala tentu ada, dibagian kepemimpinan yang saya bidangi juga masih ada. Misal tentang kemampuan beberapa dosen dalam mengajar kurang maksimal, sehingga inovasi-inovasi perkuliahan juga kurang maksimal tentunya, cenderung pembelajarannya konvensional, kurang berbasis IT. Hal ini biasanya terjadi pada beberapa dosen yang maaf sudah sepuh, tapi juga masih ada lho beberapa dosen sepuh yang masih semangat untuk berinovasi dalam perkuliahan. Kalau pembelajarannya konvensional ya mahasiswanya juga jadi jenuh ”.

Senada dengan paparan diatas informan VI juga menyatakan bahwa “ seharusnya dosen selalu meningkatkan kualitas perkuliahannya, dengan kuliah yang PAIKEM (Pembelajaran Aktif Inovatif Kreatif Edukatif Menyenangkan),

tapi saya melihat terkadang beberapa dosen kuliahnya *gitu- gitu saja*, kurang inovatif.” (wawancara tanggal 28 Februari 2021). Selain itu informan VIII juga mengungkapkan hal senada dalam wawancara tanggal 12 Juli 2009 bahwa “kendalanya kalau menurut saya beberapa dosen itu masih lebih suka menyampaikan kuliah dengan model ceramah, yang menurut saya *kok* kurang menantang, jadi mahasiswanya kurang tertarik”.

Dari beberapa paparan informan diatas dapat disimpulkan bahwa kurang inovatif dan kreatifnya cara mengajar beberapa dosen menjadi salah satu kendala untuk menghasilkan pemimpin yang berkarakter kuat.

- d. Kurang optimalnya penggunaan sarana prasarana dan media pembelajaran yang berbasis IT

Sarana prasarana dan media pembelajaran merupakan salah faktor pendukung keberhasilan visi dan misi ORGANISASI Karena semua aktivitas civitas akademika tidak lepas dari sarana prasarana serta media pembelajaran yang memadai. Dari pihak Organisasi telah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Akan tetapi yang terjadi dilapangan adalah sarana prasarana dan media pembelajaran itu kurang dimanfaatkan secara optimal. Hal ini disampaikan oleh informan II bahwa “Kita sudah mengusahakan berbagai fasilitas untuk mendukung perkuliahan, akan tetapi terkadang malah penggunaannya oleh dosen maupun mahasiswa kurang optimal”.(wawancara tanggal 20 Februari 2021).

7. Upaya-Upaya Pemimpin Visioner dalam Mengatasi Kendala-Kendala untuk Menghasilkan Calon Pemimpin yang Berkarakter Kuat

Kendala-kendala yang dihadapi oleh pemimpin visioner untuk menghasilkan calon pemimpin yang berkarakter kuat dan cerdas di Organisasi tentu saja akan menghambat kelancaran pencapaian tujuan, untuk itu harus segera dilakukan upaya-upaya untuk mengatasi kendala yang muncul tersebut. Dalam penanganannya dibutuhkan peran serta pemimpn Organisasi beserta jajarannya dan seluruh civitas akademika, sehingga solusi yang dilakukan merupakan pemecah masalah yang terbaik.

Upaya untuk mengatasi kendala harus dilakukan agar masalah dapat segera diantisipasi, sehingga tingkat kegagalan dapat ditekan seminimal mungkin, hal ini sesuai dengan paparan informan I selaku Dekan di Organisasi yang menyatakan bahwa “ Upaya untuk mengatasi hambatan yang muncul saya lakukan secara terus menerus, agar apabila ada ganjalan di tengah perjalanan segera dapat diantisipasi”. (wawancara tanggal 24 Februari 2021).

- a. Melakukan sosialisasi secara kontinyu dan sistematis agar civitas akademika memiliki persepsi yang sama terhadap visi dan misi yang ada.
- b. Membuat perencanaan program kerja dengan teliti dan cermat agar tidak berbenturan dengan aturan yang ada.
- c. Melakukan penilaian secara periodik dan memotivasi para dosen agar selalu inovatif saat melakukan perkuliahan.

- d. Pengadaan diklat IT agar sarana dan prasarana yang tersedia dapat digunakan secara optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan mengenai Peran Kepemimpinan Visioner untuk Menghasilkan Calon Pemimpin yang Berkarakter Kuat maka dapat dirumuskan kesimpulan berikut:

- 1) Peran kepemimpinan visioner untuk menghasilkan calon pemimpin yang berkarakter kuat dan cerdas di Organisasi yang dalam hal ini dilaksanakan oleh Dekan Organisasi bersama jajarannya telah berjalan dengan baik.
- 2) Beberapa kendala yang dihadapi Pemimpin Visioner untuk menghasilkan calon pemimpin yang berkarakter kuat dan cerdas di Organisasi, antara lain:
 - a. Adanya perbedaan kemampuan berfikir karyawan, dosen, dan mahasiswa dalam memahami visi dan misi untuk menghasilkan tenaga kepemimpinan yang berkarakter kuat dan cerdas.
 - b. Adanya benturan pada aturan yang ada, sehingga ada beberapa program kerja yang kurang lancar untuk diimplementasikan.
 - c. Masih adanya beberapa dosen yang kurang inovatif dan kreatif dalam melakukan pembelajaran saat perkuliahan.
 - d. Kurang optimalnya penggunaan sarana prasarana dan media pembelajaran yang berbasis IT.
- 3) Upaya-upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi pemimpin visioner untuk menghasilkan calon pemimpin yang berkarakter kuat dan cerdas, sebagai berikut :
 - a. Melakukan sosialisasi secara kontinyu dan sistematis agar civitas akademika memiliki persepsi yang sama terhadap visi dan misi yang ada.
 - b. Membuat perencanaan program kerja dengan teliti dan cermat agar tidak berbenturan dengan aturan yang ada.
 - c. Melakukan penilaian secara periodik dan memotivasi para dosen agar selalu inovatif saat melakukan perkuliahan.
 - d. Pengadaan diklat IT agar sarana prasarana dan media pembelajaran yang tersedia dapat digunakan secara optimal

Bibliografi

- Baharuddin, B., & Burhan, B. (2019). Strategi Kepemimpinan dalam Pemimpinan. *Prosiding Seminar Nasional Pemimpinan Kaluni*, 2.
- Catio, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Indigo Media.
- Hendrawan, Ari Yunus. 2020. "Peningkatan Kinerja Algoritma K Means Dengan Menggunakan Particle Swarm Optimization Dalam Pengelompokan Data Penyediaan Akses." *Electro Luceat* 6(2): 213–27.
- Hurdianto, T. (2021). *Strategi Kepemimpinan Visioner dalam Memajukan Lembaga Pemimpinan*.
- Izzan, A. (2012). *Membangun guru berkarakter*. Humaniora.
- Pati, A K I, Stmik A K I Pati, and Universitas Aki. 2020. "Bangsa Building Attendance Application for Terang Bagi." 6(2).
- Prasetyo, M. A. M. (2018). Peranan Perilaku Organisasi dan Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Produktivitas Output Pemimpinan. *Idarah (Jurnal Pemimpinan Dan Kepemimpinan)*, 2(1), 80–101.
- Simamora, P. R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Syamsul, H. (2017). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Idarah: Jurnal Manajemen Pemimpinan*, 1(2).
- Umar, J. (2015). Peranan nilai sosial dalam pengembangan pemimpinan umum. *Al-Idarah: Jurnal Kepemimpinan Islam*, 5(2).
- Wijaya, D. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Pemimpinan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah. *Jurnal Pemimpinan Penabur*, 12(8), 69–86.
- Zahara, E. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (56).
- Zuhri, Z. (2018). Kepemimpinan Visioner Kiai dalam Mengimplementasikan Visi di Pondok Pesantren. *Bidayatuna: Jurnal Pemimpinan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 109–142.