

**PERANAN TIPE KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM PENCAPAIAN
VISI DAN MISI ORGANISASI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA
PALEMBANG**

JURNAL

**AZWAR ANAZ
1911176
ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

The aim of this research is: To determine and analyze the role of the Visionary Leadership Style in achieving the Vision and Mission of the Palembang City Education Service. To determine the supporting and inhibiting factors for a visionary leadership style in achieving the vision and mission of the organization in the Palembang City Education Department. The approach used in this research is a qualitative descriptive approach, namely a research procedure that uses descriptive data in the form of written or spoken words from people and actors who can be observed. "The same thing, according to Arif Furchan, is a qualitative approach, namely a research procedure that produces descriptive data in the form of spoken or written behavior that can be observed from the subject himself. According to Effendi (2008:45), a qualitative approach is collecting, compiling, presenting and analyzing with the aim of using the properties of the data obtained and interpreting them in the form of descriptions. Researchers carry out research directly on predetermined research objects so that they can see and observe directly the problems to be researched.

From the results of research and discussion regarding the Role of Visionary Leadership in achieving the Vision and Mission of the Palembang City Education Service. The role of Visionary Leadership in achieving the Vision and Mission of the Palembang City Education Department has been carried out well. This can be seen from the indicators that the author put forward, only for speed indicators, there is still work behavior that tends to be more relaxed and mediocre at the Palembang City Education Office. Supporting and Inhibiting Factors of the Visionary Leadership Style in Achieving the Organization's Vision and Mission at the Palembang City Education Office, the tendency for leadership to be difficult to befriend subordinates, low levels of communication causes low emotional ties, which influences work behavior which tends to be more relaxed and normal. Just normal.

Keywords: Visionary Leadership Type, Achievement of Vision and Mission

PENDAHULUAN

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar bisa bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalinkomunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang

dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Drucker (Tika, 2010:152) secara khusus memandang gaya kepemimpinan adalah kerja. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Pemimpin terlahir tidak hanya dalam hirarki manajerial ataupun bersifat formal, akan tetapi dapat juga terlahir dalam kelompok kerja non formal. Kartini Kartono (Thoha, 2010:81), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

Kurang adanya peranan pimpinan dalam mengarahkan karyawan sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya, selain itu pula pemimpin sebaiknya mendukung pekerjaan

pegawai sehingga pegawai merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, sehingga tidak akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Pendelegasian wewenang dan tugas juga belum optimal sehingga pegawai merasa tidak dipercaya mampu melaksanakan tugas dan wewenang tersebut. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas - malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Hal ini disebabkan oleh faktor ekstern dan intern, faktor ekstern meliputi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan bagi pegawai, dan perlu adanya supervisi yang baik. Kompensasi yang kurang memadai sehingga mengurangi motivasi kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian reward atau penghargaan yang hampir tidak pernah ada sering membuat pegawai tidak puas dengan hasil kerja. Sedangkan jika dilihat dari faktor intern yakni belum ada kematangan dari pribadi pegawai itu sendiri dan harus perlu adanya pelatihan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja pegawai, tingkat pendidikan sudah sesuai stantar pendidikan tetapi ada beberapa yang masih menempati posisi yang tidak linear dengan bidang ilmu dalam struktur kepegawaian. Kebutuhan pegawai yang sering tidak terpenuhi membuat keinginan dan harapan pribadi untuk lebih berkreasi dalam mengembangkan kompetensi belum tercapai dan menimbulkan kebosanan dan ketidak puasan menerima hasil kerja bagi pegawai itu sendiri.

Kepemimpinan yang ada di

Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi 79 orang pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut. Hal ini terlihat pada kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang yang terletak di Jalan Pramuka Kelurahan Srijaya bahwa tingkat pekerjaan belum optimal dikarenakan dalam praktek dilapangan maupun didalam kantor kurang memberikan komunikasi yang harmonis di antara pimpinan dengan bawahan, serta kurangnya motivasi yang diberikan yang menyebabkan semangat pegawai rendah dan berakibat menurunkan semangat kerja pegawai. Menindak lanjuti hal tersebut ditemukan faktor kepemimpinan yang kurang memberikan arahan-arahan mengenai pola kerja yang mengikuti standarisasi produktivitas kerja yang maksimal sehingga pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang yang cenderung bekerja biasa-biasa saja tanpa harus bersandar pada hasil maksimal yang seharusnya dicapai. Disamping itu kurangnya suport atau dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kerja pegawai.

Era globalisasi yang memacu perkembangan ilmu teknologi dan komunikasi yang sangat cepat mendorong organisasi baik organisasi pemerintah dan swasta bersaing ketat. Keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan oleh kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak memiliki perencanaan strategi pendidikan yang adaptif terhadap

perubahan. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholder yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil.

Tilaar (1997) mengungkapkan bahwa salah satu penyebab keterpurukan bidang pendidikan nasional adalah karena belum adanya visi strategis yang menempatkan pendidikan sebagai leading sector.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Untuk itu, organisasi diuntut untuk selalu mengembangkan sumber daya yang ia miliki, terutama kepemimpinan. Hal ini dikarenakan dalam sebuah organisasi pemimpin selalu menjadi motor penggerak bawahan.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dipimpin dengan baik dari segi pembelajaran dan manajemennya akan menghasilkan *output* yang berkualitas, sedangkan Organisasi yang manajemennya kurang baik tidak akan memberikan kualitas dan Sumber daya Manusia yang baik pula. Banyak OPD yang tidak terkelola dari segi sistem pembelajaran dan manajemennya sehingga OPD tersebut tidak maju dan kurang bermutu untuk mewujudkan manajemen yang baik, Dinas Pendidikan membutuhkan pemimpin yang profesional dan Visioner, sehingga sumber daya manusia yang

dimiliki oleh Dinas Pendidikan dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi terselenggaranya visi dan misi yang sesuai dengan harapan. Sebab tugas pemimpin dalam hal ini kepala dinas adalah memastikan terlaksananya manajemen yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan, (actuating), dan pengawasan (controlling).

Hal ini mendapat perhatian yang lebih seksama dan mendesak untuk dilaksanakan karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan Pembangunan Pendidikan Nasional sangat tergantung dari aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai di Dinas Pendidikan kota Palembang.

Dinas Pendidikan kota Palembang sebagai Lembaga yang berhubungan langsung dengan masyarakat mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang Pendidikan dengan menyelenggarakan tugas umum meliputi:

1. Mengkoordinasikan kegiatan Pendidikan masyarakat.
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan Pendidikan.
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah atau peraturan walikota.
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Membina penyelenggaraan Pendidikan.
6. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugas Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala dinas sebagai seorang pemimpin harus memiliki visi dan misi yang jelas. Karena visi

merupakan pandangan, harapan, cita-cita dan tujuan masa depan yang diharapkan oleh pemimpin dan organisasi. Kekuatan dan wawasan yang luas dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk melakukan kegiatan sesuai dengan apa yang harus dilakukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Kepala dinas sebagai seseorang pemimpin harus berusaha mentransformasikan visi dan misi tersebut kepada bawahannya. Kepemimpinan seperti ini dapat disebut dengan kepemimpinan visioner.

Pada kenyataannya yang sering terjadi visi dan misi seseorang pemimpin hanya sebagai catatan atau tulisan yang terpajang di kantor belaka tanpa dilaksanakan dalam proses kepemimpinan seorang kepala dinas. Ini lah yang kadang membuat kepemimpinan tidak berhasil dalam pencapaian visi dan misi.

Pemerintah sebagai pemegang utama dalam penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, peranannya sangat penting dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ada guna mencapai tujuan nasional yang telah dirumuskan oleh bangsa dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alenia IV. Oleh karena itu, tugas pemerintah tidak hanya terbatas pada pelayanan masyarakat tetapi juga menanamkan nilai-nilai dasar yang mendukung pembentukan dan pengembangan kepribadian para aparaturnya. Untuk itu, perlu diciptakan kondisi yang kondusif bagi pengembangan para aparatur negara yang memiliki tanggung jawab,

professional, dan berbudi luhur. Seperti yang terjadi di dinas Pendidikan kota Palembang memiliki visi “mewujudkan meningkatkan pemerataan pelayanan pendidikan tuntas wajib 9 tahun, dan meningkatkan kualitas Pendidikan pada semua jenjang pendidikan, baik formal maupun non formal”

Berdasarkan observasi awal penulis di Kantor Dinas Pendidikan kota Palembang masih ada beberapa indikasi masalah di antaranya, belum ada Kecepatan dalam merespon laporan dari bawahan sehingga Visi Misi belum bisa dioptimalkan. Adapun yang menjadi salah satu penyebab hal diatas yakni ada kecenderungan pimpinan yang sulit bersahabat dengan bawahan, rendahnya tingkat komunikasi menyebabkan ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja. Dan pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang biasa-biasa, karena kurangnya semangat atau motivasi kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal kualitas pekerjaan. Rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari perbandingan antara tingkat realisasi dan penetapan capaian atau target kinerja yang akan diterapkan. Melihat pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam mengoperasikan instansi pemerintahan dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar – benar mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya dengan baik sehingga setiap pegawainya selalu termotivasi dalam bekerja dan mencapai sasaran program yang telah ditetapkan. Berdasarkan fenomena permasalahan di atas maka penulis tertarik memilih

judul“ **Peranan Tipe Kepemimpinan Visioner Dalam Pencapaian Visi dan Misi Organisasi Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang’**

LANDASAN TEORI

A. KEPEMIMPINAN

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian kepemimpinan adalah cara memimpin atau perihal pemimpin. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi.

Pembahasan masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan Bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan dari pada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan masing-masing.

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata “Pemimpin” dalam Bahasa Inggris “*lead*” yang berarti bimbingan atau tuntunan. Setelah dilengkapi awalan “ke” dan diberi akhiran “an” menjadi kepemimpinan dalam Bahasa Inggris “*leadership*” berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan Tindakan pencapaian tujuan Bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kepemimpinan. pengertian kepemimpinan menurut Kartini Kartono (1994) adalah karakter khas, khususnya, mengambil

situasi tertentu. Karena kelompok melakukan kegiatan tertentu dan memiliki tujuan dan berbagai peralatan khusus. Pemimpin kelompok dengan fitur karakteristik adalah fungsi dari situasi tertentu.

Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Handoko (2001:90) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan suatu usaha. Davis (1996:87) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara kepada peningkatan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu dalam menuju kepada peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu usaha (Handoko, 2001:76). Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan pada kinerja telah banyak dilakukan, penelitian dalam bidang ini awalnya menguji pengaruh langsung kepemimpinan pada kinerja dan hampir semua penelitian memberikan dukungan adanya pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja. Beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya: Elenkov, 2000, Borrill, et al 2005.

Kemudian menurut George R. Terry, pengertian kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam seseorang atau pemimpin dan pengaruh yang lain untuk mau bekerja secara sadar dalam kaitannya dengan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

William G. Scott (1962) berpendapat pengertian kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hemhill dan Coon (1995), pengertian kepemimpinan adalah sikap individu yang memimpin berbagai kegiatan kelompok terhadap tujuan yang akan dicapai bersama-sama.

Dari Rauch dan Behling (1984), pengertian kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir terhadap pencapaian tujuan. Lalu pengertian kepemimpinan menurut Weschler dan Massarik (1961) adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu atau lebih.

Terakhir, P. Pigors (1935) menyatakan bahwa pengertian kepemimpinan adalah proses mendorong dan mendorong melalui interaksi yang berhasil dari perbedaan individu, pengendalian kekuatan seseorang dalam mengejar tujuan bersama.

B. Pengertian Peran

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

Menurut Soejono Soekanto dalam buku yang berjudul sosiologi suatu pengantar (2012:212), menjelaskan pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Peranan adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Mempunyai lingkungan, yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing akan mempunyai lingkungan yang berlainan. Tetapi peranan yang harus dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan Miftah Thoha (2012:10).

Menurut Veitzal Rivai (2004: 148), peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa peranan adalah aspek dinamis kedudukan. Ketika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka orang tersebut telah menjalankan suatu peranan.

Menurut Soejono Soekanto (2012:213) peranan mencakup dalam tiga hal yaitu :

1. Peranan meliputi norma-norma yang berhubungan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan. Norma-norma tersebut secara sosial dikenal ada empat meliputi :
 - a. Cara(Usage); lebih menonjol di dalam hubungan antarindividu dalam masyarakat. Suatu penyimpangan terhadapnya tak akan mengakibatkan hukuman yang berat, akan tetapi hanya sekedar celaan dari individu yang dihubunginya.
 - b. Kebiasaan (folkways), sebagai perbuatan yang berulang-ulang dalam bentuk yang sama merupakan bukti bahwa orang banyak menyukai perbuatan tersebut
 - c. Tata kelakuan (mores), merupakan cerminan sifat-sifat yang hidup dari kelompok manusia yang dilaksanakan sebagai alat pengawas, secara

sadarmaupun tidak sadar, oleh masyarakat terhadap anggota- anggotanya.

- d. Adat istiadat (custom), merupakan tata kelakuan yang kekal serta kuat integrasinya dengan pola-pola perilaku masyarakat dapat meningkatkan kekuatan mengikatnya menjadi custom atau adat istiadat. Soejono Soekanto(2012:174).
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai prilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

C. Visi dan Misi

1. Pengertian Visi

Menurut Wibisono (2006:43), Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan. Atau dapat dikatakan bahwa visi merupakan pernyataan *want to be* dari organisasi atau perusahaan. Visi juga merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka Panjang.

Menurut Sedarmayanti (2011:170) “visi yang benar akan menghasilkan komitmen dan memberi motivasi kepada pegawai, Memberi arti bagi kehidupan pegawai, menentukan standar keberhasilan, dan Menerjemahkan masa sekarang dan masa yang akan datang.

Dalam visi suatu organisasi terdapat juga nilai-nilai, inspirasi serta

kebutuhan organisasi dimasa depan seperti yang diungkapkan oleh Kolter yang dalam Nawawi (2000:122), visi adalah pernyataan tentang tujuan organisasi yang diekspresikan dalam produk dan pelayanan yang ditawarkan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi, kelompok masyarakat yang dilayani, nilai-nilai yang diperoleh serta aspirasi dan cita-cita masa depan.

Menurut Sedarmayanti (2011:162-163), menyatakan bahwa visi organisasi harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Kepantasan

Visi organisasi harus cocok dengan sejarah, budaya dan nilai. Visi harus mempertimbangkan antara nilai tersembunyi dan mencerminkan gagasan tinggi Bersama menjadi suatu realitas dan pantas untuk masa depan organisasi.

2. Idealism

Visi harus menyampaikan suatu yang penuh harapan dan positif.

3. Terpercaya dan penuh arti

Visi harus suatu yang penuh arti atau memusatkan pada keberhasilan beberapa tujuan rasional. Visi harus berisi dan memberi pengikut dan mempengaruhi arah lain yang berarti.

4. Mendatangkan ilham

Visi harus memotivasi orang untuk percaya dan bergabung menjadi bagian dari organisasi

5. Dapat dimengerti

Jika visi rancu, sulit dipahami, maka visi akan hilang dalam makna awal dan mengantarkan organisasi pada kegagalan. Pimpinan harus mengkomunikasikan visi yang harus diraih olehnya.

6. Unik

Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menjalankan organisasinya, terutama dalam hal sejarah, tradisi, aktifitas dan lainnya. Visi mencerminkan hal tersebut.

7. Ambisius

Visi merupakan pandangan yang tinggi, berani, dan sering berlawanan dengan hal yang berlaku alamiah. Diperlukan keberanian dan ketabahan untuk menjalaninya.

2. Pengertian Misi

Menurut Drucker (2000:87), pada dasarnya misi merupakan alasan mendasar eksistensi suatu organisasi. Pernyataan misi organisasi, terutama di tingkat unit bisnis menentukan batas dan maksud aktivitas bisnis perusahaan. Jadi perumusan misi merupakan realisasi yang akan menjadi suatu organisasi mampu menghasilkan produk dan jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggannya.

Sedangkan menurut Wheelen dalam Wibisono (2006:46-47) misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi yang memuat apa yang disediakan oleh perusahaan kepada masyarakat, baik berupa produk atau jasa.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh Lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Dalam operasionalnya orang berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi interpretasi Visi Misi merupakan suatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian Visi.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian adalah cara yang digunakan peneliti dalam menyimpulkan data penelitiannya, menurut Arikunto (2008 : 160). Penelitian dalam sebuah karya ilmiah adalah hal yang mutlak dilakukan agar hasil yang diperolehnya dapat objektif sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran atau pun ketidakberesan dari suatu gejala atau hipotesa yang ada.

Menurut Sugiyono (2013:1), Metode penelitian yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Penelitian ini untuk mendapatkan data peneliti menggunakan metode penelitian lapangan, yaitu peneliti langsung mendatangi Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang sebagai objek penelitian.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Deskriptif kualitatif yaitu dustu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. "sama hal nya menurut Arif Furchan, pendekatan kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan perilaku yang dapat diamati dari subyek itu sendiri. Menurut Effendi (2008:45), Pendekatan kualitatif adalah mengumpulkan, menyusun, menyajikan, dan menganalisa dengan tujuan menggunakan sifat-sifat data yang diperoleh serta

menginterpretasikannya dalam bentuk deskripsi. Peneliti mengadakan penelitian secara langsung ke objek penelitian yang telah ditentukan agar dapat melihat dan mengamati secara langsung masalah-masalah yang akan diteliti.

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari dua konsep yaitu :

A. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang berwawasan, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai visi yang ia inginkan maupun visi organisasi. Pemimpin visioner menurut Harver dalam Sedarmayanti (2011:182-183) menyatakan bahwa "Pemimpin harus mempunyai empat kompetensi pokok" antara lain:

8. Antisipasi

Berdasarkan wawancara diatas didapat Kepemimpinan Visioner tentang antisipasi telah terlaksana dengan baik terlihat pada Pemimpin yang selalu aktif mendukung pegawai untuk siap menghadapi perubahan pesat lingkungan, selalu memantau perubahan yang negative atau positif yang dapat mempengaruhi organisasi sejalan dengan Harver dalam Sedarmayanti (2011:182-183)

Antisipasi, berarti kepemimpinan visioner harus proaktif mengamati lingkungan guna menemukan perubahan yang negative atau positif mempengaruhi organisasi. Pemimpin harus aktif mendukung karyawan untuk siap menghadapi perubahan pesat lingkungan, sehingga pemimpin harus cerdas, cekatan dan bersifat memperbaharui dalam lingkungan yang berubah pesat

menurut Harver dalam Sedarmayanti (2011:182-183)

9. Kecepatan,

Berdasarkan wawancara diatas didapat bahwa Kepemimpinan Visioner tentang Kecepatan tidak terlaksana dengan baik, karena kebanyakan pegawai masih terlalu segan untuk berkonsultasi terhadap pimpinan, kepemimpinan visioner di Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki respon yang lambat dalam menerima laporan dari bawahan ini tidak sesuai dengan Harver dalam Sedarmayanti (2011:182-183)

Sedangkan menurut Harver dalam Sedarmayanti (2011:182-183) Kecepatan Merupakan faktor penting untuk mempertahankan posisi kompetitif, merespon kebutuhan pelanggan dan menghemat uang.

3 Kecerdikan,

Berdasarkan wawancara diatas didapat Kepemimpinan Visioner tentang kecerdikan dalam Kepemimpinan Visioner di Dinas Pendidikan Kota Palembang telah terlaksana dengan baik karena terlihat dari Kepemimpinan Visioner pada Dinas Pendidikan Kota Palembang dapat melihat masa depan dalam kaitan dengan faktor apa yang ada di masa depan yang bertujuan untuk mempersiapkan dan menjadi fleksibel guna membuat perubahan atau penyesuaian untuk menghilangkan ancaman dari dalam dan luar organisasi sejalan dengan Harver dalam Sedarmayanti (2011:182-183)

Kecerdikan, merupakan kemampuan memimpin untuk melihat masa depan dalam kaitan dengan faktor apa yang ada di masa depan. Hal ini berkaitan dengan kapasitas mempersiapkan dan menjadi fleksibel, guna membuat perubahan atau

penyesuaian untuk menghilangkan ancaman dan mengambil keuntungan dari nya menurut Harver dalam Sedarmayanti (2011:182-183)

4 Persepsi.

Berdasarkan wawancara diatas didapat persepsi dalam Kepemimpinan Visioner di Dinas Pendidikan Kota Palembang telah terlaksana dengan baik karena dapat dilihat dari Kepemimpinan Visioner pada Dinas Pendidikan Kota Palembang dapat merespon intrik dan perubahan lingkungan eksternal, sehingga kewaspadaan ini dapat ditindak lanjuti, merespon dengan cepat dan tepat, dengan mengambil langkah tepat sejalan dengan pendapat Harver dalam Sedarmayanti (2011:182-183)

Persepsi, pemimpin harus waspada terhadap intrik dan perubahan lingkungan eksternal. Kewaspadaan ini harus ditindak lanjuti guna merespon cepat dan tepat, mengambil Langkah tepat menurut Harver dalam Sedarmayanti (2011:182-183)

B. Visi dan Misi

Menurut Sedarmayanti (2011:170) “visi yang benar akan menghasilkan komitmen dan memberi motivasi kepada pegawai, Memberi arti bagi kehidupan pegawai, menentukan standar keberhasilan, dan Menerjemahkan masa sekarang dan masa yang akan datang.

1. Menghasilkan Komitmen Dan Memberi Motivasi Kepada Pegawai

Berdasarkan wawancara diatas visi misi sangat diperlukan guna menghasilkan komitmen dan memberi motivasi kepada pegawai dalam mencapai tujuan dan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mencapai

sasaran kinerja agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, tak hanya cukup dengan bekerja serta menyelesaikan pekerjaan harian. Dengan adanya motivasi dari kepala Dinas Pendidikan dan memberikan reward kepada pegawai mereka akan bekerja dengan effort lebih dan juga mengeksplor lebih dalam keahlian yang dimilikinya. Sehingga secara tidak sadar, motivasi ini akan membuat seseorang lebih bersaing dengan rekan kerja, mampu mengeluarkan gagasan-gagasan terbaik, dan menjadi yang paling unggul diantara rekan kerja lainnya dari segi apapun yang membuat produktivitas pekerjaan pun akan semakin meningkat hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011:170)

2. Memberi Arti Bagi Kehidupan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat keberhasilan dari visi misi dapat memberi arti bagi kehidupan pegawai karena jika visi dan misi tercapai berarti itu menandakan kinerja pegawai sangat baik dan ini dapat meningkatkan kehidupan yang lebih baik bagi pegawai misalkan mendapatkan penghargaan bisa berupa tunjangan kinerja untuk setiap pegawai yang memang bekerja dengan baik, dan dapat merekomendasikan pegawai yang berprestasi untuk dapat meraih jabatan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan dan harapan yang ada pada kehidupan setiap orang yang sangat bersifat personal dan dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami seseorang yang harus dicapai dengan segala usaha dan tanggung jawab dan dapat membuat

hidup bahagia dan lebih berarti, hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011:170)

3. Menentukan Standar Keberhasilan

Berdasarkan wawancara diatas dapat dilihat keberhasilan ketercapaian visi misi dapat dijadikan sebagai acuan menentukan standar keberhasilan kinerja dari pegawai. Kriteria keberhasilan adalah patokan ukuran tingkat pencapaian prestasi belajar yang mengacu pada kompetensi dasar dan standar kompetensi yang ditetapkan yang mencirikan penguasaan konsep atau ketrampilan yang dapat diamati dan diukur, dengan adanya standar keberhasilan dari kinerja pegawai dapat dijadikan dasar dalam kenaikan jabatan, hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011:170)

4. Menerjemahkan Masa Sekarang Dan Masa Yang Akan Datang

Berdasarkan wawancara diatas dapat dilihat keberhasilan fungsi visi misi, dapat dijadikan untuk menerjemahkan masa sekarang dan masa yang akan datang jangkah pendek dan jangkah panjang, penerjemahan adalah alat untuk menunjukkan bagaimana dua bahasa memiliki cara yang sama atau bahkan jauh berbeda untuk mengungkapkan perasaan dan suasana yang terjadi, maka seorang pemimpin dapat membawa organisasi dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Palembang untuk dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada Masyarakat agar terciptanya tujuan Visi dan Misi Dinas Pendidikan sesuai dengan Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Palembang yaitu terwujudnya Palembang kota pendidikan yang madani dan merata, meningkatkan kualitas dan kuantitas

pendidikan pada semua jenjang pendidikan, hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011:170)

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Peranan Kepemimpinan Visioner Dalam mencapai Visi dan Misi Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

1. Peranan Kepemimpinan Visioner Dalam mencapai Visi dan Misi Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang sudah terlaksana baik. Ini terlihat dari indikator yang penulis kemukakan, hanya untuk indikator kecepatan seperti masih ada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja pada kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang.
2. Faktor Pendukung Dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Visioner Dalam Pencapaian Visi Dan Misi Organisasi Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang kecenderungan pimpinan yang sulit bersahabat dengan bawahan, rendahnya tingkat komunikasi
- 3.

menyebabkan ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya Dinas Pendidikan Kota Palembang dapat memaksimalkan lagi Peranan Kepemimpinan Visioner Dalam mencapai Visi dan Misi Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang terutama pada indikator kecepatan karena masih terlihat lamban dalam pelayanan kepada masyarakat.
2. Faktor Pendukung Dan Penghambat Gaya Kepemimpinan Visioner Dalam Pencapaian Visi Dan Misi Organisasi Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Palembang seperti kecenderungan pimpinan yang sulit bersahabat dengan bawahan, rendahnya tingkat komunikasi menyebabkan ikatan emosional yang rendah dapat dihilangkan guna menjaga hubungan kinerja yang baik.