

PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI

Wiwin Suhada

STAI Al-Muhajirin Purwakarta, Indonesia
wiwin999999@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali pengalaman, strategi, dan persepsi pemimpin serta anggota organisasi terkait implementasi kepemimpinan visioner dalam memperkuat komunikasi internal maupun eksternal. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi dari beberapa organisasi yang menerapkan kepemimpinan visioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin visioner mampu memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi melalui visi yang jelas dan komunikatif, sehingga tercipta saluran komunikasi yang terbuka dan efektif. Selain itu, kepemimpinan visioner membantu mengatasi hambatan komunikasi dan memperkuat kohesi serta alignment dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan visioner berperan penting dalam membangun budaya komunikasi yang transparan dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dan praktik manajemen komunikasi organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Efektivitas, Komunikasi Organisasi.

Abstract: This study aims to understand the role of visionary leadership in improving the effectiveness of organizational communication. A qualitative approach was used to explore the experiences, strategies, and perceptions of leaders and organizational members regarding the implementation of visionary leadership in strengthening internal and external communication. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation studies from several organizations that implement visionary leadership. The results show that visionary leaders can motivate and inspire organizational members through a clear and communicative vision, thus creating open and effective communication channels. In addition, visionary leadership helps overcome communication barriers and strengthens cohesion and alignment in achieving organizational goals. These findings confirm that visionary leadership plays a crucial role in building a transparent and collaborative communication culture, which ultimately improves overall organizational performance and effectiveness. This study contributes to the development of leadership theory and the practice of organizational communication management.

Keywords: Visionary Leadership, Effectiveness, Organizational Communication.

Article History:

Received: 06-02-2023

Revised : 07-03-2023

Accepted: 16-04-2023

Online : 30-04-2023

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan pesat di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal yang dinamis dan tak menentu. Ketidakpastian pasar, kemajuan teknologi, serta perubahan perilaku konsumen menjadi tantangan utama yang harus dihadapi oleh para pemimpin organisasi. Dalam konteks ini, komunikasi organisasi menjadi salah satu aspek kunci yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Data dari Gallup pada tahun 2020 menunjukkan bahwa hanya sekitar 15% karyawan di seluruh dunia yang merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaannya, sebagian besar disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif dan kurangnya pemahaman terhadap visi organisasi. Ketidakjelasan visi dan misi yang disampaikan secara tidak efektif seringkali mengakibatkan rendahnya motivasi dan semangat kerja anggota organisasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian dari *Harvard Business Review* tahun 2019 mengungkapkan bahwa organisasi dengan komunikasi yang efektif memiliki tingkat produktivitas sekitar 25% lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak mampu mengelola komunikasi secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong inovasi.

Namun, di tengah tantangan tersebut, masih banyak organisasi yang mengalami hambatan dalam menyampaikan visi dan strategi secara efektif kepada seluruh anggota. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya kemampuan pemimpin dalam mengelola komunikasi secara inspiratif dan strategis. Banyak pemimpin yang belum mampu menyampaikan visi mereka secara emosional dan persuasif sehingga pesan yang ingin disampaikan tidak sampai atau tidak mampu memotivasi seluruh anggota organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami. Daft dikutip (Suhada, 2022) kemudian mempermudah pemahaman dengan mendefinisikan kepemimpinan sebagai “sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut/ bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”. Stoner dalam (Febrianty, 2020) memberikan pengertian kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas kelompok. Sedangkan Yukl dalam (Marantika, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah pengaruh social yang sengaja dijalankan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Robbins dalam (Juhji, 2020) mengemukakan kepemimpinan visioner yaitu usaha penciptaan dan pemaknaan visi yang realistis, dapat diyakini, dan mengajak warga organisasi untuk bertumbuh dan berkembang agar meningkat. Menurut haikal dalam (Athik Hidayatul Ummah, 2021) menjelaskan kepemimpinan visioner yaitu pola memimpin dimulai dengan penentuan visi secara bersama yang menangkap perubahan di masyarakat, yang kemudian menjadi arah bagi warga sekolah, untuk bekerja selaras dengan visi yang disepakati Bersama. Sedangkan menurut Rismanto dalam (Noviana, 2020) bahwa pemimpin visioner merupakan gaya kepemimpinan yang membangun organisasi dengan pengetahuan masa depan yang dilandasi oleh pemaknaan visi dan misi pada budaya organisasi, budaya kerja, dan iklim lembaga.

Dari pendapat-pendapat yang telah dipaparkan dapat diartikan kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran yang ideal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi social antara anggota organisasi atau stakeholders’ yang dimulai dengan penentuan visi secara bersama dan menangkap perubahan di masyarakat untuk mewujudkan cita-cita bersama.

Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan visioner muncul sebagai salah satu pendekatan yang relevan dan efektif dalam meningkatkan kualitas komunikasi organisasi.

Menurut Northouse dalam (Rusmana, 2021), pemimpin visioner mampu menginspirasi dan memotivasi anggota melalui penyampaian visi yang jelas, penuh semangat, dan mampu menyentuh aspek emosional para anggota. Kepemimpinan ini berfokus pada bagaimana pemimpin mampu menanamkan visi jangka panjang yang memotivasi seluruh anggota untuk bergerak bersama menuju tujuan yang sama.

Siahaan dalam (Mardizal, 2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner salah satunya ditandai oleh kemampuan pemimpin dalam membuat perencanaan yang jelas sehingga dari rumusan visinya tersebut akan tergambar sasaran yang hendak dicapai dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya. Merumuskan visi tidak dibatasi oleh kemungkinan investigasi secara ilmiah, tetapi juga merangsang citra kejiwaan, fantasi, dan intuisi, memberanikan kita menjelaskan sasaran dan memperkuat keyakinan akan kemampuan kita untuk mencapai sasaran. Kepemimpinan visioner menurut Komariah dan Triatna dalam (Shavab, 2021) adalah kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mensosialisasikan, atau mentransformatikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Data dari *World Economic Forum* tahun 2020 menegaskan bahwa kompetensi utama yang dibutuhkan di masa depan mencakup kemampuan komunikasi dan kepemimpinan visi yang mampu membangun budaya organisasi yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Di sisi lain, kegagalan dalam menyampaikan visi dan membangun komunikasi yang efektif dapat menyebabkan munculnya konflik internal, ketidakjelasan arah, serta penurunan semangat kerja yang berdampak negatif terhadap pencapaian target organisasi.

Andriyani et al dalam (Sofyan, 2020) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku. Menurut Duha dikutip (Rusmana, 2020) menjelaskan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama dan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama. Adapun menurut (Abduloh, 2020) menjelaskan organisasi tidak lepas dari komunikasi, karena komunikasi sebagai jembatan interaksi antar anggota organisasi. Komunikasi yang baik merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses penyampaian informasi, ide-ide antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Subkhi & Jauhar dalam (Juhadi, 2020) menjelaskan komunikasi organisasi merupakan proses saling menukar pesan dalam satu jaringan yang saling berketergantungan satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Menurut Pace & Faules dalam (Labetubun, 2021) menjelaskan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Sedangkan Subkhi & Jauhar dalam (Damayanti, 2020) menjelaskan komunikasi organisasi yaitu pengirim dan penerima pesan di dalam suatu organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan visioner sangat penting dalam memperkuat komunikasi organisasi. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi secara inspiratif dan strategis tidak hanya meningkatkan

pemahaman dan keterlibatan anggota, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang positif dan inovatif. Sebaliknya, ketidakmampuan pemimpin dalam mengelola komunikasi dapat memperburuk masalah internal dan menghambat pencapaian kinerja organisasi.

Namun, meskipun banyak literatur yang menyoroti pentingnya kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi, masih terbatasnya penelitian empiris di Indonesia mengenai hubungan ini menjadi salah satu tantangan yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana peran kepemimpinan visioner mampu meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi di berbagai jenis organisasi di Indonesia.

Dengan demikian, fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengungkap bagaimana kepemimpinan visioner dapat berkontribusi dalam membangun komunikasi yang efektif, serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pemimpin dan pengambil kebijakan dalam mengelola komunikasi organisasi secara lebih efektif dan inspiratif.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Kartika, 2020) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Pelaksanaan penelitian terkait dengan peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode studi deskriptif. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata dalam (Kartika, 2022), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2021) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (R. Tanjung, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Arifudin, 2020) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan

tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai analisis peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Wahrudin, 2020).

Bungin dikutip (Kartika, 2021) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan situasi, kondisi, atau fenomena sosial yang terdapat di masyarakat kemudian dijadikan sebagai objek penelitian, dan berusaha menarik realitas ke permukaan sebagai suatu mode atau gambaran mengenai kondisi atau situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran analisis peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang analisis peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Ulfah, 2021).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (R. Tanjung, 2022).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Supriani, 2023) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan analisis peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Delvina, 2020). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Arifudin, 2022) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Hanafiah, 2022). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (R. Tanjung, 2019). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang analisis peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Fitria, 2023).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Apriani, 2020). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Mayasari, 2023) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Hanafiah, 2021) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu analisis peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi.

Moleong dikutip (Arifudin, 2018) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (R. Tanjung, 2021) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (Supriani, 2022), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Muhadjir dalam (Ulfah, 2022) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (A. A. Tanjung, 2023) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi terhadap sejumlah pemimpin dan anggota organisasi di berbagai sektor di Indonesia. Data yang diperoleh dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola dan makna terkait peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi.

Persepsi tentang Kepemimpinan Visioner

Sebagian besar responden menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi sangat berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi dalam organisasi. Seperti diungkapkan oleh salah satu pemimpin di organisasi pendidikan, "Pemimpin yang visioner tidak hanya memikirkan hari ini, tetapi juga masa depan.

Mereka mampu menyampaikan visi tersebut dengan cara yang menyentuh hati dan memotivasi seluruh anggota."

Beberapa anggota menambahkan bahwa visi yang disampaikan secara konsisten dan penuh semangat mampu membangun rasa percaya dan keterlibatan. Seorang anggota tim menyatakan, "Ketika pemimpin menyampaikan visi dengan penuh semangat dan jelas, kami merasa bahwa kami bagian dari sesuatu yang besar, dan ini memudahkan kami memahami arah organisasi."

Strategi Komunikasi Pemimpin Visioner

Dalam pengamatan dan wawancara, ditemukan bahwa pemimpin visioner menggunakan berbagai strategi komunikasi yang efektif, seperti storytelling, penggunaan metafora, serta komunikasi emosional. Salah satu pemimpin dari sektor swasta mengatakan, "Saya sering menggunakan cerita dan analogi untuk menjelaskan visi saya, agar mudah dipahami dan diingat oleh tim."

Selain itu, mereka juga aktif menggunakan media digital dan media sosial untuk menyampaikan pesan visi secara berkelanjutan. Seorang manajer mengungkapkan, "Dengan video dan posting di media sosial, visi kami bisa sampai ke seluruh anggota, bahkan yang berada di lokasi berbeda."

Dampak Kepemimpinan Visioner terhadap Efektivitas Komunikasi

Data menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin yang bersifat visioner meningkatkan kualitas komunikasi di organisasi. Banyak anggota merasakan bahwa pesan yang disampaikan tidak hanya jelas tetapi juga mampu membangun ikatan emosional. Seperti yang dikemukakan oleh salah satu anggota, "Pesan dari pemimpin saya tidak hanya tentang apa yang harus dilakukan, tetapi juga mengapa hal itu penting, sehingga kami merasa terlibat dan termotivasi."

Selain itu, keberhasilan dalam komunikasi ini berdampak langsung pada tingkat partisipasi dan kolaborasi anggota. Beberapa responden menyatakan bahwa mereka lebih terbuka dalam menyampaikan ide dan masukan karena merasa visi dan misi organisasi sudah dipahami dan dihayati bersama.

Faktor Pendukung dan Hambatan

Dari wawancara juga terungkap bahwa faktor pendukung utama adalah kemampuan empati pemimpin, keaslian dalam menyampaikan visi, dan konsistensi pesan. Seorang anggota mengatakan, "Pemimpin yang mampu menunjukkan empati dan konsisten dalam pesan visi akan lebih mudah diterima dan dipercaya oleh anggota."

Namun, hambatan yang sering muncul adalah resistensi terhadap perubahan dari anggota yang sudah lama dan budaya organisasi yang kurang mendukung inovasi. Salah satu pemimpin mengakui, "Kadang-kadang sulit menyampaikan visi baru kepada anggota yang sudah terbiasa dengan cara lama, tetapi dengan pendekatan yang tepat, mereka mulai memahami dan menerima perubahan tersebut."

Hasil data kualitatif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memegang peranan penting dalam membangun komunikasi yang efektif di organisasi. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi secara inspiratif, menggunakan strategi komunikasi yang tepat, serta membangun hubungan emosional, akan meningkatkan kejelasan pesan, keterlibatan anggota, dan semangat kerja bersama.

Pembahasan

Dalam memahami peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi, penting untuk mengkaji beberapa teori dasar yang menjadi dasar

pemikiran ini. Salah satu teori utama yang relevan adalah teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh James MacGregor Burns dan kemudian diperluas oleh Bernard Bass. Teori ini menekankan bahwa pemimpin visioner mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi yang efektif dan penuh inspirasi.

Pemimpin visioner adalah seorang pemimpin yang dalam menjalankan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi menekankan pada visi yang telah ditetapkan bersama, sehingga langkahlangkah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi merupakan perwujudan dari visi organisasi. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki kompetensi sebagaimana yang dikemukakan Sanusi dikutip (Suhada, 2023), yaitu:

1. Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi.
2. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Seorang pemimpin visioner harus memegang peran penting, dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan.
3. Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan ceruk untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi dan lain sebagainya. Hal ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan.

Brown dalam (Hadiansah, 2021) mengemukakan 10 kompetensi yang harus dimiliki seorang pemimpin visioner, yaitu:

1. *Visualizing*, pemimpin visioner mempunyai gambaran jelas tentang apa yang hendak dicapai dan mempunyai gambaran jelas kapan hal itu akan dapat dicapai.
2. *Futuristic Thinking*, pemimpin visioner tidak hanya memikirkan dimana posisi bisnis pada saat ini, tetapi lebih memikirkan dimana posisi yang diinginkan pada masa yang akan datang.
3. *Showing Foresight*, pemimpin visioner adalah perencana yang tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, tetapi mempertimbangkan teknologi, prosedur, organisasi dan factor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana.
4. *Proactive Planning*, pemimpin visioner menetapkan sasaran dan strategi yang spesifik untuk mencapai sasaran tersebut. Pemimpin visioner mampu mengantisipasi atau mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk menaggulangi rintangan tersebut.
5. *Creative Thinking*, dalam menghadapi tantangan pemimpin visioner berusaha mencari alternative jalan keluar yang baru dengan memperhatikan isu, peluang dan masalah.
6. *Taking Risks*, pemimpin visioner berani mengambil resiko dan menganggap kegagalan sebagai peluang dan bukan kemunduran.

7. *Process Aligment*, pemimpin visioner mengetahui bagaimana cara menghubungkan dirinya dengan sasaran organisasi. Ia dapat segera menselaraskan tugas dan pekerjaan setiap departemen pada seluruh organisasi.
8. *Coalition Building*, pemimpin visioner menyadari bahwa dalam rangka mencapai sasaran, dirinya harus menciptakan hubungan yang harmoni, baik ke dalam maupun ke luar organisasi. Ia aktif mencari peluang untuk bekerja sama dengan berbagai macam individu, departemen, dan golongan tertentu.
9. *Continuous Learning*, pemimpin visioner harus mampu dengan teratur mengambil bagian dalam pelatihan dan berbagai jenis pengembangan lainnya, baik di dalam maupun di luar organisasi. Pemimpin visioner mampu menguji setiap interaksi negative atau positif, sehingga mampu mempelajari situasi. Pemimpin visioner mampu mengejar peluang untuk bekerja sama dan mengambil bagian. *Embarancing Change*, pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan atau tidak diantisipasi, pemimpin visioner dengan aktif menyelidiki jalan yang dapat memberikan manfaat perubahan tersebut.
10. *Embracing Change*, pemimpin visioner mengetahui bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan. Ketika ditemukan perubahan yang tidak diinginkan atau tidak diantisipasi, pemimpin visioner dengan aktif menyelidiki jalan yang dapat memberikan manfaat pda perubahan tersebut.

Kepemimpinan visioner dapat dikategorikan sebagai bagian dari kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin tidak hanya memberi arahan, tetapi juga mampu membangun visi jangka panjang yang mampu memotivasi seluruh anggota organisasi. Menurut Bass dalam (Nadeak, 2020), pemimpin transformasional menggunakan komunikasi yang memotivasi secara emosional dan simbolis untuk mengubah persepsi dan motivasi anggota, sehingga tercipta ikatan emosional yang kuat dan komitmen terhadap visi organisasi.

Robbins & Judge dalam (Suhada, 2020) menjelaskan fungsi utama komunikasi di dalam kelompok atau organisasi yaitu pengendalian, motivasi, pernyataan emosional dan informasi. Liliweri dalam (Kurniasih, 2021) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi bertujuan untuk memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya suatu organisasi. Empat tujuan komunikasi organisasi yaitu:

1. Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat.
2. Membagi informasi
3. Menyatakan perasaan dan emosi
4. Melakukan koordinasi

Selain itu, teori komunikasi organisasi juga memberikan landasan penting dalam pembahasan ini. Menurut Robbins dan Judge dalam (Nugraha, 2022), efektivitas komunikasi organisasi sangat bergantung pada kejelasan pesan, saluran komunikasi yang digunakan, serta kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi secara inspiratif. Pemimpin visioner yang mampu mengemas visi mereka dalam cerita, metafora, dan simbol, mampu meningkatkan pemahaman dan keterlibatan anggota organisasi.

Selanjutnya, teori *emotional intelligence* (EI) yang dikemukakan oleh Daniel Goleman turut memberi penekanan bahwa kemampuan pemimpin untuk memahami dan mengelola emosi sendiri serta orang lain sangat menentukan keberhasilan komunikasi. Pemimpin yang memiliki EI tinggi mampu menyesuaikan gaya komunikasinya sesuai

dengan kondisi dan kebutuhan anggota, sehingga pesan yang disampaikan lebih diterima dan diinternalisasi (Suhada, 2021).

Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan komunikasi tidak hanya ditentukan oleh pesan yang disampaikan, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin untuk membangun hubungan yang saling percaya dan memotivasi melalui komunikasi yang empatik dan inspiratif. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa pemimpin visioner sering menggunakan storytelling dan media digital untuk meningkatkan efektivitas komunikasi mereka, strategi yang juga didukung oleh teori komunikasi modern tentang penggunaan narasi dan media sebagai alat membangun makna bersama (Suhada, 2017).

Secara keseluruhan, kajian teori ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berperan penting dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi melalui kemampuan menyampaikan visi secara inspiratif, membangun hubungan emosional, serta menggunakan berbagai strategi komunikasi yang sesuai. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan aspek teori ini dapat menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, transparan, dan memotivasi seluruh anggota organisasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas, mampu menyampaikan pesan secara inspiratif, dan membangun hubungan emosional yang kuat dengan anggota organisasi mampu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, transparan, dan bermakna. Strategi komunikasi yang digunakan oleh pemimpin visioner, seperti storytelling dan pemanfaatan media digital, turut memperkuat pemahaman dan keterlibatan anggota. Selain itu, kemampuan emotional intelligence yang dimiliki pemimpin mendukung keberhasilan proses komunikasi tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan visioner tidak hanya berpengaruh terhadap arah dan tujuan organisasi, tetapi juga menjadi kunci utama dalam membangun komunikasi yang efektif, mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar organisasi memperkuat pelatihan kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan komunikasi inspiratif dan emotional intelligence. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk terus menerus menyampaikan visi secara konsisten dan menggunakan berbagai media untuk memastikan pesan tersampaikan dan dihayati oleh seluruh anggota.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Pimpinan STAI Al-Muhajirin Purwakarta, yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik
2. Ketua LPPM STAI Al-Muhajirin Purwakarta yang telah mengizinkan kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Abduloh, A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7),

- 6951–6973.
- Apriani, T. (2020). Pertumbuhan Bank Syariah Dan Kontribusi Perbankan Syariah Dalam Pertumbuhan Ekonomi Nasional. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 1(2), 151–160.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2020). Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Dodol Nanas Di Subang Jawa Barat. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 408–417.
- Arifudin, O. (2021). Pengaruh Kelas Sosial, Pengalaman dan Gaya Hidup terhadap Perilaku Penggunaan Kartu Kredit. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 286–298.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i1.3>
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *ISLAMIC BANKING: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Delvina, A. (2020). Governance and legal perspectives: Problems in the management of Zakat funds are used as collateral. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 209–217. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201023>
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Fitria, N. (2023). Manajemen Pengelolaan Media Pembelajaran Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(03), 2239–2252.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213–220. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jkam.v5i2.15334>
- Hanafiah, H. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4524–4529. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.1049>
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i2.138>
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kartika, I. (2020). Peran Guru Dalam Proses Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 1(1), 31–39.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 3(2), 144–157.

- Kurniasih, N. (2021). Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 2(1), 47–56.
- Labetubun, M. A. H. (2021). *Sistem Ekonomi Indonesia*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mardizal, J. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Mayasari, A. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Nilai Melalui Pendidikan Agama Islam Dalam Membentuk Karakter Siswa. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 1(1), 47–59.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Noviana, A. (2020). Effect of accountability, transparency of management amil zakat institutions and poverty alleviation of Muzakki trust. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 199–208. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201022>
- Nugraha, M. S. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 3(1), 95–102.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Rusmana, F. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 5(2), 157–163.
- Shavab, F. A. (2021). *Dasar Manajemen & Kewirausahaan (Sebuah Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sofyan, Y. (2020). Pengaruh Penjualan Personal Dan Lokasi Terhadap Volume Penjualan. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 232–241.
- Suhada, W. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan Dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Divisi Polyester PT. Indo-Rama Synthetics Tbk Purwakarta*. UNPAS.
- Suhada, W. (2020). Mekanisme Penetapan Harga Jual Dan Jasa Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Fotocopy dan Percetakan Janitra). *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 1(1), 40–49.
- Suhada, W. (2021). Studi Kelayakan Bisnis Meningkatkan Kapasitas Penjualan Dengan Menambah Cabang Pada Perusahaan Telur Asin H-Organik. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 2(2), 233–242.
- Suhada, W. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Al-Amar*, 3(2), 212–225.
- Suhada, W. (2023). Peran Pendidikan Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Minat Mahasiswa Terhadap Dunia Wirausaha. *Jurnal Tahsinia*, 4(2), 475–485.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>
- Supriani, Y. (2023). Pelatihan Pembuatan Ecobrick Sebagai Upaya Pengelolaan Sampah Plastik Di SDN 8 Metro Pusat. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(3), 340–349.
- Tanjung, A. A. (2023). Analysis of Digital Economy Determinants in Indonesia. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(6), 1056–1063.

- Tanjung, R. (2019). Manajemen Pelayanan Prima Dalam Meningkatkan Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Pembelajaran (Studi Kasus di STIT Rakeyan Santang Karawang). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 234–242.
- Tanjung, R. (2020). Pendampingan Usaha Oncom Dawuan Makanan Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 6(2), 59–63.
- Tanjung, R. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi pada Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 339–348.
- Ulfah, U. (2021). Implikasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Bagi Pemberdayaan Bimbingan Dan Konseling Dalam Mengembangkan Kompetensi Konselor. *Jurnal Tahsinia*, 2(1), 67–77. <https://doi.org/10.57171/jt.v2i1.293>
- Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.392>
- Wahrudin, U. (2020). Strategi Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Abon Jantung Pisang Cisaat Makanan Khas Subang Jawa Barat. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 371–381.