



Model Kepemimpinan dalam Merespon Visi

Wiyana As'ari^{1*}, Zema Yuliana Aulan¹, Lukman Hakim¹, Badrun¹

¹Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram, Mataram, Indonesia.

DOI: <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v7i1.1577>

Article Info:

Received : 02 Desember 2025
Revised : 26 Desember 2025
Accepted : 10 Januari 2026
Published : 01 Februari 2026

Correspondence:

Wiyana As'ari

Phone:

Abstract: The vision of education serves as a strategic direction that determines the success of institutions in facing global challenges, technological advancements, and social change. The purpose of this study is to analyze leadership models that are effective in formulating and responding to educational visions, to explain the implementation of these leadership models within the stages of strategic management, and to identify supporting and inhibiting factors that influence the successful realization of educational visions. This research employs a literature review method by examining various theories and relevant previous studies. The findings indicate that the most relevant and effective leadership models are visionary leadership which plays a key role in formulating long-term visions and strategic directions and transformational leadership, which is crucial in implementing strategies through motivation, innovation, and the empowerment of human resources. Strategy evaluation requires competencies in strategic thinking, strategic acting, and strategic influencing to ensure that the vision remains aligned with contemporary developments. Supporting factors such as effective communication, collaboration, innovative culture, and staff competence strengthen strategic success, whereas barriers such as resistance to change, limited resources, and weak organizational trust serve as obstacles.

Keywords: Visionary Leadership; Transformational Leadership; Educational Vision.

Citation: Asri, W., Aulan, Z. Y., Hakim, L., & Badrun. (2026). Model Kepemimpinan dalam Merespon Visi. *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 7(1), 473-478. <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v7i1.1577>

Pendahuluan

Pendidikan pada abad ke-21 menghadapi dinamika lingkungan yang cepat dan kompleks. Globalisasi, perkembangan teknologi, serta tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul menuntut lembaga pendidikan untuk senantiasa adaptif dan inovatif. Dalam manajemen strategi pendidikan, keberhasilan lembaga sangat ditentukan oleh kemampuan merumuskan visi yang jelas serta mengimplementasikannya secara konsisten. Visi berfungsi sebagai kompas yang mengarahkan setiap langkah dan program pendidikan menuju cita-cita bersama.

Menurut Robbins & Coulter (2016), visi merupakan gambaran masa depan yang realistis, kredibel, dan menarik tentang kondisi ideal organisasi

yang hendak diwujudkan (Natasya, 2024). Visi tidak sekadar slogan, melainkan pernyataan jangka panjang mengenai cita-cita dan arah yang ingin dicapai suatu organisasi. Dengan adanya visi, keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi lebih terjamin karena setiap kebijakan dan strategi dapat dipandu oleh gambaran masa depan yang ingin diwujudkan. Oleh sebab itu, efektivitas kepemimpinan menjadi faktor kunci sejauh mana visi dapat dihidupkan dalam praktik nyata.

Dalam konteks pendidikan, visi tidak hanya pernyataan normatif, tetapi juga arah strategis yang memandu kebijakan, program, dan keputusan manajerial. Sayangnya, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa banyak sekolah mengalami kesulitan dalam memahami dan menerjemahkan visi

tersebut ke dalam tindakan, tidak banyak sekolah yang mengetahui secara jelas apa visi sekolah mereka dan bagaimana cara mewujudkannya. Bahkan masih ada kepala sekolah yang kurang memahami arti visi dan misi lembaga yang dipimpinnya. Beberapa sekolah merumuskan visi, misi, dan tujuan secara tidak jelas, bahkan sekadar menjiplak tanpa menggambarkan orisinalitas serta kondisi nyata. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa implementasi visi seringkali masih lemah, karena visi hanya berhenti pada dokumen formal tanpa menjadi pedoman strategis dalam penyelenggaraan pendidikan.

Seperti dalam penelitian Nor dan Suriansyah (2024) yang menemukan bahwa integrasi visi dalam praktik manajerial sekolah masih lemah, terutama karena visi belum dioperasionalkan ke dalam program kerja yang terukur (Nor & Suriansyah, 2024). Temuan serupa disampaikan oleh (Aristasari, 2025) yang menjelaskan bahwa visi sekolah sering hanya dipajang sebagai slogan tanpa menjadi acuan dalam pembelajaran dan pengelolaan mutu. Selain itu, studi oleh (Kuswaeri, 2016) menunjukkan bahwa sebagian kepala sekolah belum memiliki pemahaman konseptual yang kuat mengenai perbedaan visi, misi, dan tujuan sehingga implementasinya kurang fokus dan tidak sesuai dengan kebutuhan lembaga. Bahkan beberapa sekolah merumuskan visi dan misi dengan meniru sekolah lain tanpa mempertimbangkan konteks dan karakteristik lembaga masing-masing. Kesenjangan antara perumusan visi dan implementasi ini menunjukkan bahwa visi yang baik sekalipun dapat gagal apabila tidak disertai kepemimpinan yang tepat.

Fakta-fakta tersebut menegaskan bahwa keberhasilan visi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Namun penelitian terdahulu lebih banyak membahas implementasi visi secara umum tanpa secara spesifik mengkaji model kepemimpinan apa yang paling efektif dalam merespons visi, terutama dalam konteks manajemen strategis. Sebagian penelitian berfokus pada kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan visioner, tetapi belum banyak yang mengaitkan keduanya dengan tahapan manajemen strategis secara komprehensif: perumusan, implementasi, dan evaluasi. Dengan demikian, terdapat research gap terkait bagaimana pemimpin pendidikan menghubungkan visi jangka panjang dengan tindakan strategis sehari-hari. Gap inilah yang menjadi dasar kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis model kepemimpinan yang paling relevan dan efektif dalam konteks manajemen strategi pendidikan, khususnya dalam merespons dan merealisasikan visi pendidikan melalui pendekatan kepemimpinan visioner dan transformasional, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat keberhasilan realisasi visi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan menghimpun, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang relevan, seperti buku, artikel jurnal, laporan penelitian, dan publikasi akademik lainnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan, visi pendidikan, dan manajemen strategis. Studi pustaka dipilih karena penelitian ini berfokus pada penguatan konseptual dan analitis terhadap model kepemimpinan yang berperan dalam merumuskan serta mengimplementasikan visi pendidikan.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis terhadap database jurnal nasional dan internasional, seperti Google Scholar, DOAJ, Garuda, dan Sinta. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis. Tahapan dimulai dengan melakukan reduksi data dari sumber kepustakaan, kemudian mengorganisasi dan memaparkan data, melakukan verifikasi kemudian diakhiri dengan menyimpulkan data untuk menjawab rumusan masalah (Lestari, 2024).

Hasil dan Diskusi

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa dua model kepemimpinan yakni visioner dan transformasional merupakan kombinasi paling efektif dalam merumuskan, mengarahkan, dan menggerakkan realisasi visi pendidikan. Kedua model tersebut memainkan fungsi yang saling melengkapi: kepemimpinan visioner memberikan arah strategis jangka panjang, sementara kepemimpinan transformasional menggerakkan perubahan operasional dan perilaku organisasi untuk mencapai visi tersebut.

Kepemimpinan Visioner sebagai Fondasi Arah Strategis Pendidikan

Kepemimpinan visioner didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin dalam merumuskan gambaran masa depan yang jelas, realistis, dan menginspirasi, kemudian menjadikannya sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Berdasarkan literatur manajemen pendidikan, pemimpin visioner memiliki karakteristik seperti kemampuan membaca tren masa depan, kepekaan terhadap perubahan sosial, pemikiran strategis, dan kecakapan menggerakkan komitmen kolektif untuk mencapai visi bersama.

Karakteristik tersebut tampak dalam kemampuan pemimpin visioner melakukan analisis kebutuhan organisasi, memahami dinamika global pendidikan, dan menyusun visi yang kontekstual dengan tantangan sekolah. Hal ini diperkuat oleh (Kastaji et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner berfungsi

sebagai penggerak utama dalam mengintegrasikan visi ke dalam program kerja lembaga, sehingga visi tidak hanya menjadi dokumen, tetapi menjadi landasan perilaku organisasi. Dalam proses implementasi, pemimpin visioner menjalankan serangkaian langkah strategis menurut Martinelly dalam (Darmaji et al., 2020) seperti:

- a. Membina hubungan kerja yang efektif; Pemimpin memastikan bahwa seluruh aktivitas dan keputusan organisasi berjalan selaras dengan tujuan strategis. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan anggota menjadi dasar penting untuk menghindari pemborosan sumber daya.
- b. Menyusun perencanaan jangka panjang; Menetapkan arah organisasi untuk 5-10 tahun ke depan melalui perencanaan suksesi kepemimpinan, termasuk rekrutmen, pelatihan, asesmen kinerja, serta pembagian tugas secara sistematis.
- c. Merumuskan visi masa depan organisasi; Pemimpin menyusun visi yang menjawab kebutuhan dan arah masa depan organisasi serta mengkomunikasikannya secara luas kepada seluruh pemangku kepentingan internal maupun eksternal.
- d. Siap dan Adaptif terhadap Perubahan; Pemimpin visioner harus responsif terhadap dinamika lingkungan dengan menyediakan akses informasi mutakhir serta mendorong anggota untuk terus mengikuti perkembangan yang relevan.
- e. Memahami perubahan kebutuhan pelanggan.

Pemimpin memonitor perubahan kebutuhan pelanggan melalui survei, komunikasi intensif, dan layanan "customer care" sehingga organisasi dapat menyesuaikan layanan dengan ekspektasi masyarakat. Selain langkah strategis, kepemimpinan visioner menjalankan beberapa peran penting, yaitu sebagai 1) pengarah (*direction setter*), Pemimpin visioner menetapkan arah organisasi dengan mengkomunikasikan visi secara jelas dan memotivasi anggota agar memahami tujuan bersama. Ia memastikan sasaran dan strategi organisasi selaras dengan kebutuhan masa depan. 2) Agen perubahan, Pemimpin visioner mendorong pembaruan melalui inovasi dan kesiapsiagaan terhadap perubahan eksternal. Ia memprioritaskan perubahan strategis agar organisasi tidak stagnan dan tetap mengikuti perkembangan. 3) Juru bicara yakni Pemimpin visioner mengkomunikasikan visi kepada pihak internal maupun eksternal untuk membangun dukungan dan komitmen. Ia memastikan pesan visi diterima dengan tepat sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap arah organisasi. 4) Pelatih, Pemimpin visioner

membimbing dan mendukung anggota agar mampu menjalankan visi melalui arahan, motivasi, dan pengembangan kompetensi. Ia membantu meningkatkan kepercayaan diri dan kualitas kinerja bawahan (Ridho Firdaus et al., 2023). Secara keseluruhan, kepemimpinan visioner merupakan fondasi utama dalam merumuskan arah strategis pendidikan. Visi yang kuat, terukur, dan dikomunikasikan dengan baik berfungsi sebagai penggerak awal bagi semua tahapan manajemen strategis.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh Burns (1978) sebagai respon terhadap kelemahan kepemimpinan transaksional yang dianggap terlalu pragmatis dan tidak mampu mendorong perubahan organisasi, terutama pada lembaga nonprofit seperti pendidikan. Berbeda dengan model transaksional yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan perubahan melalui inspirasi, pengaruh, dan pembentukan komitmen pada tujuan bersama. Pemimpin transformasional tidak sekadar mengelola rutinitas, tetapi membangkitkan motivasi dan kesadaran anggota agar bekerja melampaui kepentingan pribadi, serta mendorong mereka melihat tantangan sebagai peluang pengembangan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang menggerakkan perubahan mendasar melalui inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan.

Secara umum, karakter pemimpin transformasional ditandai tiga karakter utama yaitu karisma, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Rafsanjani, 2019). Pemimpin karismatik mampu mempengaruhi pengikut melalui keteladanan, keyakinan diri, dan kemampuan membangun kepercayaan. Stimulasi intelektual tercermin dari dorongan pemimpin agar anggota berpikir kritis, kreatif, serta melihat permasalahan dari sudut pandang baru. Sementara itu, perhatian individual ditunjukkan melalui pendampingan, penghargaan terhadap keunikan setiap anggota, serta pemberian bimbingan yang sesuai kebutuhan perkembangan mereka. Dengan ketiga karakter ini, pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan potensi anggota secara lebih optimal. Strategi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio diwujudkan melalui empat dimensi utama:

Pengaruh Ideal

Pemimpin menjadi teladan melalui integritas, komitmen moral, dan tanggung jawab, sehingga

mampu menumbuhkan kepercayaan dan rasa hormat dari anggota organisasi.

Motivasi Inspirasional

Pemimpin menyampaikan visi yang jelas dan menantang untuk membangkitkan semangat kerja, serta menanamkan keyakinan bahwa tujuan bersama dapat dicapai.

Stimulasi Intelektual

Pemimpin mendorong kreativitas, pemikiran kritis, dan inovasi dengan memberi ruang bagi anggota untuk mencoba ide baru dan mengambil pendekatan berbeda dalam menyelesaikan masalah

Perhatian Individual

Pemimpin memberi dukungan, bimbingan, dan kesempatan pengembangan diri sesuai potensi masing-masing, sehingga anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang (Handoko & Tjiptono, 2020).

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memberikan arah perubahan dengan menetapkan visi yang jelas dan mengarahkan anggota menuju tujuan bersama. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi bawahan melalui semangat, teladan, dan komitmen moral sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif. Selain itu, pemimpin mengambil keputusan strategis secara cermat untuk menjawab tantangan organisasi sekaligus mendorong inovasi. Pemimpin transformasional juga membangun kerja sama dengan menyatukan berbagai kemampuan anggota, serta menjadi teladan dalam sikap, etika, dan integritas sehingga pengikut terdorong untuk menampilkan perilaku yang sejalan dengan nilai organisasi.

Implementasi Model Kepemimpinan Melalui Tahapan Menejemen Strategi

Implementasi kepemimpinan strategis dalam lembaga pendidikan berjalan melalui tiga tahapan utama manajemen strategis, yaitu perumusan, implementasi, dan evaluasi. Pada tahap perumusan strategi, kepemimpinan visioner memiliki peran dominan karena pemimpin perlu menerjemahkan visi menjadi rencana strategis yang realistis dan terukur. Perumusan strategi mencakup analisis kondisi lembaga melalui pendekatan SWOT, penentuan tujuan, serta penetapan prioritas program dan indikator keberhasilan. Dengan demikian, visi jangka panjang dapat diubah menjadi arah pengembangan yang jelas dan selaras dengan potensi serta tantangan yang dihadapi lembaga.

Tahap implementasi strategi menjadi ruang penting bagi penerapan kepemimpinan

transformasional. Pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menggerakkan dan memotivasi sumber daya manusia agar memiliki komitmen terhadap perubahan (Farhan et al., 2025). Melalui inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual, pemimpin membangun budaya kerja inovatif dan meningkatkan kapasitas guru maupun tenaga kependidikan. Implementasi strategi dalam konteks pendidikan menuntut kemampuan pemimpin untuk menciptakan suasana kerja kolaboratif, memberikan ruang inovasi, dan menyelaraskan setiap program dengan visi sekolah agar transformasi berjalan konsisten. Dengan demikian, kepemimpinan strategis melalui model visioner dan transformasional berperan penting tidak hanya dalam merumuskan arah lembaga, tetapi juga dalam menggerakkan dan menumbuhkan budaya inovatif untuk memastikan keberlanjutan visi pendidikan.

Tahap evaluasi dan pengendalian strategi berfungsi memastikan bahwa seluruh proses telah berjalan sesuai rencana dan tetap searah dengan visi lembaga. Evaluasi tidak hanya mengukur keberhasilan program, tetapi juga mengidentifikasi hambatan, memantau perkembangan kinerja, serta memberikan dasar perbaikan berkelanjutan. Kepemimpinan strategis dalam tahap ini ditopang oleh tiga kompetensi utama yakni *strategic thinking*, *strategic acting*, dan *strategic influencing* yang memungkinkan pemimpin menganalisis persoalan, mengambil keputusan cepat dan tepat, serta membangun dukungan dari seluruh pemangku kepentingan. Di lingkungan pendidikan, evaluasi juga mencakup supervisi pembelajaran, refleksi mutu akademik, dan peningkatan profesionalisme guru sebagai bagian dari *continuous improvement* untuk menjamin keberlanjutan visi dan peningkatan mutu lembaga. Dengan demikian, tahap evaluasi dan pengendalian bukan hanya alat ukur keberhasilan strategi, tetapi juga sarana pembelajaran organisasi untuk memastikan keberlanjutan visi dan peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

Faktor Pendukung dan Penghambat Keberhasilan Faktor Pendukung

- a. Kemampuan Pemimpin Menggalang Dukungan; Pemimpin yang efektif mampu membangun dukungan dari guru, staf, dan pemangku kepentingan eksternal. Dukungan kolektif ini mempermudah pelaksanaan strategi dan mengurangi potensi penolakan terhadap perubahan. Bush (2011) dalam (Gita Selvia & Imamul Muttaqin, 2024) menegaskan bahwa keberhasilan reformasi sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan konflik, meredam resistensi, serta mengoptimalkan sumber daya yang tersedia.

- b. Kepemimpinan Kolaboratif; Kolaborasi antara kepala sekolah, guru, staf, orang tua, dan pihak terkait lainnya dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif dan inovatif. Kepemimpinan kolaboratif meningkatkan partisipasi dalam pembuatan keputusan, memperkuat rasa keterlibatan, serta membangun tanggung jawab bersama dalam mewujudkan visi lembaga.
- c. Komunikasi Efektif; Komunikasi yang terbuka, jelas, dan konsisten menjadi sarana penting agar visi dan strategi pemimpin dapat dipahami seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang baik juga dapat menekan munculnya konflik internal, meningkatkan keselarasan tindakan, dan memperkuat kerja sama antarpersonel.
- d. Budaya Terbuka dan Dukungan Individual; Budaya organisasi yang menghargai kreativitas dan ide-ide baru, serta pemimpin yang memperhatikan kebutuhan personal anggota, akan meningkatkan motivasi kerja. Dukungan berupa penghargaan, bimbingan, dan perhatian individual memperkuat loyalitas dan komitmen staf terhadap pencapaian visi sekolah.
- e. Kesiapan dan Kompetensi Staf; Staf yang memiliki kemampuan, kemauan, serta kesiapan untuk menerima perubahan merupakan faktor yang sangat menunjang keberhasilan implementasi strategi. Guru yang mampu beradaptasi dengan metode baru, teknologi, dan program sekolah akan mempercepat tercapainya tujuan lembaga.

Faktor Penghambat

- a. Rendahnya kepercayaan antaranggota; Kurangnya rasa saling percaya antara pemimpin dan staf dapat memicu konflik internal, melemahkan kerja sama, dan mengurangi motivasi. Tanpa kepercayaan, arahan pemimpin sulit diterima dan visi organisasi tidak dapat dijalankan dengan konsisten.
- b. Komunikasi yang tidak efektif; Informasi yang disampaikan secara tidak jelas, tidak lengkap, atau tidak tepat waktu dapat memunculkan kesalahpahaman dan menghambat koordinasi. Komunikasi yang buruk juga mengurangi semangat kerja staf dan mengganggu proses pencapaian tujuan lembaga.
- c. Resistensi terhadap perubahan; Penolakan terhadap perubahan sering muncul ketika staf merasa tidak dilibatkan atau tidak melihat

relevansi program baru dengan kondisi nyata. Resistensi ini memperlambat implementasi strategi dan berdampak pada rendahnya efektivitas kepemimpinan.

- d. Hambatan struktural dan keterbatasan sumber daya; Keterbatasan dana, sarana prasarana, serta beban administrasi menjadi kendala yang dapat memperlambat pelaksanaan strategi. Tekanan birokrasi dan kurangnya dukungan eksternal juga membatasi ruang gerak pemimpin dalam menjalankan program. Situasi ini menuntut pemimpin mencari solusi kreatif agar tujuan tetap dapat dicapai.
- e. Kurangnya pelatihan dan pengembangan staf; Ketika staf tidak mendapatkan pelatihan atau pengembangan profesional yang memadai, mereka akan kesulitan menyesuaikan diri dengan kebijakan baru. Rendahnya peningkatan kompetensi ini dapat menurunkan kualitas pelaksanaan strategi dan menghambat inovasi di lingkungan sekolah (Sucianti et al., 2024).

Kesimpulan

Artikel ini menegaskan bahwa keberhasilan realisasi visi pendidikan sangat bergantung pada efektivitas model kepemimpinan yang diterapkan dalam seluruh tahapan manajemen strategis. Kepemimpinan visioner berperan fundamental pada tahap perumusan strategi, karena pemimpin harus mampu membaca kebutuhan masa depan, merumuskan arah jangka panjang, serta mengintegrasikan visi ke dalam rencana strategis lembaga. Sementara itu, kepemimpinan transformasional menjadi kunci pada tahap implementasi, dengan menggerakkan motivasi, komitmen, kreativitas, dan kapasitas sumber daya manusia untuk mewujudkan visi tersebut dalam praktik nyata.

Evaluasi strategi membutuhkan kompetensi *strategic thinking*, *strategic acting*, dan *strategic influencing* agar lembaga mampu melakukan penyesuaian berkelanjutan sesuai dinamika pendidikan. Keberhasilan strategi diperkuat oleh faktor pendukung seperti komunikasi efektif, kepemimpinan kolaboratif, budaya organisasi yang terbuka, dukungan individu, serta kompetensi staf. Sebaliknya, keberhasilan dapat terhambat oleh kurangnya kepercayaan, komunikasi yang lemah, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, serta minimnya pelatihan profesional.

Dengan demikian, kolaborasi efektif antara kepemimpinan visioner dan transformasional menjadi syarat utama agar visi pendidikan tidak hanya berhenti pada dokumen, tetapi terwujud dalam tindakan

strategis yang berkelanjutan dan berdampak pada peningkatan mutu lembaga.

Ucapan Terimakasih

Para penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para dosen atas bimbingan, masukan yang membangun, serta dukungan yang diberikan selama penyusunan artikel ini. Para penulis juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik

Referensi

- Aristasari, F. (2025). STRATEGI PERUBAHAN INOVATIF DALAM KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 243–251.
- Darmaji, Hayudiyani, M., Maisyaroh, & Sumarsono, R. B. (2020). Kepemimpinan Visioner Dalam Bidang Pendidikan. *Leadership*, 38–45.
- Farhan, M., Azma, A., & Markama, A. (2025). Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Manajemen Mutu Pendidikan Di Smk Negeri 3 Luwuk. 1–10.
- Gita Selvia, & Imamul Muttaqin. (2024). Peran Strategis Kepemimpinan dalam Merancang dan Mengimplementasikan Model Pembaharuan Lembaga Pendidikan. *Reflection : Islamic Education Journal*, 1(4), 211–220. <https://doi.org/10.61132/reflection.v1i4.274>
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (2020). Pemanfatan Sistem Informasi ManajeMen Puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan* Vol 12 No . 3 Tahun 1997, 8(1), 18.
- Kastaji, K., Mutohar, P. M., & Sujianto, A. E. (2024). Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Daya Saing Pendidikan Islam Tranformatif. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* (E-ISSN 2745-4584), 4(02), 1461–1475. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v4i02.5279>
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah. *TARBAWI*, 2(2), 1–13.
- Lestari, S. (2024). Strategi Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam P. *Wahana Pendiidikan*, 11(2), 279–294.
- Natasya, A. (2024). MANAJEMEN STRATEGI DALAM PENCAPAIAN VISI-MISI SEKOLAH DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN Disusun Oleh : PEKANBARU 1445 H / 2024 M.
- Nor, T., & Suriansyah, A. (2024). KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(4), 256–268.
- Rafsanjani, H. (2019). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Ridho Firdaus, D., Zohriah, A., Fauzi, A., & khoirunnisa. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren. *Journal on Education*, 05(04), 15039–15049. <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Sucianti, C., Budiman, A., Sumiyati, S., Fatimah, F., Prasetyo, E., & Umalihayati, U. (2024). Analisis Kepemimpinan Visoner Untuk Mencapai Visi Misi Lembaga. *Jurnal Sains Riset*, 14(1), 186–194. <https://doi.org/10.47647/jsr.v14i1.2233>