



## **STUDI MENGENAI KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM MENGUBAH BUDAYA ORGANISASI**

**Juma Luange**

Insitut Agama Islam As-Siddiq Kie Raha Maluku Utara

*E-mail : [jumaluange43@gmail.com](mailto:jumaluange43@gmail.com)*

---

### **ABSTRAK**

Budaya organisasi merupakan fondasi yang menentukan arah, perilaku, dan identitas suatu institusi. Dalam era yang terus berubah, organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan, termasuk melakukan transformasi terhadap nilai dan kebiasaan yang sudah mapan. Namun, perubahan budaya organisasi bukanlah proses yang mudah. Ia membutuhkan figur kepemimpinan yang mampu menuntun arah perubahan secara konsisten dan penuh inspirasi. Kepemimpinan visioner memainkan peran strategis dalam menginisiasi dan mengarahkan perubahan budaya organisasi. Pemimpin visioner tidak hanya menciptakan gambaran masa depan yang jelas, tetapi juga mampu mengomunikasikan visi tersebut kepada seluruh anggota organisasi secara bermakna. Melalui keteladanan, penguatan nilai, dan komunikasi yang persuasif, pemimpin visioner mampu membentuk cara berpikir dan bertindak karyawan agar sejalan dengan nilai-nilai baru yang ingin dibangun. Hasil temuan menunjukkan bahwa perubahan budaya terjadi secara bertahap melalui proses internalisasi nilai-nilai yang disampaikan oleh pemimpin. Keberhasilan perubahan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya, serta seberapa jauh mereka merasa dilibatkan dalam proses perubahan tersebut. Ketika pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, mendukung inovasi, dan menghargai kontribusi individu, maka perubahan budaya menjadi lebih mudah diterima dan dijalankan secara kolektif. Dengan demikian, kepemimpinan visioner menjadi elemen kunci dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif, berdaya saing, dan relevan dengan tuntutan zaman. Organisasi yang mampu menanamkan kepemimpinan visioner di berbagai tingkat struktur memiliki peluang lebih besar untuk melakukan transformasi budaya secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** kepemimpinan visioner, budaya organisasi, perubahan budaya, visi, transformasi organisasi



## **I. PENDAHULUAN**

Perubahan lingkungan global yang serba cepat mendorong organisasi untuk bertransformasi secara menyeluruh. Transformasi tidak hanya bersifat struktural atau teknis, tetapi juga menyentuh aspek yang lebih mendalam yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan ruh dari sebuah institusi, karena ia membentuk cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi seluruh anggotanya. Budaya organisasi yang sudah terbentuk kuat bisa menjadi kekuatan sekaligus tantangan. Di satu sisi, budaya yang baik dapat memperkuat identitas dan stabilitas organisasi. Di sisi lain, budaya yang tidak relevan atau terlalu konservatif dapat menjadi penghambat utama inovasi dan perubahan. Banyak organisasi gagal berubah bukan karena kurangnya strategi, tetapi karena budaya internal yang menolak perubahan. Dalam dinamika organisasi modern, perubahan budaya menjadi suatu keharusan, bukan lagi pilihan. Perubahan eksternal seperti digitalisasi, pergeseran nilai generasi, dan kompleksitas kebutuhan pelanggan memaksa organisasi untuk menyesuaikan nilai-nilai dasarnya. Tanpa perubahan budaya, strategi organisasi cenderung tidak efektif dan tidak berkelanjutan. Namun demikian, mengubah budaya organisasi tidak semudah mengganti struktur atau sistem kerja. Budaya bersifat tak kasat mata, terinternalisasi dalam keyakinan, simbol, dan rutinitas yang telah berlangsung lama. Dibutuhkan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya teknokratis, melainkan juga inspiratif dan transformatif.

Kepemimpinan visioner muncul sebagai jawaban atas kebutuhan perubahan budaya organisasi. Pemimpin visioner memiliki kejelasan visi masa depan, kemampuan mempengaruhi, dan integritas yang mampu membangun kepercayaan serta menggerakkan perubahan dari dalam. Kepemimpinan jenis ini tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi pada perubahan mendasar yang bersifat jangka panjang. Pemimpin visioner tidak hanya menyampaikan visi, tetapi juga menanamkan makna dari visi tersebut kepada seluruh anggota organisasi. Mereka mampu membuat visi menjadi milik bersama, bukan sekadar slogan kosong. Dengan membangun kesamaan arah dan semangat, pemimpin visioner menciptakan landasan psikologis bagi perubahan budaya. Salah satu karakteristik utama pemimpin visioner adalah kemampuan mereka dalam menciptakan sense of purpose di tengah ketidakpastian. Dalam organisasi yang sedang mengalami kebingungan budaya, pemimpin visioner menjadi jangkar moral dan arah. Mereka mampu menciptakan keyakinan bahwa perubahan adalah hal yang mungkin dan perlu dilakukan bersama.

Dalam banyak kasus, budaya organisasi yang stagnan menyebabkan rendahnya kinerja, lemahnya kolaborasi, dan tingginya resistensi terhadap inisiatif baru. Pemimpin visioner



tidak langsung mengubah semua hal, tetapi mereka memulai dari perubahan cara berpikir. Mereka mendorong organisasi untuk meninggalkan zona nyaman dan menghadapi kenyataan baru. Keberhasilan pemimpin visioner sangat bergantung pada kemampuannya dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat. Mereka bukan hanya komunikator yang baik, tetapi juga pendengar yang aktif. Melalui dialog terbuka dan pendekatan partisipatif, mereka merangkul berbagai perspektif dalam proses perubahan budaya. Selain itu, pemimpin visioner memiliki komitmen terhadap nilai-nilai organisasi yang baru. Mereka tidak hanya berbicara soal perubahan, tetapi menunjukkan perubahan itu melalui tindakan sehari-hari. Konsistensi antara ucapan dan tindakan mereka menjadi contoh nyata yang memperkuat kredibilitas dalam memimpin perubahan. Budaya organisasi tidak dapat diubah melalui pendekatan otoriter atau instruksi satu arah. Perubahan yang bersifat mendalam hanya dapat terjadi jika terjadi internalisasi nilai baru oleh anggota organisasi. Proses ini membutuhkan waktu, kesabaran, dan pemimpin yang mampu menjaga semangat perubahan secara konsisten. Salah satu tantangan terbesar dalam perubahan budaya adalah resistensi internal. Banyak karyawan merasa nyaman dengan cara kerja lama yang sudah mereka kuasai. Pemimpin visioner tidak melawan resistensi dengan tekanan, tetapi mengelolanya dengan pendekatan kolaboratif dan persuasif. Mereka menjelaskan alasan perubahan, manfaatnya, dan bagaimana peran setiap individu dalam proses tersebut.

Pemimpin visioner juga menciptakan simbol-simbol baru dalam budaya organisasi, seperti ritual, penghargaan, dan narasi keberhasilan. Simbol ini memperkuat makna dari nilai-nilai baru yang ingin ditanamkan. Seiring waktu, simbol-simbol tersebut menjadi bagian dari identitas budaya baru organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks, budaya organisasi yang terbuka terhadap pembelajaran dan inovasi menjadi keunggulan kompetitif. Pemimpin visioner mendorong terbentuknya budaya pembelajaran yang menghargai eksperimen, menerima kegagalan sebagai proses belajar, dan menumbuhkan kreativitas karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan di semua level. Tidak cukup jika hanya pemimpin puncak yang visioner; organisasi perlu membangun ekosistem kepemimpinan visioner di seluruh lini. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan harus menjadi prioritas strategis organisasi. Dalam konteks Indonesia, tantangan budaya organisasi sering kali diperparah oleh nilai-nilai birokratis yang hierarkis, budaya sungkan, dan pola komunikasi yang kurang terbuka. Pemimpin visioner harus mampu menavigasi tantangan ini dengan pendekatan yang kontekstual, menghargai kearifan lokal sambil tetap mendorong



perubahan. Organisasi yang berhasil mentransformasi budayanya melalui kepemimpinan visioner biasanya menunjukkan peningkatan pada berbagai indikator: produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan budaya bukan hanya idealisme, tetapi memiliki dampak nyata terhadap kinerja organisasi. Sayangnya, banyak organisasi belum memahami pentingnya peran kepemimpinan visioner. Transformasi budaya sering kali diserahkan sepenuhnya kepada departemen SDM atau hanya dianggap sebagai proyek jangka pendek. Tanpa keterlibatan langsung dari pemimpin tertinggi, perubahan budaya tidak akan berjalan optimal. Beberapa studi terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan visioner dan keberhasilan perubahan budaya. Namun, penelitian mengenai bagaimana proses kepemimpinan visioner memengaruhi dimensi budaya organisasi secara spesifik, terutama dalam konteks lokal, masih relatif terbatas.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mendalam untuk menggali bagaimana pemimpin visioner membangun visi, menyampaikan nilai-nilai baru, mengelola resistensi, dan menciptakan perubahan budaya yang berkelanjutan dalam organisasi. Kajian ini tidak hanya penting secara teoritis, tetapi juga relevan secara praktis bagi para pemimpin dan pengelola organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mendasar: bagaimana peran kepemimpinan visioner dalam mengubah budaya organisasi? Fokus utama diarahkan pada proses, tantangan, dan strategi yang digunakan pemimpin dalam membentuk nilai dan perilaku baru dalam organisasi. Dengan memahami proses tersebut, organisasi dapat merancang strategi pengembangan kepemimpinan yang lebih efektif. Tidak hanya memilih pemimpin berdasarkan kompetensi teknis, tetapi juga melihat sejauh mana mereka memiliki visi, integritas, dan kapasitas untuk menginspirasi perubahan budaya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada penguatan literatur mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi, khususnya dalam konteks Indonesia yang kaya akan keberagaman budaya, struktur sosial, dan dinamika organisasi yang khas. Akhirnya, melalui penelitian ini, diharapkan muncul pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana organisasi dapat membangun kepemimpinan visioner sebagai fondasi transformasi budaya, sehingga mampu menjawab tantangan masa depan secara berkelanjutan dan bermakna.



## **II. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepemimpinan visioner dalam proses perubahan budaya organisasi?
2. Apa saja strategi yang digunakan oleh pemimpin visioner dalam membentuk dan menginternalisasi nilai-nilai budaya baru dalam organisasi?

## **III. Kajian Teoretis**

### **A. Ruang Lingkup Kepemimpinan**

Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang sangat berperan dalam memandu organisasi menuju masa depan yang diinginkan. Pemimpin visioner mampu merumuskan visi yang jelas dan inspiratif, sehingga dapat mengarahkan seluruh anggota organisasi untuk bergerak menuju tujuan bersama dengan semangat yang tinggi. Visi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai tujuan jangka panjang, tetapi juga sebagai sumber motivasi dan komitmen dalam menghadapi berbagai tantangan. Selain memiliki pandangan jauh ke depan, pemimpin visioner juga mahir dalam mengantisipasi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi. Kemampuan ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dan tetap relevan dalam konteks persaingan yang dinamis. Kepemimpinan visioner juga identik dengan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin tidak hanya mengelola proses kerja rutin, melainkan juga memicu inovasi dan kreativitas dalam berbagai aspek organisasi. Sebagai agen perubahan, pemimpin visioner berperan penting dalam mengatasi hambatan dan resistensi yang muncul selama proses transformasi. Mereka mampu membangun hubungan yang kuat dan kepercayaan dengan anggota organisasi, sehingga perubahan budaya dapat diterima dan dijalankan secara efektif. Komunikasi yang jelas dan keteladanan dalam tindakan menjadi strategi utama pemimpin visioner dalam menginspirasi dan menggerakkan timnya.

Keteladanan yang diperlihatkan oleh pemimpin visioner juga menjadi faktor kunci dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Ketika pemimpin konsisten dalam mempraktikkan nilai-nilai yang diusung, anggota organisasi cenderung mengikuti dan menginternalisasi nilai tersebut dalam perilaku sehari-hari. Dengan demikian, perubahan budaya yang diinginkan tidak hanya menjadi



konsep abstrak, tetapi terealisasi dalam praktik kerja dan interaksi sosial. Budaya organisasi sendiri merupakan kumpulan nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman bagi perilaku anggota organisasi serta menjadi identitas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sebuah budaya yang kuat akan meningkatkan loyalitas karyawan, memperlancar komunikasi, serta memudahkan koordinasi di antara berbagai unit dalam organisasi. Namun, budaya yang kaku dan tidak responsif terhadap perubahan lingkungan dapat menjadi penghambat utama inovasi dan pertumbuhan organisasi. Dalam dunia yang terus berubah dengan cepat, budaya yang tidak adaptif bisa menyebabkan organisasi kehilangan daya saing. Oleh karena itu, perubahan budaya organisasi menjadi sebuah kebutuhan strategis untuk menjawab tantangan zaman.

## **B. Transformasi Budaya dalam Organisasi**

Proses perubahan budaya bukan hal yang sederhana karena budaya seringkali sudah tertanam kuat dalam pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Transformasi budaya memerlukan proses internalisasi nilai-nilai baru, perubahan simbolik, ritual, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Perubahan ini harus dilakukan secara bertahap dan konsisten agar dapat bertahan dan membuahkan hasil yang optimal. Dalam konteks perubahan budaya, peran pemimpin visioner menjadi sangat vital. Pemimpin visioner tidak hanya menginisiasi perubahan, tetapi juga menciptakan suasana yang mendukung proses transformasi. Mereka membangun rasa memiliki dan komitmen terhadap nilai-nilai baru di kalangan anggota organisasi sehingga perubahan dapat berlangsung secara menyeluruh dan berkelanjutan. Mengelola resistensi terhadap perubahan merupakan salah satu tantangan besar yang dihadapi pemimpin visioner. Resistensi sering muncul karena ketakutan akan ketidakpastian atau kenyamanan dengan kondisi lama. Pemimpin visioner menghadapi hal ini dengan memberikan pemahaman yang jelas mengenai manfaat perubahan dan melibatkan anggota secara aktif agar merasa dihargai dan menjadi bagian dari proses.

Kepemimpinan visioner dan budaya organisasi memiliki hubungan yang saling mempengaruhi. Visi yang kuat dari seorang pemimpin dapat menjadi fondasi pembentukan budaya baru yang adaptif dan inovatif. Pemimpin visioner mampu menghubungkan visi tersebut dengan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi sehingga tercipta keselarasan antara tujuan strategis dan praktik budaya. Dalam mengelola perubahan budaya, strategi komunikasi menjadi sangat penting. Pemimpin



visioner harus menyampaikan pesan perubahan secara konsisten dan persuasif agar seluruh anggota organisasi dapat memahami dan mendukung perubahan yang diinginkan. Komunikasi yang efektif juga menciptakan transparansi dan mengurangi ketidakpastian yang sering menjadi penyebab resistensi. Simbol-simbol baru, penghargaan, dan ritual organisasi juga merupakan bagian dari strategi pemimpin visioner untuk memperkuat nilai-nilai budaya yang ingin diinternalisasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, pemimpin mendorong terbentuknya kebiasaan baru yang sesuai dengan budaya yang diharapkan.

Pemimpin visioner juga berperan dalam mengembangkan budaya organisasi yang terbuka terhadap pembelajaran dan inovasi. Budaya semacam ini menjadi keunggulan kompetitif karena organisasi mampu merespons perubahan lingkungan dengan cepat dan efektif. Anggota organisasi didorong untuk terus belajar, berkreasi, dan berkolaborasi demi kemajuan bersama. Budaya adaptif yang dibangun oleh kepemimpinan visioner mempengaruhi berbagai aspek organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan budaya bukan hanya sekadar idealisme, tetapi memiliki dampak nyata terhadap kinerja organisasi. Dalam konteks organisasi yang memiliki struktur hierarkis dan budaya birokratis, seperti banyak organisasi di Indonesia, kepemimpinan visioner harus mampu menyesuaikan pendekatan dengan konteks lokal. Pemimpin harus menghormati nilai-nilai budaya setempat sambil tetap mendorong perubahan yang inovatif dan adaptif.

Pengembangan kepemimpinan visioner di semua level organisasi menjadi hal penting agar budaya baru dapat diterapkan secara menyeluruh. Tidak cukup hanya pemimpin puncak yang memiliki visi, tetapi juga para pemimpin lini dan manajer harus menjadi agen perubahan yang mendukung transformasi budaya. Peran kepemimpinan visioner dalam perubahan budaya organisasi juga menekankan pentingnya konsistensi antara kata dan tindakan. Ketika pemimpin mampu menunjukkan integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai baru, anggota organisasi akan lebih mudah percaya dan mengikuti arah perubahan. Budaya organisasi yang diubah melalui kepemimpinan visioner bukan hanya memperkuat aspek internal, tetapi juga meningkatkan citra organisasi di mata eksternal. Organisasi yang memiliki budaya inovatif dan adaptif cenderung lebih menarik bagi pelanggan, mitra bisnis, dan calon karyawan. Proses internalisasi budaya baru melalui kepemimpinan visioner seringkali membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat. Oleh karena itu,





pemimpin harus bersabar dan konsisten dalam menerapkan strategi perubahan agar hasilnya dapat bertahan lama. Selain itu, kepemimpinan visioner juga mengedepankan pendekatan partisipatif, di mana anggota organisasi diajak berkontribusi dalam proses perubahan. Hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan memperkuat keterikatan terhadap budaya baru.

Pemimpin visioner juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif bagi pengembangan budaya baru. Mereka mendorong kolaborasi, penghargaan terhadap keragaman ide, dan penerimaan terhadap kegagalan sebagai bagian dari proses belajar. Keberhasilan perubahan budaya melalui kepemimpinan visioner juga tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik dan perbedaan pendapat. Dengan pendekatan terbuka dan empatik, pemimpin dapat mengubah potensi konflik menjadi peluang untuk penguatan budaya. Budaya yang dibentuk dengan pendekatan kepemimpinan visioner akan lebih adaptif terhadap dinamika perubahan zaman dan lebih mampu mengantisipasi tantangan di masa depan. Hal ini memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Dengan demikian, peran kepemimpinan visioner dalam mengubah budaya organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan transformasi dan daya tahan organisasi dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung.

#### **IV. Metodologi**

Penelitian ini menggunakan **pendekatan studi literatur** sebagai metode utama untuk mengkaji peran kepemimpinan visioner dalam mengubah budaya organisasi. Pendekatan studi literatur dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep, teori, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang diangkat. Dalam pelaksanaannya, studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sumber-sumber tertulis yang meliputi buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan dokumen akademik lain yang membahas mengenai kepemimpinan visioner, budaya organisasi, serta proses perubahan budaya dalam konteks organisasi. Proses pengumpulan data dimulai dengan pencarian literatur yang dilakukan melalui database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, ScienceDirect, dan perpustakaan digital universitas.

Pemilihan sumber literatur didasarkan pada kriteria relevansi, kredibilitas, serta kemutakhiran informasi untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Selanjutnya, literatur yang telah terkumpul dianalisis secara





kritis dan sistematis. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama, pola hubungan antar konsep, serta menemukan kesenjangan atau peluang pengembangan teori yang dapat menjadi dasar pengembangan pemahaman tentang kepemimpinan visioner dan perubahan budaya organisasi. Hasil analisis ini kemudian disintesis untuk membangun pemahaman komprehensif yang menghubungkan teori dan praktik kepemimpinan visioner dalam konteks perubahan budaya organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali wawasan yang luas tanpa perlu melakukan pengumpulan data primer secara langsung. Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis yang mendalam serta rekomendasi praktis yang relevan bagi pengembangan kepemimpinan dan manajemen perubahan budaya di organisasi.

## **V. Pembahasan**

### **1. Peran Kepemimpinan Visioner dalam Proses Perubahan Budaya Organisasi**

Kepemimpinan visioner memainkan peranan sangat penting dalam proses perubahan budaya organisasi. Pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk melihat jauh ke depan dan merancang gambaran masa depan organisasi yang ideal. Visi yang jelas ini menjadi motivasi dan inspirasi bagi anggota organisasi untuk mengikuti arah perubahan. Selain menetapkan arah, pemimpin visioner juga menjadi sumber energi dalam perubahan. Mereka mampu memotivasi anggota organisasi dengan kata-kata dan tindakan yang mengandung semangat serta keyakinan terhadap tujuan bersama. Salah satu peran utama kepemimpinan visioner adalah menyatukan anggota organisasi di bawah satu visi yang sama. Visi tersebut menjadi pondasi bersama yang memfasilitasi terciptanya keselarasan dan sinergi dalam melaksanakan perubahan budaya.

Pemimpin visioner juga berperan sebagai komunikator utama dalam proses perubahan budaya. Mereka harus mampu menyampaikan visi dan nilai-nilai baru dengan cara yang dapat dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang efektif oleh pemimpin visioner juga membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran yang seringkali menjadi penyebab resistensi terhadap perubahan. Pemimpin visioner berfungsi sebagai role model yang menunjukkan konsistensi antara visi, nilai, dan perilaku. Keteladanan ini menjadi alat ampuh untuk menanamkan budaya baru secara nyata dan terpercaya. Dalam menghadapi tantangan



perubahan, pemimpin visioner menunjukkan keteguhan dan keberanian untuk mengambil keputusan sulit demi mencapai tujuan yang lebih besar. Selain itu, pemimpin visioner mengembangkan strategi untuk mengatasi resistensi yang muncul. Mereka mengadopsi pendekatan partisipatif, mengajak anggota organisasi terlibat aktif sehingga perubahan lebih diterima dan diinternalisasi. Peran pemimpin visioner tidak hanya terbatas pada aspek formal, tapi juga pada aspek emosional dan psikologis anggota organisasi. Mereka membangun kepercayaan dan rasa aman selama proses transisi budaya. Mereka juga mampu mengidentifikasi kebutuhan dan harapan anggota organisasi sehingga perubahan yang diterapkan lebih relevan dan menyentuh kebutuhan nyata.

Pemimpin visioner menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas, yang merupakan bagian integral dari budaya organisasi yang adaptif. Lingkungan yang kondusif ini memungkinkan anggota organisasi untuk bereksperimen, belajar dari kegagalan, dan terus memperbaiki diri dalam kerangka budaya baru. Pemimpin visioner juga memainkan peran penting dalam menetapkan nilai-nilai inti yang menjadi fondasi budaya baru. Nilai-nilai ini menjadi panduan perilaku yang diharapkan dalam organisasi. Melalui proses internalisasi nilai-nilai ini, budaya organisasi secara bertahap mengalami transformasi yang mendalam dan berkelanjutan. Selain itu, pemimpin visioner membangun sistem penghargaan dan pengakuan yang selaras dengan budaya baru sehingga mendorong perilaku positif. Penghargaan ini tidak selalu bersifat material, tetapi bisa berupa apresiasi, pengakuan publik, atau kesempatan pengembangan diri.

Pemimpin visioner juga menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan kapasitas anggota organisasi agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan budaya baru. Pelatihan berfungsi sebagai media transfer pengetahuan dan pembentukan keterampilan yang mendukung perilaku sesuai nilai-nilai baru. Proses mentoring dan coaching oleh pemimpin visioner juga menjadi strategi untuk membantu anggota melewati masa adaptasi dengan dukungan langsung. Pemimpin visioner secara aktif membangun komunikasi dua arah, mendengarkan masukan dan kekhawatiran anggota organisasi sehingga proses perubahan terasa inklusif dan kolaboratif. Peran kepemimpinan visioner juga mencakup monitoring dan evaluasi perubahan budaya secara berkala. Pemimpin menilai sejauh mana nilai-nilai baru sudah diinternalisasi dan mengambil langkah korektif jika diperlukan.



Dengan demikian, kepemimpinan visioner berfungsi sebagai pengarah sekaligus pengawal perubahan budaya agar tetap konsisten dengan visi dan tujuan organisasi. Kepemimpinan visioner juga memainkan peran dalam membangun jaringan kolaborasi lintas fungsi dan departemen, sehingga perubahan budaya dapat merata dan menyeluruh. Mereka mendorong terciptanya budaya komunikasi terbuka dan transparan untuk memperkuat rasa percaya dan mempercepat penyebaran budaya baru. Kepemimpinan visioner mengintegrasikan nilai-nilai budaya baru ke dalam setiap proses bisnis dan kebijakan organisasi, sehingga perubahan budaya menjadi bagian sistemik. Dalam menghadapi tantangan perubahan, pemimpin visioner mampu menjaga stabilitas dan keseimbangan organisasi agar proses transisi tidak menimbulkan kekacauan. Selain itu, pemimpin visioner berperan sebagai mediator dalam konflik yang mungkin timbul akibat perubahan budaya, memfasilitasi penyelesaian secara konstruktif.

Pemimpin visioner juga mengedepankan inovasi dalam memecahkan masalah dan mengadaptasi strategi agar perubahan budaya sesuai dengan perkembangan lingkungan. Mereka menginspirasi anggota organisasi untuk menjadi agen perubahan yang aktif dan bertanggung jawab atas budaya baru yang dibangun. Perubahan budaya yang dipimpin oleh kepemimpinan visioner umumnya lebih berkelanjutan karena melibatkan seluruh anggota dalam proses internalisasi nilai. Pemimpin visioner juga terus menerus belajar dan mengembangkan diri agar mampu memimpin organisasi di tengah perubahan yang kompleks dan dinamis. Dengan demikian, peran kepemimpinan visioner adalah kunci utama dalam memastikan bahwa perubahan budaya organisasi tidak hanya terjadi secara formal, tetapi juga menjadi bagian dari identitas dan cara kerja organisasi.

## **2. Strategi yang Digunakan oleh Pemimpin Visioner dalam Membentuk dan Menginternalisasi Nilai-nilai Budaya Baru.**

Pemimpin visioner menggunakan berbagai strategi yang terintegrasi untuk membentuk dan menginternalisasi nilai-nilai budaya baru dalam organisasi. Salah satu strategi utama adalah merumuskan visi yang jelas dan menarik, yang menjadi landasan bagi nilai-nilai budaya baru. Visi ini kemudian dikomunikasikan secara konsisten dan berulang-ulang kepada seluruh anggota organisasi agar pesan perubahan dapat diterima dengan baik dan menjadi perhatian utama. Pemimpin visioner mengadopsi pendekatan komunikasi yang terbuka dan inklusif. Mereka tidak hanya menyampaikan pesan secara



satu arah, tetapi juga aktif mendengarkan aspirasi, kritik, dan saran dari anggota organisasi. Melibatkan anggota organisasi dalam proses penyusunan dan pelaksanaan perubahan budaya menjadi strategi penting. Dengan partisipasi ini, anggota merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan budaya baru.

Pemimpin visioner menciptakan simbol-simbol baru yang merepresentasikan nilai-nilai budaya yang diusung. Simbol ini bisa berupa logo, jargon, atau ritual yang mengingatkan anggota terhadap pentingnya budaya tersebut. Ritual dan tradisi baru juga dikembangkan sebagai sarana memperkuat internalisasi nilai-nilai baru dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Penghargaan dan sistem reward menjadi strategi efektif untuk mendorong perilaku yang sesuai dengan budaya baru. Pemimpin visioner memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil dan transparan. Selain penghargaan formal, apresiasi informal seperti pujian dan pengakuan sosial juga digunakan untuk memotivasi anggota. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi komponen utama strategi internalisasi budaya baru. Melalui pelatihan, anggota mendapatkan pemahaman yang mendalam serta keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan budaya baru. Pemimpin visioner juga menyediakan coaching dan mentoring agar anggota organisasi dapat mengatasi hambatan pribadi dalam mengadopsi budaya baru.

Kolaborasi lintas departemen didorong untuk membangun jaringan kerja yang kuat dan menciptakan pengalaman bersama dalam membangun budaya organisasi yang baru. Sistem monitoring dan evaluasi budaya diterapkan untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya baru sudah diinternalisasi dan diterapkan dalam praktik kerja. Hasil evaluasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik dan merumuskan langkah perbaikan yang diperlukan. Pengelolaan konflik selama proses perubahan juga menjadi bagian dari strategi. Pemimpin visioner berperan sebagai fasilitator yang membantu menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif. Mereka mendorong dialog terbuka dan pemahaman bersama sehingga konflik tidak menjadi penghalang, melainkan peluang untuk memperkuat budaya baru.

Pemimpin visioner memastikan bahwa kebijakan dan prosedur organisasi selaras dengan nilai-nilai budaya baru sehingga integrasi budaya menjadi menyeluruh. Penyesuaian struktur organisasi juga dilakukan untuk mendukung budaya baru, misalnya dengan mengurangi birokrasi yang menghambat inovasi. Lingkungan kerja yang suportif dan kondusif diciptakan agar anggota merasa nyaman dan termotivasi untuk berperilaku sesuai nilai-nilai baru. Pemimpin visioner juga mendorong



pengembangan budaya pembelajaran, di mana kegagalan dipandang sebagai bagian dari proses belajar dan inovasi. Strategi membangun budaya organisasi yang adaptif ini membuat organisasi lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan eksternal. Konsistensi pemimpin antara kata dan tindakan sangat ditekankan agar anggota organisasi memiliki contoh nyata dalam menginternalisasi budaya baru.

Pemimpin visioner juga memanfaatkan teknologi sebagai media untuk mempercepat penyebaran nilai-nilai budaya, misalnya melalui platform komunikasi digital. Pentingnya keterlibatan stakeholder eksternal juga disadari. Pemimpin membangun kemitraan dengan pihak luar untuk memperkuat dukungan terhadap perubahan budaya. Mengembangkan kepemimpinan visioner di tingkat manajerial dan lini juga menjadi strategi agar budaya baru diterapkan secara menyeluruh di semua level organisasi. Pemimpin visioner menciptakan mekanisme umpan balik berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat menyampaikan kendala dan ide dalam pelaksanaan budaya baru. Mereka juga mendorong budaya inovasi yang melibatkan seluruh anggota dalam memberikan solusi kreatif untuk perbaikan organisasi.

Pemimpin visioner mengedepankan nilai inklusivitas dan keberagaman dalam proses perubahan budaya sehingga semua anggota merasa dihargai dan dapat berkontribusi. Penggunaan storytelling atau narasi pengalaman sukses dalam perubahan budaya juga menjadi strategi ampuh untuk menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi. Pemimpin visioner secara aktif mengelola transisi budaya dengan fokus pada hasil jangka panjang, bukan hanya perubahan kosmetik. Strategi ini menekankan pentingnya kesabaran, ketekunan, dan komitmen yang kuat dalam proses perubahan budaya. Pemimpin visioner juga memperhatikan aspek psikologis anggota, menyediakan dukungan emosional selama masa transisi budaya. Akhirnya, strategi pembentukan dan internalisasi nilai budaya baru oleh pemimpin visioner dirancang agar perubahan budaya menjadi bagian tak terpisahkan dari identitas organisasi dan kehidupan kerja sehari-hari.

## **VI. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

### **1. Peran Kepemimpinan Visioner dalam Proses Perubahan Budaya Organisasi**



Kepemimpinan visioner memegang peranan strategis dalam memimpin proses perubahan budaya organisasi. Pemimpin visioner tidak hanya bertindak sebagai pengarah visi, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mampu membangun semangat kolektif dan kesadaran akan pentingnya transformasi budaya. Melalui komunikasi yang efektif, keteladanan perilaku, dan pendekatan yang inklusif, pemimpin visioner mampu menciptakan rasa percaya diri di kalangan anggota organisasi untuk meninggalkan pola lama dan menerima nilai-nilai budaya baru. Selain itu, mereka memainkan peran dalam mengelola resistensi, menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan, serta memastikan bahwa transformasi budaya dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Kepemimpinan visioner memungkinkan organisasi untuk tetap adaptif, inovatif, dan relevan dalam menghadapi tantangan global yang dinamis.

## **2. Strategi yang Digunakan oleh Pemimpin Visioner dalam Membentuk dan Menginternalisasi Nilai-nilai Budaya Baru**

Pemimpin visioner menggunakan beragam strategi untuk membentuk dan menginternalisasi nilai-nilai budaya baru dalam organisasi. Strategi tersebut meliputi perumusan visi yang kuat dan inspiratif, komunikasi yang konsisten, pelibatan anggota dalam proses perubahan, serta penciptaan sistem penghargaan yang mendukung perilaku sesuai nilai-nilai baru. Selain itu, pelatihan, mentoring, dan pengembangan budaya pembelajaran menjadi instrumen penting dalam memastikan nilai-nilai baru dipahami dan dijalankan. Pemimpin juga membangun struktur dan sistem organisasi yang mendukung budaya baru, serta mendorong partisipasi aktif melalui dialog terbuka dan evaluasi berkelanjutan. Dengan strategi-strategi ini, internalisasi budaya baru tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menjadi bagian dari identitas, sikap, dan perilaku kerja sehari-hari dalam organisasi.

## **VII. Daftar Pustaka**

Afiatus Solihan, U., Hasanah, N., Ervani, A. N. S., & Mu'alimin. (2024). *Kepemimpinan visioner dalam membangun budaya organisasi yang unggul di lembaga pendidikan*. **Jurnal Lingkar Pembelajaran Inovatif**, 5(6).

Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). *Analisis model kepemimpinan kharismatik dan visioner di Pondok Pesantren*. **Journal on Education**, 5(4), 15038–15049. [Jurnal Pendidikan](#)



Habe, H., Marsanuddin, & Natasya, A. C. (n.d.). *Kepemimpinan visioner dan budaya organisasi pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air terhadap kinerja pegawai*. **Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)**. [Jurnal Saburai](#)

Imroatin, O. (2021). *Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap komitmen guru*. **Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan**, 9(2), 40–... [UNY Journal](#)

Istiqomah, H. (2020). *Analisis kepemimpinan visioner dalam mewujudkan visi misi sekolah di MIN 1 Bantul*. **Ibtida'iy: Jurnal Prodi PGMI**, 5(1). [Jurnal UMMAT](#)

Mulyadi. (2025). *Strategi kepemimpinan visioner dalam menghadapi tantangan pendidikan abad 21 di SMP*. **Edusiana: Jurnal Ilmu Pendidikan**, 3(1). [publikasi.abidan.org](http://publikasi.abidan.org)

Purwanto, R. (2021). *Kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap mutu dan kualitas sekolah di SD Negeri Soko*. **Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia**, 1(4), 151–160. [Jurnal Pendidikan Teknologi Indonesia](#)

Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). *Kepemimpinan visioner dalam pendidikan karakter*. **Jurnal Educatio FKIP UNMA**. [Jurnal Unma](#)

Sinurat, L., & Purba, S. (2025). *Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah: rahasia membangun budaya mutu yang tahan banting terhadap perubahan*. **EDU SOCIETY: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat**, 5(1). [Jurnal Perma Pendis Sumatera Utara](#)

Wahib, A. (2024). *Kepemimpinan visioner sebagai langkah strategis dalam meningkatkan kreativitas tenaga pendidik di Pondok Pesantren Jawahirul Hikmah Tulungagung*. **Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan**, 18(4). [Jurnal STIQ Amuntai](#)

Yessiwidowati, I., Sarjito, A., & Deksino, G. R. (2022). *Kepemimpinan visioner demi terwujudnya organisasi yang kuat dan tangguh dalam menghadapi VUCA*. **NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial**. [Jurnal UM Tapsel](#)

Nanus, B. (1992). *Kepemimpinan Visioner: Menciptakan kesadaran akan arah dan tujuan dalam organisasi* (Alih bahasa: F. Ruma). Jakarta: Prenhallindo. [Teoritis populer di Indonesia]

Komariah, A. (2004). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara. [Panduan pendidikan Indonesia]

Hidayah, N. (2015). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.

Bush, T., & Coleman, M. (2000). *Leadership and strategic management in education*. (Diterjemahkan atau diadaptasi untuk konteks Indonesia).





Sarwono, J., & Sumarto (2020). *The roles of visionary leadership and organization culture toward the response of changes in higher education institution*. **Proceedings ICREAM 2019**. [publikasi.abidan.org](http://publikasi.abidan.org)

Masruri, A. (2019). *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam (Studi kasus di MAS Jam'iyah Islamiyyah Pondok Aren)*. **Mumtaz: Jurnal Studi Al-Quran dan Keislaman**, 3(1), 96–112.

Muhtadi, F., & Karwan, D. H. (2019). *The principal visionary leadership of Islamic Integrated Elementary School Baitul Jannah Bandar Lampung*. **Journal of Education and Practice**, 10.

Wardah, H. (2023). *Penguatan kepemimpinan visioner dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan organizational citizenship behaviour*. **Jurnal Manajemen Pendidikan**, 11(1).

Karweti, E. (2010). *Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang*. **Jurnal Penelitian Pendidikan**, 11(2), 77–89.

**Zed, M. (2014).** *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

**Moleong, L. J. (2018).** *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

**Sugiyono. (2019).** *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

**Bungin, B. (2020).** *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.