



Do'a Sang Pemimpi(N) : Belajar dari Proklamator

Antoni Ludfi Arifin^{1*}, Agus Winardono²

¹Institut STIAMI, ²Bank BRI

*corresponding author

ludfi@stiami.ac.id

<https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i2.23585>

Informasi Artikel

Tanggal masuk	2 September 2024
Tanggal revisi	12 September 2024
Tanggal diterima	10 Oktober 2024

Abstract

Research aim: This research examines the characteristics of a visionary Leader.

Methods: This research is qualitative through a literature review related to leaders' vision, opportunities, and uniqueness (amaze yourself).

Research Finding: Visionary leaders have a long-term vision for the organization's future, set clear goals, inspire subordinates, and allocate resources effectively to achieve organizational objectives. The three characteristics that visionary leaders should possess, as summarized by the acronym DOA—Developing a vision, seeking opportunities, and amazing yourself—are essential for achieving these goals.

Theoretical contribution/Originality: The results of this research contribute theoretically by providing both theoretical and empirical evidence on the characteristics of dreamers, specifically: Develop Vision, Opportunities Seeker, and Amaze Yourself

Practitioner/Policy implication: This research offers valuable contributions for leaders in education, profit-organization, and non-profit organizations to develop a forward-looking vision, seek opportunities, and leverage their unique potential/to amaze themselves.

Research limitation: Further research is needed on these three characteristics, especially in the field of corporate businesses

Keywords: Leader, Dreamer, Develop Vision, Opportunities Seeker, Amaze Yourself



Abstrak

Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji karakteristik dari seorang Pemimpin yang Pemimpi(n).

Desain/ Metode/ Pendekatan : Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif melalui studi pustaka dan eksplorasi terhadap literatur yang terkait dengan visi, peluang, dan keunikan pemimpin.

Temuan Penelitian : Pemimpin yang pemimpi(n) adalah mereka yang memiliki pandangan jauh ke depan akan dibawa ke mana organisasi, menetapkan tujuan yang jelas, menginspirasi bawahan, dan mengalokasikan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. 3 karakter yang harus dimiliki oleh pemimpi(n) dengan akronim DOA: *Develop Vision, Opportunites Seekers*, dan *Amaze Yourself* dibutuhkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Kontribusi Teoritis/ Originalitas: Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memberikan bukti-bukti teoritis dan praktis empiris terhadap karakter pemimpi(n), yaitu *Develop Vision, Opportunities Seeker*, dan *Amaze Yourself*.

Implikasi Praktis : Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pemimpin di dunia akademisi, korporasi laba, dan organisasi nir-laba untuk memiliki visi ke depan, mencari peluang, dan memanfaatkan potensi keunikan diri.

Keterbatasan Penelitian : Perlu kajian lebih lanjut terhadap 3 karakteristik tersebut terutama di dunia bisnis korporasi.



Pendahuluan

“Kaum Muda! Yang kita butuhkan adalah orang-orang yang mampu memimpikan sesuatu yang tak pernah diimpikan siapa pun! John R Kennedy, Presiden Amerika paling masyhur!” [1]

Pemimpin adalah orang yang mampu menginspirasi orang lain untuk melakukan sesuatu: merencanakan, mengorganisasikan, menjalankan, dan melakukan monitor—guna mencapai tujuan yang dicita-citakan bersama [2] [3] [4]. Inspirasi ini penting, karena melalui inspirasi seseorang memiliki harapan, cita-cita, keinginan, atau mimpi yang dikonstruksi dalam imajinasi, tertuang dalam program kerja, dan terimplementasi dalam aksi dengan baik, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai. Inspirasi ini, oleh seorang pemimpin, diterjemahkan ke dalam “visi” bersama, dan dengan seluruh potensi yang ada digerakkan untuk dicapai tujuan organisasi tersebut [5] [6] [7].

Kepemimpinan yang inspiratif memiliki dampak optimis dan kritis terhadap inovasi pekerjaan & memiliki efek yang mendalam dan penting pada standar pekerjaan [8] [9] Dalam perjalanan organisasi, memiliki pemimpi(n) yang *visioner* sangat penting. Pemimpin *visioner* tidak hanya melihat potensi dan kondisi saat ini tetapi juga mampu meramalkan dan merencanakan masa depan. Mereka memanfaatkan dan menciptakan peluang yang ada, membangun harapan optimis, mengembangkan visi yang jelas, dan menginspirasi tim untuk bekerja menuju tujuan tersebut.

Soekarno, Presiden RI pertama, merupakan sosok yang berwibawa, karismatik, cendekiawan, ideolog, dan bahkan sosok yang sempurna sebagai pemimpin bangsa. Ia bisa membangkitkan semangat nasionalisme rakyat Indonesia [10]. Soekarno, mengagas Trisakti, yaitu negara Indonesia memiliki tiga rumusan, yakni berdaulat dalam politik, berdikari dalam ekonomi, berkepribadian dalam kebudayaan [11,12]. Gagasan ini merupakan pandangan jauh ke depan Bung Karno, untuk politik, ekonomi, dan budaya Indonesia lebih baik.

Ciri inspiratif ini telah dicontohkan oleh banyak pendiri dan pemimpin bangsa. Contoh lain adalah Mohammad Hatta, Wakil Presiden RI I, yang merupakan seorang ekonom terkemuka yang mengabdikan pengetahuannya untuk kemajuan bangsa, termasuk melalui pendirian koperasi. Koperasi dibentuk sebagai jawaban terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat Indonesia yang buruk akibat penjajahan. Banyak orang yang terperangkap dalam utang dengan bunga tinggi yang dipungut oleh lintah darat. Koperasi mengadopsi prinsip kolektivisme yang serupa dengan sistem sosial tradisional Indonesia, yang mengutamakan gotong-royong dan saling membantu. Prinsip ini, yang juga diterapkan dalam koperasi, mencerminkan nilai-nilai tolong-menolong yang sudah lama ada dalam masyarakat Indonesia. [13].

Perilaku pemimpin inspirational dapat merangsang semangat bawahan terhadap tujuan yang ingin dicapai dan mampu menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi [14]. Oleh karena itu, di saat Indonesia menuju visi Indonesia Emas 2045, dibutuhkan kepemimpinan inspirational yang mampu menggerakkan komponen dan sumber daya yang ada menuju cita-cita bersama bangsa.

Manfaat dari kepemimpinan inspirational dalam organisasi antara lain: 1) **Arah yang Jelas (Clear Direction)**: Pemimpin visioner mampu menetapkan tujuan jangka panjang dan arah strategis organisasi. Ini membantu seluruh tim memahami ke mana mereka harus pergi



dan bagaimana mereka bisa berkontribusi. Kepemimpinan *visioner* akan memikirkan perencanaan masa depan dan apa tahapan-tahapan yang harus diambil dalam mewujudkan perencanaan tersebut [15]. 2) **Motivasi (Motivation)**: Dengan visi yang kuat, pemimpin bisa memotivasi anggota tim untuk berkomitmen dan bekerja lebih keras, karena mereka melihat makna dan tujuan dari pekerjaan mereka. Setiap organisasi diperlukan adanya pemimpin yang dapat memberikan semangat, bimbingan, arahan terhadap kinerja bawahan dalam mencapai tujuan organisasi [16] [17]. 3) **Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik (Decision)**: Visi yang jelas memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan yang lebih baik, jelas, dan lebih strategis, yang sejalan dengan tujuan jangka panjang organisasi [18]. 4) **Inovasi dan Perubahan**: Pemimpin *visioner* sering kali mendorong inovasi dan perubahan [19], karena mereka melihat potensi dan peluang di masa depan yang mungkin belum terpikirkan oleh orang lain.

Kepemimpinan yang inspiratif sering dikaitkan dengan kemampuan pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan bawahan. Hal ini terwujud dalam komitmen mereka terhadap visi bersama, kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, dan kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas [20] [21]. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi para pengikutnya agar bertindak dan berperilaku sesuai dengan visi, misi, nilai-nilai inti, dan keyakinan dasar organisasi. Kemampuan untuk menginspirasi adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk menawarkan perspektif baru kepada orang lain, serta mendorong mereka untuk melakukan hal-hal yang baru dan berbeda [22]

Seorang pemimpin harus memiliki visi yang jelas dan terperinci untuk memberikan arah yang pasti bagi organisasi, memungkinkan setiap anggota tim memahami tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Selain itu, pemimpin yang efektif harus mampu memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan eksternal maupun internal, dengan cara yang strategis dan inovatif, untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Ini mencakup kemampuan untuk mengenali dan mengeksplorasi potensi pasar, teknologi, atau tren industri yang dapat menguntungkan organisasi. Tidak kalah pentingnya, pemimpin harus mampu mengoptimalkan potensi diri dan sumber daya yang tersedia, seperti keterampilan tim, keuangan, dan teknologi, dengan cara yang efisien dan produktif, menjadikannya sebagai kekuatan utama dalam mewujudkan visi dan strategi organisasi. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek ini—visi yang jelas, pemanfaatan peluang, dan pengelolaan potensi—seorang pemimpin dapat memandu organisasi menuju keberhasilan yang berkelanjutan dan meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin yang inspirasional ini mampu mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan pekerjaan, menjadi contoh (*role model*), menjadi pengontrol kualitas (*quality control*), dan juga menjaga moral bawahan (*moral keeper*) agar senantiasa melakukan tindakan yang sesuai dengan ketentuan dan juga arah kebijakan organisasi.

Para pemimpin inspiratif harus memiliki karakteristik yang kuat dan mendalam untuk dapat mempengaruhi dan memotivasi bawahan serta organisasi secara keseluruhan. Pertama, mereka harus memiliki kemampuan untuk membangun visi (*develop vision*) atau mimpi yang jelas dan menggugah, yang dapat disampaikan dengan efektif kepada seluruh anggota organisasi. Visi ini harus dapat menggambarkan arah yang jelas dan menyentuh, sehingga seluruh tim merasa terinspirasi dan terhubung dengan tujuan bersama. Kedua, pemimpin tersebut harus mampu membaca dan mengidentifikasi peluang (*opportunities seeker*) yang ada di pasar atau lingkungan bisnis, serta memanfaatkan potensi yang ada untuk keuntungan



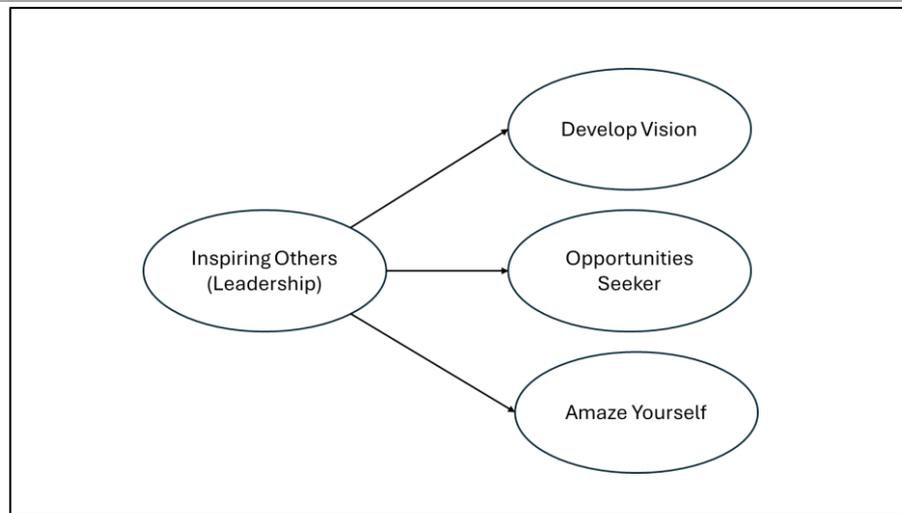
organisasi. Ini termasuk keterampilan dalam mengidentifikasi tren, kebutuhan pasar, atau sumber daya yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Ketiga, pemimpin harus memiliki keyakinan mendalam bahwa dirinya dan tim atau organisasi yang dipimpinnya memiliki kemampuan unik (*amaze yourself*) dan potensi yang besar. Mereka harus percaya pada kekuatan dan keunggulan tim, mendorong setiap anggota untuk menyadari dan memaksimalkan potensi mereka, serta yakin bahwa dengan keterampilan dan dedikasi yang dimiliki, mereka dapat mencapai hasil yang luar biasa dan melebihi ekspektasi. [23,24].

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian mendalam mengenai tiga karakteristik utama yang dimiliki oleh pemimpin *visioner*, yaitu: pertama, ***Develop Vision***, yang mencakup kemampuan pemimpin dalam merumuskan dan mengembangkan visi yang jelas dan inspiratif untuk masa depan organisasi, serta cara efektif mereka dalam mengkomunikasikan dan mengimplementasikan visi tersebut kepada seluruh anggota tim. Kedua, ***Opportunities Seeker***, yang menilai keterampilan pemimpin dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang yang muncul di pasar atau dalam lingkungan organisasi, serta bagaimana mereka mengoptimalkan potensi tersebut untuk keuntungan dan kemajuan organisasi. Ketiga, ***Amaze Yourself*** yang mengeksplorasi keyakinan pemimpin terhadap kemampuan unik yang dimiliki oleh diri mereka sendiri dan tim mereka, serta bagaimana keyakinan ini mempengaruhi motivasi, performa, dan pencapaian hasil yang melebihi ekspektasi. Dengan mengkaji ketiga karakteristik ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana pemimpin *visioner* dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja serta kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka dan eksplorasi literatur terkait dengan aspek visi, identifikasi peluang, dan keunikan pemimpin. Penulis melakukan kajian teoritis untuk memperoleh dukungan dari teori-teori yang relevan dan untuk mengeksplorasi penelitian-penelitian terdahulu, dengan mengumpulkan referensi dari buku teks dan jurnal yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Sumber artikel yang digunakan diperoleh dari ***Google Scholar*** dan diunduh menggunakan perangkat lunak ***Perish***, dengan memilih artikel berdasarkan kata kunci seperti kepemimpinan, inspirasi, dan visi, serta membatasi pencarian pada periode 14 tahun terakhir, yaitu antara tahun 2010 hingga 2024. Mengacu pada panduan Creswell & Creswell (2018), peneliti berusaha untuk memenuhi standar kajian literatur yang merekomendasikan analisis minimal terhadap 50 artikel, laporan penelitian, atau buku yang relevan dengan topik penelitian [25].

Artikel dipilih berdasarkan relevansi judul dan abstrak, dan kemudian dianalisis secara mendalam, mencakup abstrak, data analisis, metode, serta tujuan dari pertanyaan penelitian awal. Tujuan dari pengumpulan informasi ini adalah untuk memahami konsep DOA Sang Pemimpi(n), yang mencakup 1) *Develop Vision*, 2) *Opportunities Seeker*, dan 3) *Amaze Yourself*. Untuk memastikan sistematika penyajian yang terstruktur, kerangka kajian literatur disajikan dalam *framework* yang divisualisasikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Desain Model Penelitian

Hasil & Pembahasan

Pemimpin dalam sebuah organisasi memegang peranan dan fungsi yang sangat penting, karena mereka bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis yang menentukan arah dan masa depan organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya terlibat dalam merumuskan dan merancang visi yang hendak dicapai, tetapi juga dalam mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif kepada seluruh anggota organisasi. Dengan kepemimpinan yang kuat dan visi yang jelas, seorang pemimpin dapat mengarahkan upaya kolektif dan memotivasi tim untuk bekerja secara sinergis demi mencapai tujuan bersama [26] [27] [28] [29] [30].

Visi adalah pandangan jangka panjang yang mencerminkan gambaran ideal tentang masa depan dan aspirasi tertinggi yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Visi ini berfungsi sebagai peta arah yang mengarahkan segala upaya dan strategi organisasi, memberikan inspirasi dan motivasi kepada seluruh anggota tim. Dengan memiliki visi yang jelas dan terdefinisi dengan baik, organisasi dapat menetapkan tujuan yang ambisius, merumuskan rencana aksi yang terstruktur, dan mengatasi tantangan dengan fokus dan determinasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang [31] [32].

Tanpa pandangan jangka panjang yang jelas, organisasi akan bergerak dengan arah yang tidak pasti, seperti mengikuti peta jalan yang buram. Hal ini dapat menyebabkan ketidakmampuan dalam menentukan prioritas, membuat keputusan yang tepat, dan mengidentifikasi peluang serta tantangan yang ada. Akibatnya, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya, karena kurangnya arahan yang konsisten dan visi yang menyeluruh untuk membimbing setiap langkah dan inisiatif.

Di Indonesia, salah satu contoh pemimpin visioner yang menonjol adalah Soekarno, Presiden Republik Indonesia yang pertama. Soekarno dikenal karena kemampuannya dalam merumuskan dan mengimplementasikan berbagai visi yang prestisius untuk bangsa ini.



Melalui pemikirannya yang jauh ke depan, ia memperjuangkan konsep-konsep seperti kemerdekaan, persatuan, dan pembangunan nasional. Visi-visinya tidak hanya mencakup cita-cita kemerdekaan dan kedaulatan negara, tetapi juga upaya untuk membangun identitas dan kepribadian bangsa yang kuat di tengah tantangan global. Dengan pandangan strategis dan ide-ide inovatif, Soekarno memberikan arah yang jelas dan inspiratif bagi perkembangan Indonesia pada masa awal kemerdekaan. [33] [34].

Soekarno melahirkan konsep Trisakti sebagai landasan dasar untuk pembangunan Indonesia yang berkelanjutan dan berdaulat. Gagasan Trisakti terdiri dari tiga rumusan utama yang saling terkait, yaitu: pertama, berdaulat dalam politik, yang mengedepankan kemerdekaan dan kedaulatan negara untuk mengambil keputusan tanpa campur tangan asing; kedua, berdikari dalam ekonomi, yang menekankan pada kemandirian ekonomi dengan mengurangi ketergantungan pada negara lain dan memajukan sektor-sektor ekonomi domestik; dan ketiga, berkepribadian dalam kebudayaan, yang mendorong pelestarian dan pengembangan identitas budaya nasional yang unik dan autentik. Dengan ketiga pilar ini, Soekarno bertujuan untuk membangun sebuah bangsa yang kuat dan mandiri, serta menciptakan keseimbangan antara kemajuan politik, ekonomi, dan budaya [35]

Mohammad Hatta, Wakil Presiden Pertama RI [36] dengan konsep koperasi sebagai soko guru ekonomi bangsa [37]. Mohammad Hatta, sebagai salah satu pendiri Republik Indonesia dan tokoh penting dalam bidang ekonomi, mengemukakan konsep koperasi sebagai fondasi utama dalam membangun perekonomian bangsa. Dalam pandangannya, koperasi bukan hanya sebagai lembaga ekonomi, tetapi sebagai 'soko guru' atau pilar utama yang dapat menopang dan memperkuat ekonomi nasional. Hatta percaya bahwa dengan mengedepankan prinsip koperasi, yang menekankan pada partisipasi aktif, keadilan, dan solidaritas di antara anggota, Indonesia dapat mencapai kemandirian ekonomi dan kesejahteraan yang lebih merata. Konsep ini bertujuan untuk memberdayakan masyarakat secara langsung, mengurangi ketimpangan ekonomi, dan membangun struktur ekonomi yang berorientasi pada kepentingan bersama serta mendukung pengembangan ekonomi lokal.

Di dalam dunia organisasi dan bisnis, kepemimpinan visioner sangat diperlukan agar organisasi dapat memiliki peta jalan yang jelas dan terarah untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan visioner bukan hanya tentang menetapkan arah dan tujuan jangka panjang, tetapi juga tentang memotivasi dan menginspirasi seluruh anggota organisasi untuk bekerja bersama dalam mencapai visi tersebut. Dengan kepemimpinan yang visioner, organisasi dapat merumuskan strategi yang matang, mengantisipasi perubahan pasar, dan memanfaatkan peluang yang ada dengan lebih efektif. Kepemimpinan yang memiliki pandangan jauh ke depan membantu menciptakan kerangka kerja yang terstruktur, memastikan setiap langkah dan keputusan selaras dengan tujuan akhir, serta mengarahkan organisasi untuk menghadapi tantangan dan meraih kesuksesan dengan lebih terencana [29,38] [39].

Pemimpin yang disebut sebagai pemimpi(n) adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk memandang jauh ke depan dan menentukan arah strategis yang akan membawa



organisasi menuju masa depan yang sukses. Mereka tidak hanya menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi bawahan mereka untuk berkomitmen dalam mencapai visi tersebut. Selain itu, pemimpin visioner ini secara efektif mengalokasikan sumber daya—baik manusia, finansial, maupun material—untuk memastikan bahwa setiap aspek organisasi berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Peneliti memfokuskan pada tiga karakter kunci yang harus dimiliki oleh pemimpin visioner ini, yang dirangkum dalam akronim DOA.

DOA adalah suatu pendekatan yang menggabungkan dimensi spiritual dan praksis dalam mencapai tujuan dan visi. Konsep ini dimulai dengan bermunajat kepada-Nya, memohon agar doa dan harapan kita dapat diterima dan diberkati, sehingga impian kita bisa menembus arasy-Nya dan menjadi kenyataan. Selanjutnya, DOA menekankan pentingnya mengembangkan visi (*Develop Vision*) dengan aktif menciptakan dan merancang mimpi yang terukur, bisa dicapai, dan masuk akal; bukan hanya sekadar berharap atau menunggu. Prinsip kedua, *Opportunities Seekers*, mendorong kita untuk selalu mencari dan memanfaatkan peluang yang ada, daripada terjebak dalam sikap mengeluh atau pesimis. Akhirnya, prinsip ketiga *Amaze Yourself* menekankan keyakinan mendalam bahwa dengan memanfaatkan seluruh potensi dan kemampuan yang kita miliki, kita dapat mencapai apa yang kita cita-citakan dan bahkan melampaui ekspektasi kita sendiri. Dengan mengintegrasikan ketiga elemen ini, DOA memberikan panduan untuk mewujudkan visi dengan kombinasi iman, tindakan proaktif, dan keyakinan diri.[23] [24].

1. *Develop Vision* (Membangun Visi).

Visi sebuah organisasi dapat tercapai dengan efektif apabila setiap individu dalam organisasi tersebut memiliki pemahaman yang sama dan mampu menjabarkan serta mengimplementasikan maksud visi tersebut secara konsisten dalam tindakan nyata [40]. Visi merupakan komponen strategis yang krusial dalam mendukung formulasi strategi perusahaan. Tanpa adanya visi yang jelas, perusahaan akan kesulitan dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi masa depan, serta cenderung terjebak dalam pemikiran jangka pendek yang tidak memadai untuk meraih tujuan jangka panjang. Visi yang terdefinisi dengan baik memberikan arah dan tujuan yang jelas, memungkinkan perusahaan untuk merencanakan dan beradaptasi secara efektif terhadap perubahan pasar dan peluang yang muncul [41] [42].

Gagasan Trisakti yang cetuskan oleh Soekarno pada pidato peringatan 17 Agustus 1964 [43], mencakup tiga pilar utama yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain untuk membangun fondasi yang kuat bagi negara.

1. **Berdaulat dalam Politik:** Pilar ini menekankan pentingnya kedaulatan politik yang mutlak, memastikan bahwa negara memiliki kekuatan dan kebebasan penuh dalam pengambilan keputusan tanpa adanya campur tangan dari pihak asing. Ini bertujuan untuk membangun sebuah sistem politik yang independen dan berdaulat, yang dapat menentukan arah dan kebijakan nasional tanpa intervensi eksternal.



2. **Berdikari dalam Ekonomi:** Pilar ini berfokus pada pengembangan kemandirian ekonomi dengan cara memanfaatkan dan mengoptimalkan potensi sumber daya lokal. Soekarno menginginkan sebuah ekonomi yang tidak bergantung pada negara lain, tetapi mampu berdiri sendiri melalui pengembangan industri dalam negeri, pemberdayaan ekonomi lokal, dan pengurangan ketergantungan pada impor.
3. **Berkepribadian dalam Kebudayaan:** Pilar ini bertujuan untuk memperkuat dan melestarikan identitas budaya bangsa. Soekarno ingin agar Indonesia memiliki karakter dan keunikan budaya yang khas, dengan mempromosikan warisan budaya yang kaya dan melibatkan seluruh lapisan masyarakat dalam pelestarian serta pengembangan kebudayaan nasional

2. *Opportunities Seeker* (mencari peluang)

Pemimpin yang efektif berusaha secara proaktif untuk mencari dan menemukan peluang yang ada [38], dengan cara memantau perkembangan pasar, menganalisis tren industri, dan mengidentifikasi potensi yang dapat dimanfaatkan untuk keuntungan organisasi. Mereka tidak hanya menunggu peluang datang, tetapi aktif terlibat dalam eksplorasi dan evaluasi berbagai kemungkinan yang dapat membawa kemajuan. Dengan keterampilan analitis dan kreativitas, pemimpin ini mampu mengantisipasi perubahan, merespons dinamika pasar dengan cepat, dan menciptakan strategi yang inovatif untuk memanfaatkan peluang tersebut secara maksimal. Upaya ini membantu organisasi untuk tetap kompetitif, adaptif, dan siap menghadapi tantangan yang ada di lingkungan bisnis yang terus berubah.

Kisah memanfaatkan peluang yang ada, *opportunities seeker*, yang dilakukan Soekarno dengan memanfaatkan situasi kekosongan kekuasaan dan ketidakstabilan politik selama akhir Perang Dunia II untuk mendeklarasikan kemerdekaan Indonesia pada 17 Agustus 1945 [44]. Dengan keberanian dan ketepatan waktu, Soekarno dan Hatta mengambil peluang ini untuk mengumumkan kemerdekaan, sebelum Jepang menyerah secara resmi kepada Sekutu. Keputusan ini menjadi tonggak penting dalam sejarah Indonesia dan mengawali era kemerdekaan yang penuh tantangan.

3. *Amaze Yourself* (Takjub pada keunggulan/keunikan)

Takjub pada keunggulan atau keunikan muncul karena pada dasarnya, manusia dibekali dengan kecerdasan majemuk yang memungkinkan mereka untuk mengenali, menghargai, dan memahami berbagai bentuk keistimewaan dan kemampuan yang berbeda. Kecerdasan majemuk ini, yang mencakup kemampuan intelektual, kreativitas, kecerdasan emosional, serta keterampilan spesifik dalam berbagai bidang, memungkinkan individu untuk mengidentifikasi dan mengapresiasi keunggulan yang ada pada orang lain atau dalam situasi tertentu. Ketika seseorang merasa takjub pada keunikan yang dimiliki oleh orang lain atau oleh sebuah pencapaian, hal ini mencerminkan kemampuan mereka untuk menghargai kompleksitas dan keberagaman yang ada di sekitar mereka. Rasa takjub ini juga merupakan refleksi dari kemampuan manusia untuk menghubungkan berbagai jenis kecerdasan dan perspektif, serta



untuk menemukan nilai dan potensi dalam setiap keunggulan yang ada, yang pada gilirannya dapat memotivasi dan menginspirasi pencapaian serta inovasi lebih lanjut.

Kecerdasan majemuk (*multiple intelligences*) muncul dari pandangan bahwa kecerdasan sebelumnya hanya diukur berdasarkan kemampuan linguistik dan logika. Namun, sebenarnya terdapat berbagai jenis kecerdasan yang sering kali tidak diperhatikan. Kecerdasan majemuk adalah sebuah penilaian yang menggambarkan bagaimana individu memanfaatkan kecerdasannya untuk menyelesaikan masalah dan menciptakan sesuatu. Pendekatan ini berfungsi sebagai alat untuk memahami bagaimana pikiran manusia berinteraksi dengan lingkungannya, baik dalam hal yang bersifat konkret maupun abstrak [45] [46] [47]. Howard Gardner, seorang psikolog dan profesor di Harvard, mengembangkan teori kecerdasan majemuk yang menyatakan bahwa kecerdasan tidak hanya diukur dengan tes IQ. Menurut Gardner, ada delapan jenis kecerdasan yang mempengaruhi cara kita belajar [46]:

1. **Kecerdasan Linguistik:** Kemampuan untuk menggunakan bahasa secara efektif.
2. **Kecerdasan Logis-Matematis:** Kemampuan untuk berpikir logis dan memecahkan masalah.
3. **Kecerdasan Spasial:** Kemampuan untuk memvisualisasikan dan memahami objek dalam ruang.
4. **Kecerdasan Kinestetik-Jasmani:** Kemampuan untuk mengontrol gerakan tubuh.
5. **Kecerdasan Musik:** Kemampuan untuk memahami dan menciptakan musik.
6. **Kecerdasan Interpersonal:** Kemampuan untuk berinteraksi dan memahami orang lain.
7. **Kecerdasan Intrapersonal:** Kemampuan untuk memahami diri sendiri.
8. **Kecerdasan Naturalis:** Kemampuan untuk berhubungan dengan lingkungan alam.

Soekarno, dalam berbagai catatan sejarah, sering kali dinilai memiliki kondisi psikologis yang cenderung labil, dengan kecenderungan untuk mengalami kecemasan dan gugup dalam situasi tertentu. Beberapa sumber mencatat bahwa Soekarno dapat menunjukkan reaksi yang intens jika merasa dipermalukan di depan umum, hingga terkadang dapat menjadi pendendam terhadap pihak-pihak yang merendharkannya. Namun, di balik karakteristik psikologisnya yang kompleks ini, Soekarno dikenal memiliki rasa percaya diri yang sangat tinggi. Kemampuan ini memungkinkannya untuk menghadapi dan mengatasi rasa gugup serta kecemasan dengan efektif, terutama dalam situasi-situasi penting dan krusial. Rasa percaya diri yang kuat memberikan Soekarno ketahanan mental dan keberanian untuk tampil tegas dan memimpin, meskipun ia menghadapi tantangan emosional atau situasi yang menegangkan. Kepercayaan diri yang dimilikinya sering kali berfungsi sebagai penyangga, membantu beliau mengatasi tantangan psikologis dan tetap fokus pada visi serta tujuannya dalam memimpin bangsa [48] [49].

Mohammad Hatta adalah sosok yang sangat produktif dan aktif, dengan kecerdasan spiritual dan intelektual yang luar biasa. Ia telah menghasilkan lebih dari 40 buku,



menunjukkan dedikasinya dalam bidang penulisan dan pemikiran. Kecerdasan linguistik atau "word smart" yang dimilikinya menjadi salah satu kekuatan utama yang menonjol dalam dirinya, memungkinkan beliau untuk menyampaikan ide-ide dengan jelas dan persuasif. Keahlian ini tidak hanya memperkaya karya-karyanya, tetapi juga mempengaruhi dan meyakinkan banyak orang melalui tulisan-tulisannya yang mendalam dan berbobot [50] [51].

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mencapai tujuannya, yaitu mengkaji karakteristik dari seorang pemimpin visioner atau Pemimpi(n), yang terdiri dari tiga aspek utama: *Develop Vision* (Membangun Visi), *Opportunities Seeker* (Pencari Peluang), dan *Amaze Yourself* (Kagum pada Potensi Diri). Ketiga elemen ini terbukti penting dalam membentuk kepemimpinan yang mampu membawa organisasi menuju kesuksesan jangka panjang. Penelitian ini memperlihatkan bagaimana pemimpin visioner tidak hanya mampu menginspirasi tim dan mengarahkan organisasi, tetapi juga memanfaatkan peluang yang muncul secara strategis.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi konsep spiritual dan praktis melalui pendekatan DOA (*Develop Vision, Opportunities Seeker, Amaze Yourself*) yang menggabungkan unsur visi jangka panjang, pemanfaatan peluang, dan keyakinan pada potensi diri sebagai elemen kunci dalam kepemimpinan visioner. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan menyajikan pendekatan yang holistik dan inovatif terhadap kepemimpinan dalam organisasi modern.

Penelitian ini memberikan dampak signifikan bagi praktisi kepemimpinan di berbagai sektor, baik di lingkungan pendidikan, organisasi nirlaba, maupun korporasi. Dengan memahami dan menerapkan karakteristik DOA, pemimpin dapat memotivasi tim secara efektif, mengambil keputusan strategis, dan mendorong inovasi dalam organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini membuka ruang untuk kajian lebih mendalam tentang penerapan karakteristik tersebut dalam dunia bisnis dan pemerintahan, yang dapat menghasilkan kepemimpinan yang lebih adaptif dan kompetitif di masa depan.

Daftar Rujukan

- [1] Hirata A. Sang Pemimpi. vol. I. Pertama. Yogyakarta: Penerbit Bentang; 2006.
- [2] Darmawan D. KEPEMIMPINAN/ LEADERSHIP. Pertama. Pamulang: Unpam Press; 2022.
- [3] Amruddin, Nugroho H, Sulaiman S, Iljasmadi, Wahyuni N, Fata N, et al. PENGANTAR MANAJEMEN (KONSEP DAN PENDEKATAN TEORITIS). Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia; 2020.



- [4] Dukalang L. KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA PENGAWAS. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 2019;5:81–8.
- [5] Prayudi A, Sari WP, Anindya DA. KEPEMIMPINAN. Deli Serdang: UMA Press; 2020.
- [6] Sutikno S. PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan. Lombok: Holistica; 2018.
- [7] Dewi PYA. Peran Dan Posisi Pemimpin Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *PURWADITA: JURNAL AGAMA DAN BUDAYA* 2021;5:145–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.55115/purwadita.v5i2.1806>.
- [8] Ybnu MT, Tamsah H, Masriddom, Hildayanti A, Bin-Tahir ZS, Muchtar FY, et al. The Role of Inspirational Leadership in Improving the Work Quality of Employees of the Tomakaka Education Group in Mamuju. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, 2021*, p. 7176–87.
- [9] Nilasari M. Kepemimpinan dan Inovasi. Cetakan Ke-1. Depok: RajaGrafindo Persada; 2023.
- [10] Oktaviani I, Primadani EA, Hidayat MF, Bayu MI, Anny SSA. KEPEMIMPINAN KARISMATIK SOEKARNO YANG MEMBAWA INDONESIA MENUJU KEMERDEKAAN. 2019.
- [11] Irmawansah I, Mintaredja AH. PEMIKIRAN SOEKARNO TENTANG TRISAKTI; PERSPEKTIF EPISTEMOLOGI KENNETH GALLAGHER. 2015.
- [12] Simanjuntak TH, Mukhlis I, Pratama A. Demokrasi Ekonomi Pancasila, Ekonomi Berdikari dalam Menghadapi Arus Globalisasi-Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Pembangunan*, vol. 1, 2021, p. 91–108.
- [13] Setiyarini H, Wisnu. PEMIKIRAN MOHAMMAD HATTA TENTANG EKONOMI KOPERASI TAHUN 1925-1953. *AVATARA: E-Journal Pendidikan Sejarah* 2014;2:211–23.
- [14] Rafsanjani H. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 2019;4:1–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/jms.v4i1.14500>.



- [15] Lestari AW, Saputra , Febianus Angga, Firdausi F. Kepemimpinan Visioner dalam Menentukan Arah Kebijakan Pemerintah. *Jurnal Aplikasi Administrasi* 2023;26:19–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.30649/aamama.v26i1.150>.
- [16] Madyarti GM. PERAN PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI DAN MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 2021, p. 11–1. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31602/piuk.v0i0.4728>.
- [17] Mardin RA, Susilo H, Ruhana I. ANALISIS PERAN PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI DAN MENGAWASI KARYAWAN (Studi Pada PT. CITRA PERDANA KENDEDES MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* 2016;31.
- [18] Sucianti C, Budiman A, Sumiyati S, Fatimah F, Prasetyo E, Umalihayati U. ANALISIS KEPEMIMPINAN VISONER UNTUK MENCAPAI VISI MISI LEMBAGA. *Jurnal Sains Riset* 2024;14:186–94. <https://doi.org/10.47647/jsr.v14i1.2233>.
- [19] Henriyani E. PERAN PEMIMPIN VISIONER DALAM MEWUJUDKAN INOVASI PELAYANAN PUBLIK. *Jurnal MODERAT* 2020;6:436–43. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/moderat.v6i2.3427>.
- [20] Norman E, Paramansyah A, Zaini AW. The Influence of Inspiring Leadership and Religiosity on Teacher Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2024;8:438–50. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i2.6732>.
- [21] Kim M, Beehr TA. The power of empowering leadership: allowing and encouraging followers to take charge of their own jobs. *International Journal of Human Resource Management* 2021;32:1865–98. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657166>.
- [22] Abrori H. INSPIRING LEADERSHIP DAN TRANSFORMASI KELEMBAGAAN MENUJU PERGURUAN TINGGI ISLAM YANG UNGGUL. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2018;2:1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v2i1.245>.
- [23] Arifin L. SYIAR KEPEMIMPINAN CENDEKIA: KAJIAN PUSTAKA MODEL KEPEMIMPINAN LOKAL. *MEDIA BINA ILMIAH* 2021;15:4691–8. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.33758/mbi.v15i7.940](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33758/mbi.v15i7.940).
- [24] Arifin AL. *Kepemimpinan Cendekia: Syiar, Doa, & Ikhtiar Menuju Indonesia Emas*. vol. 1. 2021. <https://doi.org/https://doi.org/10.17605/OSF.IO/RE6UV>.
- [25] Creswell JW, Creswell JD. *Research Design*. SAGE Publications; 2018.



- [26] Darmaji, Hayudiyani M, Maisyaroh, Sumarsono RB. KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM BIDANG PENDIDIKAN. Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0, 2019, p. 38–45.
- [27] Hotmarlina E. Kepemimpinan Visioner. Karawaci: 2020.
- [28] Rachman EA, Humaeroh D, Sari DY, Mulyanto A. Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. Jurnal Educatio FKIP UNMA 2023;9:1024–33. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5053>.
- [29] David FR. Strategic Management: Concepts And Cases. vol. 13. 13th ed. New Jersey: Prentice Hall; 2021.
- [30] Daswati. IMPLEMENTASI PERAN KEPEMIMPINAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI. *Academica: Majalah Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 2012;4:783–98.
- [31] Muslim Moh. MEMBANGUN VISI PERUSAHAAN. *Esensi* 2017;20:144–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.55886/esensi.v20i3.34>.
- [32] Patmawati I, Ma'arif MN, Toyibah EH, Rasmanah C. Pentingnya Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara* 2023;1:182–7. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.189>.
- [33] Fauzan F. KEPEMIMPINAN KHARISMATIK VERSUS KEPEMIMPINAN VISIONER. *Al'adalah* 2021;22:68–79. <https://doi.org/10.35719/aladalah.v22i1.11>.
- [34] Amin IS. JEJAK IDEOLOGI DALAM PEMIKIRAN SOEKARNO MUDA. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau* 2020;7:1–13.
- [35] Brata IB, Rulianto, Saputra A. IDENTITAS BUDAYA: BERKEPERIBADIAN DALAM KEBUDAYAAN (SALAH SATU KONSEP TRISAKTI BUNG KARNO DISAMPAIKAN, 17 AGUSTUS 1965). *SINDANG: Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Kajian Sejarah* 2020;2:84–93.
- [36] Fathoni A, Purnomo B, Indrayani N. NILAI KARAKTER KEPEDULIAN SOSIAL TOKOH MOHAMMAD HATTA. *Jurnal Sejarah & Pendidikan Sejarah FKIP Universitas Jambi* 2021;1:44–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jejak.v1i1.13273>.
- [37] Itang. *Pemikiran Ekonomi Koperasi Mohammad Hatta: Relevansinya dengan Etika Ekonomi Islam*. vol. II. II. Serang: Penerbit Laksita Indonesia; 2016.



- [38] Munajat, Amir NH, Suwandi, Setiawan R, Hijriana NsI, NOvita, et al. MANAJEMEN KEPEMIMPINAN: Konsep, Teori, dan Aplikasi. vol. I. Pertama. Purbalingga: Eureka Media Aksara; 2023.
- [39] Octafiani T, Zohriah A, Muin A. Peran Kepemimpinan Visioner dan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Journal on Education* 2023;06:5416–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3724>.
- [40] Nurcahyo RJ. Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Jurnal Khasanah Ilmu* 2015;6:89–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/khi.v6i2.476>.
- [41] Kusmulyono MS, Endaryono T. KEKUATAN VISI MISI DALAM MEMANDU ARAH STRATEGIS UMKM LEBON. SEMBADHA 2018 Seminar Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat, 2018, p. 138–43.
- [42] Intan Rahmayuni Syafitri I, Halimahturrafiah N, Sucipto E, Nellitawati, Ahmad Sabandi. Merumuskan Visi dan Misi pada Pendidikan Dasar dalam Mencapai Tujuan Pendidikan di Indonesia. *Aulad: Journal on Early Childhood* 2023;6:234–43. <https://doi.org/10.31004/aulad.v6i2.504>.
- [43] Novrizaldi. Berlandaskan Trisakti, Pemahaman Sejarah Modal Gapai Cita-cita Indonesia Maju dan Unggul. *Menko PMK* 2023;1–1. <https://www.kemenkopmk.go.id/index.php/berlandaskan-trisakti-pemahaman-sejarah-modal-gapai-cita-cita-indonesia-maju-dan-unggul> (accessed September 1, 2024).
- [44] Widyanto A sius B. PEMUDA DALAM PERUBAHAN SOSIAL. 2010.
- [45] Berliana D, Atikah C. TEORI MULTIPLE INTELLIGENCES DAN IMPLIKASINYA DALAM PEMBELAJARAN. *Jurnal Citra Pendidikan* 2023;3:1108–17. <https://doi.org/10.38048/jcp.v3i3.963>.
- [46] Gardner H. *Frames of mind : the theory of multiple intelligences*. Basic Books; 2011.
- [47] Agustin M. MENGENALI DAN MENGEMBANGKAN POTENSI KECERDASAN JAMAK ANAK SEJAK DINI SEBAGAI TONGGAK AWAL MELAHIRKAN GENERASI EMAS. *Cakrawala Dini : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 2013;4:113–22.
- [48] Fauzi WI, Yulianti I. Jejak-Jejak Psikologis dalam Tulisan Tangan Bung Karno. *Jurnal Sejarah Citra Lekha* 2022;7:58–73. <https://doi.org/10.14710/jscl.v7i1.36521>.



-
- [49] Rinto I. The Love Story of Bung Karno (Jalan Cinta Sang Presiden). Yogyakarta: Buku Piintar; 2013.
- [50] Utomo IN. PENDIDIKAN DALAM PEMIKIRAN MOHAMMAD HATTA. *Jurnal Prodi Ilmu Sejarah* 2018;3:55–66.
- [51] Anggisa S. KIPRAH MUHAMMAD HATTA DALAM MEMPERJUANGKAN KEDAULATAN RAKYAT. IAIN Bengkulu, 2019.