

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Visioner

1. Pengertian kepemimpinan

Pada dasarnya, kepemimpinan berasal dari kata "Pimpin", yang artinya bimbing atau tuntun, dan "Memimpin", yang artinya membimbing atau menuntun. Kemudian, kata benda "Pemimpin" adalah individu yang bertanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan, menuntun, atau memimpin.⁸ Dengan demikian kepemimpinan pada hakikatnya merupakan suatu proses dimana seorang individu berusaha mengarahkan atau membimbing pihak lain, baik secara perorangan maupun dalam bentuk tim, demi terwujudnya sasaran organisasi yang bersifat membangun.

Dari sudut pandang konseptual, pemimpin dan kepemimpinan merujuk pada dua entitas yang berbeda. Pemimpin merupakan sosok individu yang mengemban peran dan tanggung jawab untuk memandu. Sementara itu, kepemimpinan dipahami sebagai serangkaian aktivitas atau mekanisme dalam menjalankan fungsi pengarahan tersebut.

⁸Harbani Pasolong, "Kepemimpinan Birokrasi", (Bandung: Alfabeta, 2015), Hlm. 1.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua hal yang berbeda.⁹ Dalam perspektif yang lebih luas, sebagaimana diungkapkan oleh Nelson, hakikat kepemimpinan terletak pada dinamika hubungan kemasyarakatan. Relasi ini memungkinkan seorang individu atau suatu kelompok untuk memberikan pengaruh kepada pihak lain, dengan tujuan mendorong terjadinya perubahan positif guna meraih visi bersama yang telah ditetapkan.¹⁰

Kepemimpinan merupakan proses dengan berbagai cara mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sangat ditentukan oleh penyelesaian tugas bersama dan kerjasama dalam suatu kelompok atau organisasi.¹¹

2. Pengertian kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner merupakan proses sosial dimana seorang pemimpin mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya sehingga mereka memahami maksud dan tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi. Seorang pemimpin visisioner memahami bahwa untuk mencapai sasaran membutuhkan kerjasama antara pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan visioner tidak begitu

⁹Welsi Sakke', "Hospitalitas Pemimpin Daerah Dimasa Pandemi" Thn.2023

¹⁰Victor P.H. Nikijuluw, Aristarchus Sukarto, "Kepemimpinan Di Bumi Baru", (Jakarta Literatur Perkantas, 2014), Hal. 23.

¹¹Charles J. Keating, "Kepemimpinan. Teori Dan Pengembangan", (Yogyakarta: Kansisus, 1986), Hal. 9.

menekankan akan apa yang ingin dicapai, tetapi lebih pada bagaimana cara untuk mencapai sasaran yang diinginkan secara bersama.¹²

Seorang pemimpin yang visioner tidak hanya memiliki kemampuan untuk melihat jauh ke depan, tetapi juga mampu menciptakan masa depan yang diinginkan melalui tindakan strategis yang nyata. Seorang pemimpin visioner juga harus peka terhadap perubahan zaman dan mampu membaca arah kemajuan dalam bidang teknologi, sosial, ekonomi, dan politik yang akan mempengaruhi organisasi yang dipimpinnya.¹³

Menurut *Richard L. Daft*, menjelaskan bahwa pemimpin visioner adalah mereka yang mampu menginspirasi timnya untuk berpikir di luar batasan yang ada, serta mendorong mereka untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan.¹⁴ Kepemimpinan visioner juga sangat berkaitan dengan kemampuan membangun budaya inovasi dalam organisasi. Pemimpin visioner harus menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, eksperimen, dan pembelajaran berkelanjutan.

Menurut *John P. Kotter*, salah satu karakter utama pemimpin adalah kemampuan dalam menggerakkan perubahan. *Kotter* menekankan bahwa pemimpin visioner tidak hanya memiliki visi yang jelas tetapi juga mampu menanamkan visi tersebut dalam budaya

¹²Jhon C. Maxwell, “*Leadership Gold*”, (Jakarta: Immanuel, 2009), Hlm.XII.

¹³Muhamad Basri Ihwan, *Kepemimpinan Visioner*, (Mojokerto: Insight Mediatama, 2025), Hal.2.

¹⁴Richard L. Daft (2018), *Leadership: Theory And Practice*.

organisasi, sehingga semua anggota merasa terlibat dalam proses transformasi.¹⁵

Berdasarkan uraian para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin memiliki peran sentral dalam menggerakkan organisasi menuju target yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, kepemimpinan visioner didefinisikan sebagai kompetensi pemimpin dalam merancang gagasan atau arahan strategis. Proses ini dilakukan melalui diskusi mendalam dengan para pengambil keputusan lainnya guna membentuk gambaran masa depan organisasi yang diharapkan, yang kemudian diwujudkan dengan keterlibatan dan kesepakatan penuh seluruh komponen organisasi.¹⁶

3. Kompetensi Pemimpin Visioner

Berikut kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin visioner menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut *Robbins*¹⁷ yaitu:

- a. Menjelaskan : Pemimpin yang visioner harus menjelaskan visi mereka sebagai tindakan dan tujuan lewat komunikasi lisan dan tertulis yang jelas.

¹⁵John P. Kotter (1996), *Leading Change*

¹⁶Wahyudi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran", (Bandung: Alfabeta, CV, 2012), Hal 18.

¹⁷Robbins, Stephen P., "Perilaku Organisasi" (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Hlm. 480

- b. Mengungkapkan: Pemimpin yang visioner secara konsisten betindak untuk mendorong pencapaian visi mereka.
- c. Memperluas Visi: Pemimpin yang visioner mampu memperluas visi mereka untuk mencakup konteks yang lebih luas.

Menurut *Burt Nanus*¹⁸ yaitu:

- a. Komunikasi efektif: Seorang pemimpin visioner harus mampu berkomunikasi dengan bawahannya secara efektif.
- b. Antisipasi terhadap perubahan: seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar organisasi dan mampu menangani ancaman dan peluang.
- c. Membentuk dan mempengaruhi organisasi: seorang pemimpin visioner harus terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi, termasuk mempersiapkan dan memandu jalan masa depan organisasi.

Berdasarkan elemen diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner harus memiliki kemampuan untuk melihat dan menata masa depan dengan jelas, merumuskan visi yang menginspirasi dan menggerakkan orang lain untuk mewujudkannya. Kompetensi kepemimpinan visioner sangat penting karena menentukan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi atau kelompok. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan visioner harus menjadi prioritas dalam membentuk pemimpin masa depan.

¹⁸Burt Nanus, *visionary leadership*, (san Francisco, CA: Jossey-Bass, 2001), Hlm. 9.

4. Peran Pemimpin Visioner

Burt Nanus, mengungkapkan ada empat peran yang harus dimainkan oleh pemimpin visioner dalam melahsanakan kepemimpinannya, yaitu:¹⁹

a. Peran penentu arah (*direction setter*).

Seorang pemimpin dalam peran penentu arah menyampaikan visi, meyakinkan gambaran atau target organisasi untuk dicapai pada masa depan. Dalam peran ini, seorang pemimpin menyampaikan visi tersebut, mengkomunikasikannya, memotivasi anggota dan tim, dan memastikan bahwa tindakan yang diambil sudah benar. Pemimpin juga mendukung partisipasi di setiap tingkat dan tahap upaya untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Menurut *Taufiqurokhman*, Pemimpin yang memiliki visi bertindak sebagai petunjuk arah organisasi. Pemimpin yang visioner juga bertindak sebagai inspirator saat organisasi menghadapi tantangan karena perubahan dan struktur baru. Mereka menentukan jalan ke depan melalui pemikiran rasional dan cerdas tentang tujuan yang akan dicapai dan mengarahkan perilaku untuk menuju ke arah yang ingin dicapai.²⁰

¹⁹Burt Nanus, (1992), *Visionary Leadership*.

²⁰Taufiqurokhman, (2024). "Teori perkembangan kepemimpinan visioner dan progresif", Hlm.

b. Agen perubahan (agent of change).

Sebagai penggerak transformasi, peran kunci lain dari seorang pemimpin yang berpandangan jauh ke depan adalah mengantisipasi berbagai gangguan yang berpotensi menghambat keberlanjutan dan pencapaian organisasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Sama seperti pendapat *Taufiqurokhman*, bahwa Kepemimpinan yang memiliki visi bertanggung jawab untuk mendorong inovasi dan memicu perubahan untuk mendukung pelaksanaan visi tersebut.²¹

c. Juru bicara (spokes person).

Seorang pemimpin yang handal mampu menyesuaikan cara berkomunikasinya agar visi organisasi dapat dipahami dan didukung oleh semua pihak. Ia bertindak sebagai penggerak utama yang menyampaikan gagasan masa depan, bukan hanya sebagai pemberi arahan. Pesan yang disampaikannya berfungsi sebagai perekat yang mengikat berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar organisasi, sehingga tujuan bersama dapat dirasakan dan diwujudkan secara kolektif.

Taufiqurokhman juga menyatakan bahwa Seorang pemimpin yang visioner memiliki kemampuan negosiasi yang luar biasa dalam hubungan dengan organisasi lain atau struktur organisasi yang lebih tinggi. Kemampuan berbicaranya dan keyakinan rasionalnya bahwa visi

²¹Ibid hlm. 58.

organisasi yang menarik, bermanfaat, dan menyenangkan menjadikannya seorang negosiator yang hebat.²²

d. Pelatih (*coach*).

Seorang pemimpin yang berpandangan jauh ke depan juga dituntut untuk mampu berperan sebagai pelatih yang efektif. Esensinya, ia perlu menggerakkan sinergi tim demi meraih target yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini, seorang pemimpin bertugas memberdayakan potensi masing-masing individu agar dapat bekerja secara kolektif, menyelaraskan setiap tugas dan upaya untuk meraih keberhasilan atau mewujudkan cita-cita organisasi. Dalam kapasitasnya sebagai pelatih, pemimpin juga berfungsi menjaga agar seluruh anggota tetap terarah pada visi yang hendak dicapai, dengan memberikan arahan, menanamkan optimisme, serta memperkuat rasa saling percaya antar anggota ialah faktor yang penting bagi kelangsungan organisasi dan tujuan jangka panjangnya.²³

Menurut *Taufiqurokhman*, pemimpin visioner sebagai pelatih memberikan contoh strategi untuk melaksanakan visi. Ini membutuhkan seorang pemimpin yang berpengalaman dan mampu mengajar orang lain. Pemimpin sebagai pelatih harus mampu berkomunikasi, mensosialisasikan, dan bekerja sama dengan orang lain

²²Ibid, Hlm. 58-59.

²³Burt Nanus, (1992), *Visionary Leadership*.

untuk membangun, mempertahankan, dan mengembangkan visi. Mereka juga harus tahu bagaimana mewujudkan budaya dan perilaku organisasi, serta bagaimana visi tersebut dapat direalisasikan dalam budaya dan perilaku organisasi.²⁴

Berdasarkan elemen di atas, dapat disimpulkan bahwa transformasi di sebuah organisasi adalah unsur yang paling penting demi kemajuan atau perubahan organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada cara seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinan atau sejauh mana seorang pemimpin menyadari perannya di dalam organisasi.

B. Pentingnya Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Keaktifan Anggota OMK

Kepemimpinan visioner memegang peranan krusial dalam meningkatkan keaktifan anggota Orang Muda Katolik (OMK) karena mampu menciptakan arah, motivasi, dan keterlibatan yang berkelanjutan. Seorang pemimpin visioner tidak hanya memiliki visi yang jelas tentang masa depan, tetapi juga dapat menyampaikan visi mereka dengan cara yang memotivasi dan menginspirasi anggota tim mereka untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses tersebut. Visi yang kuat dan terarah membantu OMK memahami tujuan kolektif mereka, sehingga mereka tidak hanya hadir

²⁴Ibid, Hlm.59.

secara fisik tetapi juga secara emosional dan spiritual dalam setiap kegiatan.

25

Ada 3 indikator dalam meningkatkan keaktifan anggota OMK yaitu sebagai berikut:

1. Menciptakan Arah (*Clear Direction*)

Menurut Kotter (1996), Dalam memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi OMK, pemimpin yang visioner harus mampu merumuskan visi dan misi yang inspiratif. Selanjutnya, pemimpin yang efektif harus mampu menjelaskan visi yang menarik dan memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami serta berkomitmen untuk mencapainya.²⁶

Dengan adanya arah yang jelas, anggota OMK akan lebih terdorong untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan.

Selain itu, Bennis & Nanus (1985), menegaskan bahwa pemimpin visioner harus mampu mentransformasikan visi menjadi tindakan nyata melalui strategi yang jelas.²⁷ Hal ini dapat membantu OMK dalam merancang program-program yang relevan dengan kebutuhan anggotanya.

2. Motivasi (*Motivation*)

Membangkitkan semangat anggota OMK melalui pendekatan yang inspiratif dan relevan dengan kebutuhan rohani serta sosial mereka.

²⁵Christifideles Laici (1998), "Peran Kaum Awam, Termasuk Kaum Muda Dalam Kehidupan Gereja", No.46

²⁶ Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*.

²⁷ Bennis & Nanus, (1985). *Leaders: The Strategies For Taking Charge*.

Seperti, memberikan apresiasi atas partisipasi anggota serta menghadirkan figur inspiratif misalnya pemimpin gereja, aktivis, atau alumni OMK.²⁸

Menurut Maslow (1943), motivasi manusia dipengaruhi oleh kebutuhan hierarkis, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri.²⁹ Pemimpin OMK dapat memanfaatkan teori ini dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan potensi anggota, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih.

Selain itu, Herzberg (1959), dalam *Two-Factor Theory* menyatakan bahwa faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang lebih berpengaruh daripada faktor higienis seperti gaji atau kondisi kerja.³⁰

3. Keterlibatan (Engagement)³¹

Mendorong partisipasi aktif dengan melibatkan OMK dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Misalnya, membuka ruang diskusi untuk masukan anggota, mengadakan kegiatan kolaboratif (bakti sosial, liturgi kreatif, kelompok diskusi), dan memanfaatkan media sosial untuk interaksi yang lebih dinamis.

²⁸ Deci & Ryan, (2000). "Self-determination theory". University of Rochester.

²⁹ Maslow, A. H. (1943). *A Theory Of Human Motivation*. *Psychological Review*, Vol 50, No. 4, Hal. 370-396.

³⁰ Herzberg, F. (1959). *The Motivation To Work*.

³¹ Paus Fransiskus. (2019). *Christus Vivit*. Vatican Editrice Vaticana.

Kouzes & Posner (2017), menyatakan bahwa pemimpin yang visioner mampu membangun komitmen dengan cara melibatkan pengikutnya dalam proses pencapaian tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan dinamika OMK, di mana partisipasi aktif akan meningkat jika mereka merasa menjadi bagian dari suatu misi yang lebih besar.³² Salah satu alasan mengapa kepemimpinan visioner efektif dalam meningkatkan partisipasi OMK adalah kemampuannya untuk menciptakan rasa memiliki diantara anggota. Ketika seorang pemimpin mampu menggambarkan masa depan yang menarik dan relevan dengan kebutuhan rohani maupun sosial kaum muda, anggota OMK akan merasa bahwa kontribusi mereka berarti.

Menurut *Bass & Riggio (2006)* dalam *“Transformational Leadership”* menunjukkan bahwa pemimpin transformasional (yang mencakup aspek visioner) mampu meningkatkan keterlibatan anggota melalui inspirasi dan perhatian individual. Dalam lingkup OMK, hal ini dapat diterapkan dengan cara pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tapi juga mendengarkan aspirasi anggota dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.³³

Selain itu, pemimpin yang visioner cenderung terbuka terhadap ide-ide baru dan menciptakan lingkungan yang mendorong inisiatif dan kreativitas anggota. Pemimpin yang visioner juga cenderung memberikan ruang bagi kaum muda untuk mengembangkan talenta mereka dalam

³²Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *“The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations”*

³³Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *“Transformational Leadership”*.

berbagai kegiatan, baik sosial, liturgis, maupun pastoral. Hal ini menjadikan anggota merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, dan dapat meningkatkan rasa memiliki peran dalam kegiatan. Dalam situasi ini, keaktifan OMK berasal dari keterlibatan yang bermakna, bukan hanya respons terhadap arahan.³⁴

Dengan demikian, kepemimpinan visioner bukan sekadar tentang memiliki gagasan besar, melainkan tentang kemampuan untuk menggerakkan orang lain, menciptakan keterlibatan, dan menjamin setiap anggota OMK merasa dihargai dan termotivasi untuk berpartisipasi aktif. Tanpa visi yang jelas dan kepemimpinan yang inspiratif, OMK berisiko kehilangan dinamika dan daya tarik bagi generasi muda.

C. Orang Muda Katolik (OMK)

1. Pengertian Orang Muda Katolik (OMK)

Orang muda katolik (OMK) adalah tempat di mana kaum muda katolik berkumpul untuk terus melayani Tuhan dan satu sama lain sebagai komunitas dan keagamaan.³⁵ Mereka menunjukkan pelayanan mereka melalui doa bersama, pendalaman iman, gotong royong, dan aktivitas lainnya. Mereka mengembangkan iman mereka secara tidak langsung melalui kegiatan-kegiatan tersebut. Mereka diberi tugas dan

³⁴Bennis & Nanus (1985), *Pentingnya Visi Bersama Dalam Membangun Keterlibatan Anggota. Teori Kepemimpinan Visioner.*

³⁵Komisi Kepemudaan KWI, "Berkembang Bersama Orang Lain, Sebuah Model Pembinaan Kaum Muda", (Yogyakarta: Kanisius, 1991), Hlm.15.

kepercayaan untuk melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan atau aktivitas rohani di gereja, yang menunjukkan tanggung jawab mereka terhadap kehidupan gereja.³⁶

Terdapat dalam buku pedoman yang dibuat oleh Komisi Kepemudaan Konferensi Waligereja Indonesia menjelaskan peran dan tanggung jawab OMK dalam memenuhi panggilan pelayanan gereja yang diamanatkan kepadanya. Secara umum, OMK diharapkan memiliki kemampuan untuk berpartisipasi dalam aktivitas gereja.³⁷ Tugas ini sangat penting karena generasi muda merupakan arah perkembangan Gereja dan masyarakat.

Kaum muda berfungsi sebagai pilar utama gereja dan memberikan dukungan bagi generasi selanjutnya. OMK juga berperan sebagai tulang punggung dan garda terdepan perkembangan Gereja Katolik sekarang ini dan di masa depan.

Mereka hadir sebagai bukti nyata kasih kristus, menjadi pondasi kokoh bagi gereja katolik yang terus bertumbuh dan berkembang dimasa mendatang. Meskipun begitu, mereka tetap memerlukan bimbingan dan motivasi dari para pemimpin gereja. Keterlibatan kaum muda memiliki peran utama dalam pembangunan kehidupan gereja, terutama di dalam Gereja Katolik sekarang ini dan masa depan. Oleh karena itu, kaum muda

³⁶Ibid, Hlm. 17.

³⁷A. M. Mangunhardjana, "Pendampingan Kaum Muda" (Yogyakarta: Kanisisus, 1986), hlm.

diharuskan untuk berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan gereja demi mengembangkan iman mereka akan yesus kristus.³⁸

2. Karakteristik Orang Muda

Orang muda memiliki 3 (tiga) karakteristik yang menonjol, yaitu: karakter psikologis, karakter religius, dan karakter moral. Ketiga karakteristik ini berpengaruh besar dalam proses pertumbuhan mencapai kedewasaan mereka.

a. Karakter Psikologis Orang Muda

Orang muda adalah individu yang sedang dalam proses mencari dan memantapkan identitas mereka sendiri. Perkembangan psikologis orang muda terdiri antara lain sebagai berikut:

- 1) tahap awal, antara usia 12-15 tahun. Pada titik ini, fisik dan kognitif orang muda mengalami kemajuan; mereka mulai mengembangkan kemampuan berpikir logis, konseptual dan analitis.
- 2) Tahap menengah, yang mencakup usia 15 hingga 18 tahun. Pada saat ini, mereka sangat aktif mencari dan membangun identitas mereka sendiri. Selain itu, mereka memiliki keinginan untuk mandiri. Tahap ini juga, mereka menuntut kebebasan dan ingin menunjukkan bahwa mereka mampu hidup sendiri meskipun faktanya mereka tidak mampu.

³⁸Charles M. Shelton, “*Spiritualitas kaum muda*”, (Yogyakarta: Kanisius, 1987), hal. 16.

3) Tahap terakhir, di mana mereka menentukan keputusan antara melanjutkan pendidikan, pekerjaan, dan menikah.³⁹

b. Karakter Moral Orang muda

Moral berasal dari kata latin "mos, mores", yang berarti "kebiasaan", dan dianggap sebagai tanggapan manusia atas panggilan Tuhan yang mengajak kita hidup dalam cinta-Nya yang abadi. Moralitas merupakan nilai yang menjadi pedoman bagi tindakan dan perilaku, apakah itu tepat atau tidak, terkait dengan tugas manusia untuk membentuk diri dalam relasi kasih dengan Tuhan.

c. Karakter Religius Orang Muda

Adanya kesadaran akan iman pribadi, orang muda menunjukkan proses perkembangan religius mereka. Penerimaan dan penghayatan nilai religius orang muda terkait erat dengan kesadaran diri dalam memilih dan membentuk identitas serta karakter pribadi. Akhirnya, perkembangan keyakinan mereka tidak lagi bergantung pada keagamaan orang tua, tetapi berkembang dan mencari nilai-nilai spiritual yang mereka pilih dan yakini.⁴⁰

Dari deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa orang muda memiliki karakter masing-masing yang sangat berpengaruh dalam proses pertumbuhan mencapai kedewasaan. Mulai dari karakter psikologis yang

³⁹Deni Santesa, "Partisipasi Orang Muda Katolik Dalam Kehidupan Menggereja Di Paroki Santo Yosef Kudangan" Jurnal Pastoral Kateketik, Vol. 6, No.1, (2020), 96.

⁴⁰Ibid, hal. 97.

mulai mencari dan memantapkan identitas, kemudian karakter moral atau kebiasaan, hingga pada karakter religius.