



# *fundamental* **management journal**

*Economics , Strategic, Business, Finance, Human Resources, Marketing,  
Information System, International, Operations and Integrated Supply Chain*

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA MEMILIH KULIAH DI  
PROGRAM STUDI S-1 AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
KRISTEN INDONESIA**

**PEMIMPIN YANG KREDIBLE DAN YANG BERVISIONER**

**PENGARUH PERAN HUMOR DALAM PERIKLANAN DAN DAYA TARIK MODEL IKLAN  
TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN**

**SISTEM INFORMASI PENGOLAHAN DATA AKUNTANSI PERUSAHAAN  
MENGUNAKAN ZAHIR ACCOUNTING VERSI 5.1**

**ANALISIS *BRAND EQUITY*, *BRAND AWARENESS*, DAN *ATTITUDE* TERHADAP  
*PURCHASE INTENTION* AIR MINUM DALAM KEMASAN MEREK *LE MINERALE* (STUDI  
KASUS MAHASISWA DI UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA)**

**HUBUNGAN DARI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT GENERASI KREATIF MUDA INDONESIA**

**PENGELOLA PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
PENERBIT FAKULTAS EKONOMI  
*INDONESIAN CHRISTIAN UNIVERSITY (UKI)***



*Economics, Strategic, Business, Finance,  
Human Resources, Marketing,  
System Information, International,  
Operations and Integrated Supply Chain*

*f*mj

INDONESIA/ENGLISH

eISSN : 2540-9220  
Volume 4 No.1 2019  
Online

**DEWAN REDAKSI**

**Pelindung**

Dekan Fakultas Ekonomi UKI

**Penanggung Jawab /Manajer Jurnal**

Kaprodi S1 Manajemen FE UKI

**Editor Pelaksana**

Rutman Lumbantoruan, S.E., M.M.

**Penyunting Ahli**

Prof. Manahaman Tampubolon (Universitas Kristen Indonesia/Universitas Trisakti)

Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.A.,M.Si (Universitas Petra Surabaya)

Prof. Dr. Armanu Thoyib S.E.,M.Sc (Universitas Brawijaya Malang)

Dr. Suzanna Josephine L.Tobing, S.E.,M.S. (Universitas Kristen Indonesia)

Dr. Adolf B. Heatubun (Universitas Patimura)

**Alamat Tata Usaha**

Fakultas Ekonomi UKI

Jl. Mayjen Sutoyo, Cawang

Jakarta Timur 13630

Telp. 8009190, 8092425, pes. 344

Fax (021) 80880437

email : [rutman.toruan@uki.ac.id](mailto:rutman.toruan@uki.ac.id)

website : <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm>



*Economics , Strategic, Business, Finance,  
Human Resources, Marketing,  
System Information, International,  
Operations and Integrated Supply Chain*

*f* **mj**

## DAFTAR ISI

eISSN : 2540-9220  
Volume 4 No.1 2019  
Online

- ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING STUDENTS FOR CHOOSING BACHELOR'S IN ACCOUNTING PROGRAM AT FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS, CHRISTIAN UNIVERSITY OF INDONESIA*  
Carolina F. Sembiring, [Carolina.florencia07@gmail.com](mailto:Carolina.florencia07@gmail.com), Juaniva Sidharta, [Iva\\_uki@yahoo.com](mailto:Iva_uki@yahoo.com), Ramot P. Simanjuntak, [ramot\\_p\\_simanjuntak@yahoo.com](mailto:ramot_p_simanjuntak@yahoo.com) 1-21
- PEMIMPIN YANG KREDIBLE DAN YANG BERVISIONER , Yusuf Rombe M. Allo [yusuf.rombe@uki.ac.id](mailto:yusuf.rombe@uki.ac.id) 22-36
- THE EFFECT OF THE ROLE OF HUMORS IN ADVERTISING AND ATTRACTION OF ADVERTISING MODELS ON INTEREST TO BUY CONSUMERS*  
Ana Ramadhayanti, [ana.rdx@bsi.ac.id](mailto:ana.rdx@bsi.ac.id) 37-52
- SISTEM INFORMASI PENGOLAHAN DATA AKUNTANSI PERUSAHAAN MENGGUNAKAN ZAHIR ACCOUNTING VERSI 5.1  
Anindya Ikaning Tyas, [anindyaikaningtyas3103@gmail.com](mailto:anindyaikaningtyas3103@gmail.com) Maria Lapriskha Dian Ela Revita, [maria.dev@bsi.ac.id](mailto:maria.dev@bsi.ac.id), Indah Ariyati, [indah.ayi@bsi.ac.id](mailto:indah.ayi@bsi.ac.id) 53-66
- ANALISIS BRAND EQUITY, BRAND AWARENESS, DAN ATTITUDE TERHADAP PURCHASE INTENTION AIR MINUM DALAM KEMASAN MEREK LE MINERALE (STUDI KASUS MAHASISWA DI UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA)*  
Meysyahdamay [mdamay94@gmail.com](mailto:mdamay94@gmail.com), Fenny BNL. Tobing, [bundafenny@yahoo.com](mailto:bundafenny@yahoo.com) 67-78
- HUBUNGAN DARI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GENERASI KREATIF MUDA INDONESIA  
Calista Sarah Desya, [calistas1996@gmail.com](mailto:calistas1996@gmail.com) 79-89



## PEMIMPIN YANG KREDIBLE DAN YANG BERVISIONER

Yusuf Rombe M. Allo  
yusuf.rombe@uki.ac.id

Fakultas Vokasi, Prodi Perbankan dan Keuangan Universitas Kristen Indonesia  
Jalan Mayjen. Sutoyo Jakarta Timur

### ABSTRACT

*Leadership is a process to influence or to give example by the leaders to their followers in order to achieve the goal of the group or the company organization. The natural way to learn leadership is to do it in the job and to be an apprentice for a lecture, practitioner etc. in this relation the leaders are expected to give their role as a lesson / instruction. Credible leaders are leaders with high integrity who use their power ethically and morally, fair and correct for their community. Only the credible leaders could be a leader of vision who could rely on their way towards the future together. Key Word : Credible leaders and leader of vision as the process of influencing ethically and morally.*

### 1. PENDAHULUAN

Pada umumnya dan pada orang kebanyakan menyatakan bahwa kecenderungan pemimpin yang efektif mempunyai kharisma tertentu yang sangat fundamental seperti pandangan ke depan, daya persuasif, dan intensitas yang berkesinambungan. Dan umumnya, jika di cermati tentang pemimpin yang “visioner” seperti Napoleon, Washington, Lincoln, Presiden Republik Indonesia yang pertama sang Proklamator Soekarno serta Jenderal Sudirman, harus diakui bahwa sifat-sifat seperti itu terdapat pada kepatriotan mereka dan telah digunakan untuk mencapai harapan-harapan yang mereka cita-citakan.

Untuk menjadi seorang pemimpin yang pemenang, maka “a leader” itu harus mampu membuka topeng dan selubung berbagai fenomena. yang ada, sering kali hanyalah fatamorgana berlapis-lapis yang terjadi di dalam atau diakibatkan oleh pusaran perubahan itu. Seorang pemimpin yang kredible harus mampu meletakkan berbagai gejolak di bawah realitas kepemimpinan, serta memainkan perannya dengan efektif di tengah geyuran arus perubahan yang bergegap

Paper ini bertujuan untuk memotivasi para pemimpin muda untuk meningkatkan integritas yang tinggi, beretika serta bermoral untuk menjadi pemimpin yang kredibel dan yang tentunya pemimpin yang mampu melihat ke jauh ke depan akan perkembangan dunia kekinian.

### 2. LANDASAN TEORI

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi serta memberi suri tauladan dari seorang pemimpin kepada para pengikutnya untuk mencapai suatu tujuan / hareapan kelompok atau organisasi perusahaan. Untuk lebih efektifnya untuk mempelajari kepemimpinan adalah melakukannya dalam kerja dengan praktek seperti latihan tampil ke depan untuk mengajar pada seorang guru atau dosen, praktisi dan lain-lain. Hubungan bilateral sang pemimpin diharapkan dapat memberikan perannya sebagai pengajaran/instruksi. Pemimpin kredibel adalah pemimpin yang memiliki integritas tinggi yang memakai kekuasaannya secara etis dan bermoral, adil dan benar bagi setiap warganya. Hanya pemimpin yang kredibel yang mampu menjadi pemimpin visioner yang mampu mengandalkan perjalanan menuju masa depan bersama yang lebih baik (Sinamo J., : 2012).

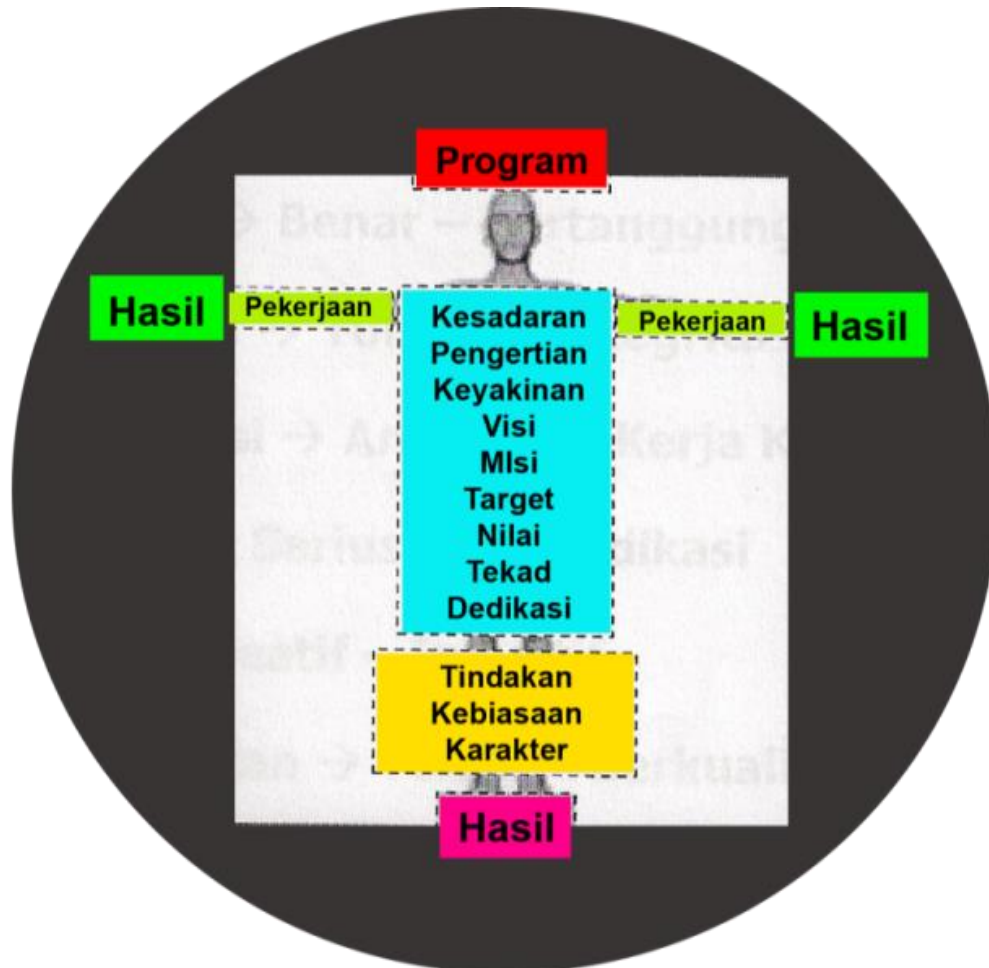
Selanjutnya Parapak J. L. (1996), dalam tulisannya menyatakan Dalam dunia ilmu kepemimpinan, seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang *kredibel* dan *visioner* sekaligus. Pemimpin yang kredibel adalah pemimpin yang bertumpu di atas tiga pilar, yaitu : *integritas, otoritas dan kapabilitas*. *Tri-pilar* inilah yang dimiliki para pemimpin besar dunia sekelas Soekarno-Hatta, Nelson Mandela, Bill Gates, Mahatma Gandhi dalam konteks di eranya masing-masing .

***Mengapa aku ingin jadi pemimpin ?*** Pertanyaan sederhana ini tampaknya sudah *inherent*, sehingga tidak perlu dijawab lagi. Dalam hati setiap orang yang menghendaki kursi kepemimpinan. Tetapi jika kita membuka kitab *Il Principe* (Sang Penguasa), jawabnya jelas dan tegas : bahwa Aku ingin jadi pemimpin untuk berkuasa ! Lalu, pikiran kita yang sering nakal kembali bertanya ; setelah berkuasa, apalagi yang harus kulakukan sebagai pemimpin ? Dengan logika inferensi, kiat bisa menyimpulkan *Il Principe* dan meramu sendiri jawabannya ; bahwa aku terus memimpin untuk mengamankan kekuasaanku ! Selanjutnya, setelah kekuasaan aman, untuk apa lagi aku memimpin ? Bagaimana roda pedati, jawaban itu berputar dan kembali ke posisi awal ; bahwa Aku ingin memimpin agar aku tetap berkuasa, seterusnya dan selamanya!

Burt Nanus (1992), dalam bukunya *Visionary Leadership* menyatakan ; Visi adalah potret masa depan organisasi yang *realistic*, meyakinkan dan atraktif. Visi adalah artikulasi arah yang dituju yaitu sebuah harapan masa akan datang yang secara hakiki lebih baik, lebih hebat dan lebih memikat daripada yang sekarang, atau secara singkat visi dapat dirumuskan dari salah satu atau gabungan ketiga hal berikut yaitu Apa yang harus kita capai (*what must we attain*), Apa yang harus kita punyai (*what must we have*), kita harus menjadi apa di masa depan (*what must we become in the future*). Semua orang dianugerahi oleh Tuhan Maha Pencipta berupa *The Spirit of Leadership, His Own Spirit*. Dari berbagai sumber disajikan beberapa pandangan, rumusan dan ungkapan para ahli dan pelaksana kepemimpinan kontemporer.

- a) Jika saya harus menjalankan perusahaan dengan tiga ukuran saja, maka ketiganya adalah Kepuasan Pelanggan, Kepuasan karyawan dan Arus Kas. (Jack Welch, CEO General Electric, 1980-2000; ditabiskan sebagai manajer terbesar abad 20 oleh majalah *Fortune* dan *Business Week*)
- b) Pemimpin adalah orang yang mengetahui jalannya, menjalaninya dan memandu orang lain menempuhnya. (John C. Maxwell, Penulis dan pembicara kepemimpinan)
- c) Pemimpin yang baik berada di depan. Ia tidak mendekam di kantor. Ia pergi keluar, menemui orang-orang dan mendengarkan kisah-kisah mereka. (Richard Branson, pendiri group bisnis Virgin yang membawahi lebih dari 400 perusahaan).
- d) Sebelum jadi pemimpin, sukses adalah pengembangan diri. Ketika jadi pemimpin, sukses adalah pengembangan orang lain (Jack Welch, CEO General Electric 1980)

- e) Pemimpin yang baik menginspirasi pengikutnya untuk percaya pada pemimpinnya, tetapi pemimpin yang hebat menginspirasi pengikutnya untuk percaya pada diri mereka sendiri (Eleanor Roosevelt, Ibu Negara Amerika Serikat ; 1933-1945)



Selanjutnya Peter F. Drucker (1974), menyatakan bahwa Kepemimpinan itu adalah :

- Kepemimpinan adalah serangkaian perilaku yang mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya menunaikan tugas serta tanggungjawab mereka untuk mencapai sasaran kerja mereka.
- Kepemimpinan adalah usaha mengangkat visi kelompok ke level yang lebih tinggi, meningkatkan kinerja mereka ke tingkat yang lebih baik, serta membangun kompetensi mereka melampaui batas-batas yang biasa.

- c. Kepemimpin itu ; Menyatukan anggotanya dalam suatu visi bersama, Bekerja bersama anggotanya untuk menghasilkan kinerja unggul, Memuluskan jalan bagi anggotanya untuk meraih sasaran, Memberdayakan anggotanya untuk mencapai tujuan

Dari studi kepemimpinan, disampaikan bahwa secara prinsip, ada 3 (tiga) jenis tipe pemimpin yang diketahui berdasarkan teori kepemimpinan, yaitu :

1. **Tipe Eksekutif**, yaitu ; seorang yang menduduki sebuah jabatan yang berotoritas seperti presiden, gubernur, direktur, kepala divisi, kepala cabang atau ketua tim.
2. **Tipe Ahli**, yaitu ; seorang yang diasosiasikan dengan kepakaran teknis tertentu seperti editor kepala, auditor kepala, guru kepala
3. **Tipe Aktifis**, yaitu ; seorang yang terkemuka dalam suatu rintisan atau gerakan usaha (Anonimous : 1997)

### 3. METODE PENELITIAN

Salah satu jenis penelitian yang biasa dilakukan jika dilihat dari tempat pengambilan data adalah penelitian literatur atau dikenal dengan nama *library research*. Disebut sebagai penelitian literatur atau *library reseach* karena sumber data-data atau bahan pustaka yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian tersebut bersumber dari perpustakaan baik berupa buku, ensklopedia, kamus, jurnal, dokumen, majalah dan lain sebagainya (Hadi, S. ; 1990).

Metode penelitian yang dilakukan pada studi ini adalah dengan metode *Library Research* atau biasa juga di sebut dengan Penelitian Perpustakaan dengan analisis deskriptif. Penelitian literatur itu lebih menitikberatkan bahan teoritis dan filosofis daripada uji statistik empiris dilapangan. Oleh karena karakter penelitian ini sifatnya teoritis dan filosofis, penelitian literatur/perpustakaan ini akan lebih sering menggunakan pendekatan filosofis (*philosophical approach*) daripada yang lainnya.

#### **Jenis-Jenis Penelitian Literatur (*Library Research*)**

Terdapat beberapa jenis penelitian literatur (*Library Research*), seperti tentang kajian masa lampau atau sejarah, kajian tentang pemikiran pemuka-pemuka bangsa, tokoh agama, kajian, analisis buku teks. Berikut keterangan mengenai ketiga jenis penelitian perpustakaan tersebut.

#### **a. Kajian Pemikiran Tokoh**

Penelitian atau suatu kajian pemikiran tokoh atau para pemuka adalah penelitian atau kajian yang menggali dan atau memahami pemikiran dan tingkah laku tokoh tertentu dengan karya-karya yang pernah dibuatnya. Karya-karya tokoh yang di maksud dapat berbentuk; surat, buku, pesan atau dokumen peninggalan lain yang dapat menjadi gambaran atas tingkah laku dan pemikirannya. Akan tetapi, bila tokoh yang dimaksud tidak mempunyai atau meninggalkan karya, maka tentunya data penelitian yang dibutuhkan akan melibatkan berbagai pihak dari semua unsur yang terkait dengan tokoh / pemuka yang akan diteliti. Seorang peneliti harus menjelaskan secara akademik yang sangat terinci serta ilmiah sehubungan dengan keinginan untuk mengulas pemikiran tokoh atau pemuka tertentu. Pertimbangan atau alasan untuk mengkaji suatu tokoh/pemuka tertentu adalah temuan atau karya-karya yang pernah di buatnya dan kini menjadi peninggalan sejarah, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Asumsi lain adalah temuan atau karya tokoh yang hendak di teliti dalam adalah kegiatan dan kehidupan bermasyarakat sehari-harinya. Tokoh-tokoh yang lazim diangkat sebagai bahan penelitian

literatur dalam penulisan karya ilmiah adalah Boedi Utomo, Ki Hadjar Dewantara, Soekarno, Kartini, Cut Nyak Dien dan masih banyak lagi tokoh kaliber dunia yang selalu menjadi objek penelitian para ilmuwan.

## 2. Analisis Buku Teks

Yang dimaksud dengan buku teks adalah yang mencakup buku pelajaran dari tingkat SD sampai ke buku referensi jenjang di Perguruan Tinggi. Penelitian yang berbasis analisis buku teks terhadap buku seoklah di lembaga-lembaga pendidikan biasanya bersifat evaluatif yang bertujuan untuk mengukur keakuratan dan relevansi materi pelajaran sesauai dengan perkembangan IPTEK. Lain halnya dengan penelitian literatur terhadap buku-buku referensi di perguruan tinggi yang lebih kearah pengembangan dan implementasi teori-teori yang sudah ada, dan relevansinya dengan perkembangan zaman.

## 3. Kajian Sejarah

Kajian atau penelitian sejarah umumnya selalu menggunakan penelitian atau data literatur dengan menggunakan data-data seajarah atau dokumenter. Data data dalam penelitian sejarah tidak hanya sebatas buku atau karya, melainkan juga dengan benda-benda pusaka lainnya. Suatu penelitian sejarah tidak hanya sebatas mencari tahu peristiwa dimasa lampau, melainkan dengan memfokuskan pada analisis sejarah yang akan membuka tabir peristiwa-peristiwa yang terdapat dibalik bukti-bukti sejarang yang di dapatkan (Zed M. ; 2016).

Penelitian literatur/kepustakaan atau *library research* sudah sangat familiar bagi mahasiswa tingkat akhir yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Bahkan ada pandangan yang beranggapan bahwa penelitian kualitatif tidak lepas dari literatur yang hanya berhubungan dengan tumpukan referensi buku saja, karena kurang dipahami bahwa *library research* hanyalah salah satu jenis metode penelitian kualitatif.

Dalam karya tulis ini, akan di bahas apa sebenarnya penelitian literatur atau *library research* tersebut ? Penelitian literatur pada dasarnya memanfaatkan sumber pustaka untuk medapatkan data penelitiannya. Intinya bahwa penelitian literatur membatasi kegiatan pengumpulan datanya pada bahan-bahan perpustakaan tanpa memerlukan riset lapangan.

Ada beberapa alasan, seorang peniliti menggunakan penelitian literatur saja, diantaranya :

**Pertama**, permasalahan atau persoalan penelitian literatur akan terjawab lewat penelitian literatur/pustaka dan sebaliknya tidak akan mengharapakan datanya dari *field reseach* atau peneli lapangan. Beberapa studi selalu menggunakan metode *library research*, seperti penelitian studi agam, penelitian sastra serta penelitian sejarah.

**Kedua**, penelitian literatur atau pustaka digunakan sebagai salah satu tahap peneletian tersendiri, yaitu sebagai studi pendahuluan (*prelinmary research*) yang bertujuan untuk memahami lebih jauh gejala atau peristiwa baru yang sedang berkembang di dalam masyarakat. Ahli psikologi, misalnya harus melakukan riset literatur untuk mengetahui perubahan sikap dan perilaku masyarakat tentang maraknya demonstrasi demonstrasi yang sering terjadi di ibukota.

**Ketiga**, data literatur/pustaka akan tetap lebih akurat untuk menjawab persoalan penelitiannya. Karena perpustakaan adalah sumber ilmu yang sangat kaya dengan riset ilmiahnya, oleh karena informasi atau data empirik yang telah diperoleh peneliti lain, berupa laporan hasil penelitian dan laporan resmi, buku-buku



ilmiah yang tersimpan dalam perpustakaan tetap dapat digunakan oleh periset kepustakaan (Muhadji, N. 2016).

Menurut Hadi, S. (1990), bahwa ada empat ciri utama studi literatur :

1. Seorang peneliti akan berhadapan langsung dengan buku (*text*) dan bukan dengan data atau pengetahuan langsung dari lapangan atau saksi mata (*eyewitness*) berupa kejadian.
2. Data pustaka bersifat “siap pakai” (*ready made*). Artinya peneliti tidak pergi kemana mana, kecuali hanya berhadapan langsung dengan bahan sumber yang sudah tersedia di perpustakaan.
3. Data pustaka umumnya adalah sumber sekunder, dalam arti bahwa peneliti memperoleh bahan dari tangan kedua dan bukan data orisinal dari tangan pertama di lapangan.
4. Kondisi data pustaka tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Peneliti berhadapan dengan informasi statik, tetap.

#### 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### A. Pemimpin Kredibilitas

Ketika suatu perusahaan akan melakukan reorganisasi maka unsur kredibilitas pemimpin akan menjadi prioritas utama. Kredibilitas seorang pemimpin merupakan hal yang paling potensial jika perusahaan akan maju dan unggul dalam persaingan sehat. Posisi pemimpin sebagai sumber energy positif menjadi salah satu unsur yang penting dan diperlukan dalam me-manage suatu perusahaan. Di dalamnya ada beberapa unsur nilai seperti percaya diri, kepemimpinan yang unggul dan harmonis, berkarakter yang baik, kemampuan, serta ber komitmen yang tinggi. Seorang pemimpin yang kredibel dapat dilihat dari kepercayaan diri yang ada pada pemimpin tersebut. Kepercayaan itu timbul dengan sendirinya karena seorang pemimpin selalu memberikan keteladanan dan perilaku yang baik kepada subordinasi.

Seorang pemimpin yang kredibel dapat membangun kredibilitasnya dengan memperhatikan tiga pondasi utama yaitu ; integritas, otoritas dan kapabilitas. Kredibilitas itu ibarat rumah kepemimpinan. Rumah yang baik membutuhkan pondasi yang kuat, semakin kuat pondasi bangunan, maka semakin kokoh bangunan itu. Demikian juga para pemimpin harus sanggup membangun integritas, otoritas dan kapabilitas yang kokoh sebagai pondasi kepemimpinan mereka. Tiga pondasi inilah yang dibutuhkan seorang pemimpin agar menjadi kredibel.

Pertanyaannya, bagaimana membangun ketiga pondasi kepemimpinan tersebut ?

- a. Integritas berbasis pada karakter dan perilaku positif. Membangun integritas berarti memperkuat moralitas dan karakter seorang pemimpin.
- b. Otoritas yang berbasis pada legitimasi formal dan wewenang resmi. Membangun otoritas berarti memperkuat aspek legal-yuridis.
- c. Kapabilitas, yang berbasis pada kompetensi teknis dan keahlian profesional.

Tugas moral pertama seorang pemimpin dalam membangun integritas adalah menjadi pemburu kejujuran. Kejujuran merupakan pilar penting dalam integritas. Kejujuran harus dimulai dari diri sendiri. Tidak ada seorang pemimpin yang mampu bersikap jujur, jika ia masih bisah dan berani membohongi dirinya. Jujur itu tulus, lurus hati dan tidak bohong sejak dari dalam. Hanya pemimpin yang jujur yang mampu membangun *good corporate governance* dan *good community*.

Seorang pemimpin tidak luput dari ekspektasi. Ia bahkan dituntut mempertanggungjawabkan seluruh kepemimpinannya kepada para konstituennya. Kepuasan para konstituen ini dapat diukur dari sejauh mana sang pemimpin sanggup memenuhi ekspektasi kedua kelompok konstituen tersebut. Ekspektasi konstituen ini juga dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Ekspektasi hari ini (jangka pendek) misalnya petunjuk nyata, arahan, kehadiran dan keteladanan pemimpin.
2. Ekspektasi masa depan (jangka panjang), misalnya visi, program kerja, road map operasional (bagi konstituen internal); serta program keberlanjutan seperti investasi strategis dan kolaborasi strategi bagi konstituen eksternal (Sinamo J., 2012).

Dengan dua parameter ini jenis konstituen dan ekspektasi konstituen, dapat di rumuskan empat peran pemimpin yang diperoleh dengan menyilangkan keduanya. Hasilnya adalah sebuah bagan di bawah ini.



Intinya, apabila pemimpin melaksanakan keempat peran itu secara optimal, maka ia disebut berhasil yaitu memenuhi ekspektasi semua konstituennya secara memuaskan baik pada sumbu waktu “dulu → sekarang” dan “sekarang → besok”. Apakah keempat peran itu ?

**Pertama**, dalam perspektif masa kini, seorang pemimpin harus berperan sebagai pembangun semangat yang efektif (*effective motivator*) terhadap konstituen bawah dan internalnya (*lower and internal constituents*). Dalam peran ini, ia harus mampu memotivasi atau menyemangati seluruh anggotanya, memberdayakan mereka dan dengan demikian mendapatkan partisipasi mereka yang

maksimal. Dengan motivasi tinggi, mereka pasti ikhlas bekerja keras untuk mencapai visi dan meraih sasaran-sasaran kerjanya.

**Kedua**, masih dalam perspektif masa kini, seorang pemimpin harus berperan sebagai pencetak keberhasilan (*success maker*) di mata para konstituen atas dan eksternalnya (*upper and external constituents*). Dalam peran ini ia harus mampu menunjukkan hasil kepemimpinannya sekarang juga, sekaligus menjadi kepastian akan mendapatkan *output* untuk masa depan yang akan jauh lebih baik.

**Ketiga**, dalam perspektif masa depan, seorang *leader* harus dapat berperan sebagai penggalang dukungan (*support getter*) dari konstituen atas dan eksternalnya. Dalam peran ini ia harus mampu memenangkan kepercayaan mereka sehingga dukungan-dukungan yang efektif terus diberikan. Tanpa dukungan kelompok atas dan eksternal yang kuat, seorang pemimpin tidak mempunyai daya kepemimpinan yang cukup.

**Keempat**, masih dalam perspektif masa depan, seorang pemimpin berperan sebagai pemandu jalan (*pathfinder*) bagi segenap konstituen bawah dan internalnya (*lower and internal constituents*). Dalam peran ini ia harus mampu menyediakan visi, tujuan dan sasaran-sasaran kerja bagi mereka sebagai arah dan panduan bersama menuju masa depan. Tanpa panduan ini yang jelas seorang pemimpin tidak mempunyai kartika dan suluh kepemimpinan.

Selain kejujuran, integritas juga memerlukan komitmen. Pemimpin yang mempunyai integritas berarti komitmennya bisa dipegang. Ia bisa menepati janjinya. Berkomitmen penuh juga membawa konsekuensi lain, yakni berani bertanggungjawab yang berarti berani menerima risiko dan memikul beban. Pemimpin yang bertanggungjawab adalah pemimpin yang memiliki kesadaran moral tinggi. Kejujuran, komitmen dan tanggungjawab harus dijalankan secara konsisten. Pemimpin yang konsisten adalah pemimpin yang ucapan dan perbuatannya selaras, tidak plin plan dan tidak kontradiktif. Pemimpin yang konsisten adalah pemimpin yang taat asas, memiliki prinsip yang kuat dan tidak berubah-ubah. Konsisten akan membuat pemimpin jadi tegas, adil dan bijaksana. Dasar utama dan terpenting dalam suatu kepemimpinan zaman milenial seperti saat ini adalah kredibilitas. Kredibilitas yang dimaksud adalah kompetensi, kejujuran, kemampuan menginspirasi dan bervisioner ke depan (Rombe, Y. : 2004).

Empat tokoh dunia yang tersohor atas kepemimpinannya diekplorasi keempat jenis kepemimpinan, yaitu :

1. Pemimpin Pencetak Keberhasilan (*Success Maker*)
2. Pemimpin Penggalang Dukungan (*Support Getter*)
3. Pembangun Semangat (*Effective Motivator*)
4. Komunikator Visi (*Vision Communicator*)

#### **ad.1. Pemimpin Pencetak Keberhasilan (*Success Maker*)**

Pemimpin yang efektif juga harus bias memberikan jaminan sukses bagi semua konstituen eksternalnya. Inilah peran yang selalu dimainkan dengan sangat baik oleh **Bill Gates** sebagai *success-maker* Microsoft Corporation. Perusahaan piranti lunak computer ini didirikan Gates bernama Paul Allen pada tahun 1975.

Sarihati dari kepemimpinan Gates yang patut kita contoh bahwa ;

- a). Seorang pemimpin akan kredibel sebagai *success maker* jika sudah memiliki sejarah sebagai manusia sukses.
- b). Pemimpin yang menjadi *success maker* tidak selalu harus memegang pucuk pimpinan secara organisatoris. Manuver Gates untuk lengser dari jabatan CEO menunjukkan bahwa sebagai pencetak sukses yang terpenting ia tetap menjadi *key person* di bisnis Microsoft. Manuver seperti yang dilakukan Gates ini adalah *trend* baru dalam kepemimpinan.
- c). Pemimpin harus adaptif sebagai *success-maker* dengan melakukan tindakan-tindakan yang strategis.

#### **ad. 2. Pemimpin Penggalang Dukungan (*Support Getter*)**

Pemimpin yang efektif juga harus mampu berperan sebagai penggalang dukungan (*support getter*) dari lingkungan eksternalnya. Kepemimpinan Winston Churchill (1874-1965) yang merupakan Perdana Menteri Inggris semasa perang dunia II sebagai salah contoh *support getter* yang hebat.

Hal yang dapat dipelajari dari seorang Winston Churchill adalah ;

- a). Seorang pemimpin akan mampu menggalang dukungan, jika ia memiliki bekal kepercayaan diri yang kuat.
- b). Dalam menggalang dukungan, seorang pemimpin harus kesatria dan transparan menjelaskan keadaan sebenarnya yang sedang dihadapi.
- c). Seorang pemimpin harus mampu menggalang dukungan konstituennya secara maksimal tanpa menanggalkan prinsip-prinsip hidupnya.

#### **ad. 3. Pembangun Semangat (*Effective Motivator*)**

Pemimpin yang hebat adalah seorang pemimpin yang dapat membangkitkan motivasi efektif pada semua anak buahnya. Ia harus menjadi motivator yang mampu memberdayakan semua anggotanya. Peran menjadi motivator besar inilah yang dilakonkan Ibu Teresa (1910 – 1997) secara cemerlang dalam memimpin tarekat Misionaris Cinta Kasih untuk pelayanan kemanusiaan di Kolkata India dan di sejumlah Negara serta penerima Nobel Perdamaian di tahun 1979. Kepemimpinan Bunda Teresa memberikan inspirasi kepada dunia bahwa : seorang pemimpin akan menjadi motivator yang hebat dan efektif bila sang pemimpin itu sendiri dibangkitkan oleh motivasi yang sama. Sebab tidak mungkinlah kita dapat memotivasi komunitas atau anggota organisasi kita, jika kita sendiri tidak digerakkan oleh motivasi yang sama.

#### **ad. 4. Komunikator Visi (*Vision Communicator*)**

Seorang pemimpin juga harus bisa berperan sebagai pemandu jalan *pathfinder*, khususnya bagi para konstituen bawah dan internalnya. Bangsa Indonesia pernah merasakan bagaimana dipimpin oleh seorang *pathfinder* seperti Soekarno (1901 – 1970).

Kemerdekaan adalah visi utama Soekarno dan harga mati baginya, sang proklamator ini meneriakkan bahwa “*Seorang pemimpin mempunyai seribu mata dan seribu telinga, Saya tahu bahwa engkau semua mengadakan pembicaraan-pembicaraan rahasia selama ini. Saya tahu bahwa engkau mempunyai andil yang dapat menjalar dengan cepat. Saya dapat melihat dengan mata haituku dan merasakan sendiri bahwa engkau semua bersikap misterius. Akan tetapi kalian tidak kompak, tidak ada persatuan di antra kalian sehingga*

*kalian membuat keputusan sendiri-sendiri terlepas dari yang lain. . . . .”* Ia ingin persatuan yang kukuh di antara semua elemean bagsa. Ia ingin bangsa Indonesia kompak dan solid. Soekarno memang seorang pemandu jalan untuk menuju kemerdekaan sejati.

Yang dapat di pelajari dari kepemimpinan Sang Proklamtor “Soekarno” adalah :

- a). Seorang *pathfinder* harus tahu jalan mana yang akan dilalui dan tempat mana yang akan dituju.
- b). Seorang pemimpin yang jadi pemandu jalan harus menggalang dan mempersatukan komunitasnya dalam satu visi besar yang menggetarkan.
- c). Seorang pemimpin yang sanggup memaknai visinya secara nyata akan sanggup menjadi *pathfinder* sejati. (Bertrand R. : 1998).

Bagaimana strategi seorang pemimpin untuk dapat membentuk serta menjaga kredibilitasnya ? ada beberapa cara membentuk serta merumuskan poin disiplin, yaitu :

**Pertama** adalah pemimpin yang dapat memahami dirinya terlebih dulu sebelum memahami orang lain.

**Kedua**, menghargai *team work*. Suatu proses untuk menselaraskan dan mengamalkan nilai-nilai yang dianut seorang pemimpin dengan nilai yang dianut oleh *team work*-nya.

**Ketiga**, mengamalkan atas kesepakatan dari nilai-nilai yang telah di tentukan secara bersama-sama. Nilai-nilai bersama harus di junjung tinggi yang merupakan dasar dalam membangun hubungan kerja yang produktif dan tulus.

**Keempat**, membangun serta memotivasi pengembangan kapasitas *team work*.

**Kelima**, kapasitas yang harus dibangun adalah kompetensi, komunikasi, kebebasan memilih, rasa percaya diri, serta iklim organisasi yang humanis.

**Keenam**, melayani. Kepemimpinan pada dasarnya memberikan pelayanan ke seluruh organisasi. (Stephen R. Covey : 1989)

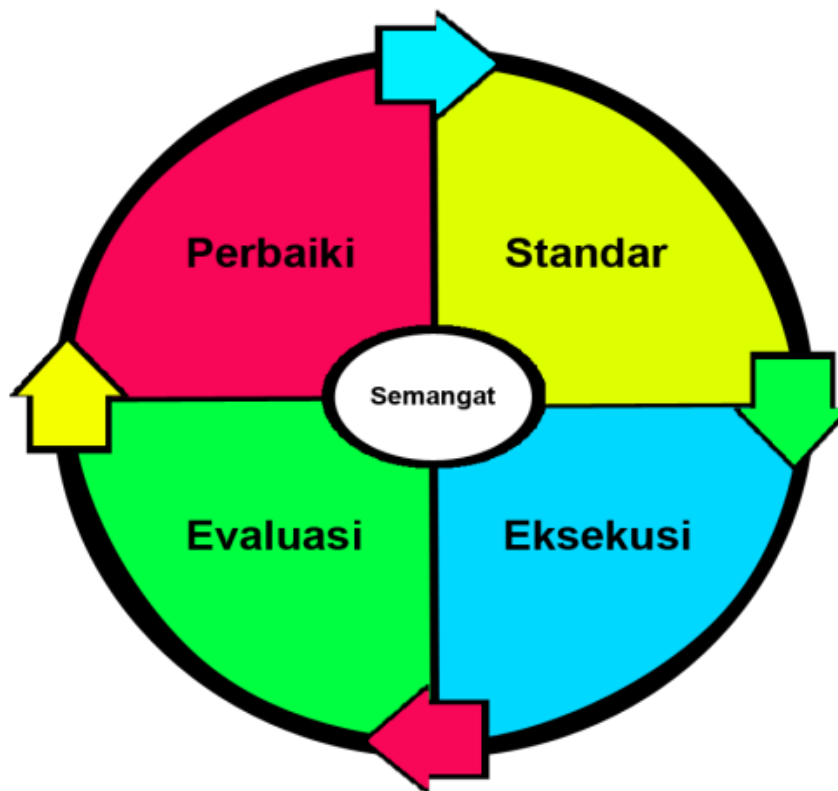
Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mensikapi perubahan lingkungan sangat ditentukan dengan kemampuan serta kredibilitas seorang pemimpinnya, akan tetapi perlu disadari pula bahwa pemimpin tidak dapat melakukannya secara sendiri sendiri namun di jalankan secara bersama sama dengan *team work*. Setiap orang patut berbagi tanggungjawab dan membangun rasa saling percaya untuk sebuah kerja besar yang hendak dicapai.

## **B. Pemimpin Visioner**

Mungkin banyak dari kita sangat asing didengar mengenai pemimpin yang Visioner ? Pemimpinan visioner merupakan sebuah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Seorang pemimpin Visioner memerlukan beberapa kompetensi tertentu, yaitu pemimpin yang harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana yang dikemukakan oleh Burt Nanus (1992), yaitu:

1. Pemimpin Visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan manajer dan karyawan lainnya dalam organisasi. Hal ini membutuhkan pemimpin untuk menghasilkan “*guidance, encouragement, and motivation.*”
2. Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. Ini termasuk, yang paling penting, dapat “*relate skillfully*” dengan orang-orang kunci di luar organisasi, namun memainkan peran penting terhadap organisasi (investor, dan pelanggan).
3. Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi 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 (*successfully achieved vision*)
4. Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan “ceruk” untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, & lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan ini.

Pemimpin Visioner merupakan sebuah pola kepemimpinan yang sangat tegas dengan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Bila pemimpin seperti ini banyak di Indonesia maka dapat dipastikan bahwa negara ini cepat dalam perkembangannya. (Peter M.S., 1990)



Selanjutnya Burt Nanus (1992), mengungkapkan bahwa ada empat peran yang harus dimainkan oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu:

1. *Direction Setter* atau peran penentu arah. Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk suatu perusahaan atau organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang dari “get-go”. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan.
2. *Agent of Change* atau agen perubahan. Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah pusat ekonomi, sosial, teknologi, dan perubahan politis terjadi secara terus-menerus, beberapa berlangsung secara dramatis dan yang lainnya berlangsung dengan perlahan. Tentu saja, kebutuhan pelanggan dan pilihan berubah sebagaimana halnya perubahan keinginan para *stakeholders*. Para pemimpin yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan ini dan berpikir ke depan tentang perubahan potensial dan yang dapat dirubah. Akhirnya, fleksibilitas dan resiko yang dihitung pengambilan adalah juga penting lingkungan yang berubah.

3. *Spokes Person* atau juru bicara. Memperoleh “pesan” ke luar, dan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin efektif adalah juga seseorang yang mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasi-secara internal dan secara eksternal. Visi yang disampaikan harus “bermanfaat, menarik, dan menimbulkan kegairahan tentang masa depan perusahaan atau organisasi.”
4. *Coach* atau pelatih. Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan. Seorang pemimpin mengoptimalkan kemampuan seluruh “pemain” untuk bekerja sama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah “pencapaian kemenangan,” atau menuju pencapaian suatu visi organisasi. Pemimpin, sebagai pelatih, menjaga pekerja untuk memusatkan pada realisasi visi dengan pengarahan, memberi harapan, dan membangun kepercayaan di antara pemain yang penting bagi organisasi dan visinya untuk masa depan.

Bertrand Russel (1988), mengungkapkan bahwa yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner, yaitu : Pemimpin yang mempunyai tujuan dan gambaran yang jelas tentang apa yang akan dicapai kedepan serta mempunyai target kapan hal itu akan dapat dicapai, diantaranya :

1. *Futuristic Thinking*. Pemimpin visioner tidak hanya memikirkan di mana posisi bisnis pada saat ini, tetapi lebih memikirkan di mana posisi yg diinginkan pada masa yang akan datang.
2. *Showing Foresight*. Pemimpin visioner adalah perencana yang dapat memperkirakan masa depan. Dalam membuat rencana tidak hanya mempertimbangkan apa yang ingin dilakukan, tetapi mempertimbangkan teknologi, prosedur, organisasi dan faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi rencana.
3. *Proactive Planning*. Pemimpin visioner dapat menentukan sasaran dan strategi yang lebih spesifik untuk mencapai sasaran tersebut. Pemimpin visioner mampu mengantisipasi atau mempertimbangkan rintangan potensial dan mengembangkan rencana darurat untuk menanggulangi rintangan itu.

Selanjutnya Stephen R. Covey (1989), dalam bukunya *The Seven Habits of Highly Effective People*, mengungkapkan enam peran pemimpin visioner, yaitu :

1. *Creative Thinking*. Dalam menghadapi masalah dan tantangan seorang pemimpin visioner akabn berupaya mencari terobasan solusi yang baru dengan mempertimbangkan isu, peluang dan masalah.
2. *Taking Risks*. Pemimpin visioner berani mengambil tantangan dan resiko, serta menganggap ketidakberhasilan dalam berencana adalah sebagai peluang dan bukan kemunduran.
3. *Process Alignment*. Pemimpin visioner dapat meselaraskan bagaimana cara menghubungkan tujuan dirinya dengan tujuan suatu perusahaan atau organisasi.
4. *Coalition building*. Pemimpin visioner memahami bahwa dalam untuk mencapai tujuan dirinya, maka seorang pemimpin harus dapat membuat hubungan yang harmonis, baik *intern* maupun *ekstern* perusahaan atau organisasi.



5. *Continuous Learning*. Pemimpin visioner terstruktur dan terukur dalam mengambil bagian dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan wawasan dan keilmuan, baik *intern* maupun *extern*.
6. *Embracing Change*. Pemimpin visioner memahami bahwa perubahan adalah suatu bagian yang penting bagi pertumbuhan dan pengembangan diri maupun perusahaan atau organisasi.

Sebagai penutup, bahwa jumlah penduduk DKI-Jakarta berdasarkan data statistik per Desember 2012 adalah  $\pm$  11 juta jiwa, (masyarakat miskin 3,69% atau 405.900 jiwa dan entrepreneurship hanya 0,11% atau 12.100 jiwa).

**Tabel 1. Kemajuan Suatu Negara Berdasarkan Entrepreneurship**

Negara	Jumlah Penduduk (jiwa)	Entrepreneurship (jiwa)	Penduduk Miskin (jiwa)
Indonesia	259 juta	0,18 % (466.2 ribu)	11,96 % (29,13 juta)
Malaysia	28,7 juta	4,10 % (1,17 juta)	2,83 % (812,2 ribu)
Singapore	5,31 juta	7,20 % (382,3 ribu)	2,00 % (106,2 ribu)

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS), 2018.

Pertanyaan : Dimanakah hubungan antara Pemimpin Kredibel yang Visioner dengan Entrepreneurship ?  
Bahwa entrepreneurship atau wirausaha sangat tidak terlepas dari pola kepemimpinan kredibel yang visioner.

## 5. KESIMPULAN

1. Pemimpin kredibel dan visioner adalah pemimpin yang mampu memimpin tim untuk mencapai visi dan misi organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya, serta pemimpin yang mampu mengemban tugas dan tanggungjawab serta pemimpin yang dapat mengayomi seluruh karyawan.
2. Kredibilitas merupakan hal mutlak dan absolut jika suatu organisasi perusahaan mau memenangi suatu pertandingan dalam persaingan sehat. Dimana posisi sebagai pemimpin menjadi sumber energi positif bagi *team work*-nya.
3. Pemimpinan visioner adalah sebuah teknik cara memimpin yang ditujukan untuk memberi warna pada suatu usaha dan kerja yang perlu dilakukan bersama-sama dengan *team work* perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada suatu usaha dan kerja yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.
4. Pemimpin visioner harus mempunyai jiwa atau semangat tertentu, seperti: Semangat Berjuang , Semangat Menilai Diri atau evaluasi, Semangat Memperbaiki Diri atau koreksi, Semangat Standarisasi, serta Semangat dalam Pengambilan keputusan
5. Sebuah visi yang baik dan jelas akan membantu mengatasi keengganan alamiah untuk berbuat sesuatu, dan sesuatu itu adalah peluang perubahan yang setiap saat menantang para pemimpin agar semakin kredibel membangun organisasi / perusahaan yang visioner.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous, 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, Jakarta.
- Bertrand Russel, 1998. *Kekuasaan : Sebuah Analisis Sosial Budaya*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- Had, S. 1990. *Metodologi Penelitian Kepustakaan*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Muhadji, N. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif (edisi IV)*, Rake Sarasin. Yogyakarta.
- Nanus Burt, 1992. *Visionary Leadership*, Jossey-Bass Inc, Sanfransisco.
- Parapak Jonathan L., 1996. *Kepemimpinan Kreatif dan Visioner Menjelang Abad ke – 21* (Dipresentasikan Dalam Seminar Kepemimpinan Visioner), Jakarta.
- Pete F. Ducker, 1974. *Management : Tasks, Responsibilities, Practices*, Herper and Row Publishers, New York.
- Peter M. Senge, 1990. *The Fifth Discipline, The Art and Practice of The Learning Organization*, Doubleday, New York
- Rombe Yusuf, 2004. *Analisis Hubungan Antara Dimensi Pengendalian Diri Dan Dimensi Keterampilan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank ABC (Thesis)*, Fakultas Psikologi Program Pascasarjana, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sinamo, J., dan Santoso A., 2012. *Pemimpin Kredibel Pemimpin Visioner (The Ethos Leader ship)*, Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Stephen R. Covey, 1989. *The Seven Habits of Highly Effective People*, Rockefeller Center, New York.
- Zed M., 2006. *Metode Penelitian Kepustakaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.