



TRANSFORMASI MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN VISIONER

Siswadi¹

¹ UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, Indonesia

Email: siswadi@uinsaizu.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v8i3.2079>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 June 2023

Final Revised: 11 July 2023

Accepted: 16 September 2023

Published: 30 December 2023

Keywords:

Transformation

Educational Leadership

Management

Visionary Leadership

Educational Innovation

Organizational Change



ABSTRACT

The transformation of educational leadership management has become an urgent necessity in responding to global dynamics characterized by technological advancement, social complexity, and increasing demands for educational quality. This article aims to conceptually examine how the transformation of educational leadership management can be understood from the perspective of visionary leadership. The study employs a qualitative approach using a literature review method, analyzing various academic sources to identify relevant leadership patterns, concepts, and strategies. The findings reveal that visionary leadership plays a strategic role in directing organizational change through the formulation of clear visions, adaptability to change, and the strengthening of innovative and collaborative values. The transformation of leadership management is not only related to administrative aspects but also involves a paradigm shift from structural orientation to a transformative approach focused on human resource development. Visionary leadership serves as a driving force in creating a progressive, responsive, and sustainable organizational culture. Therefore, the integration of leadership management and visionary perspectives is essential in enhancing educational quality in a holistic and competitive manner.

ABSTRAK

Transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan merupakan kebutuhan mendesak dalam menghadapi dinamika perubahan global yang ditandai oleh perkembangan teknologi, kompleksitas sosial, serta tuntutan mutu pendidikan yang semakin tinggi. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara konseptual bagaimana transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan dapat dipahami dalam perspektif kepemimpinan visioner. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi literatur, dimana berbagai sumber ilmiah dianalisis untuk menemukan pola, konsep, dan strategi kepemimpinan yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki peran strategis dalam mengarahkan perubahan organisasi pendidikan melalui perumusan visi yang jelas, kemampuan adaptif terhadap perubahan, serta penguatan nilai-nilai inovatif dan kolaboratif. Transformasi manajemen kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga mencakup perubahan paradigma dalam memimpin, yaitu dari orientasi struktural menuju orientasi transformatif yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan visioner mampu menjadi motor penggerak dalam menciptakan budaya organisasi yang progresif, responsif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, integrasi antara manajemen kepemimpinan dan perspektif visioner menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara holistik dan berdaya saing.

Kata Kunci: transformasi, manajemen kepemimpinan pendidikan, kepemimpinan visioner, inovasi pendidikan, perubahan organisasi

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam membangun peradaban manusia yang berkelanjutan. Melalui pendidikan, nilai-nilai, pengetahuan, dan keterampilan ditransmisikan dari satu generasi ke generasi berikutnya, sehingga membentuk kualitas sumber daya manusia yang mampu menjawab tantangan zaman. Dalam konteks global yang terus berkembang, pendidikan tidak lagi dipandang sebagai proses statis, melainkan sebagai sistem dinamis yang harus senantiasa beradaptasi dengan perubahan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi (Masykur, 2022). Perubahan tersebut menuntut adanya pengelolaan pendidikan yang tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga strategis dan visioner dalam merancang masa depan.

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia pendidikan mengalami transformasi yang sangat signifikan, terutama akibat perkembangan teknologi digital, globalisasi, serta meningkatnya kompleksitas kebutuhan masyarakat. Lembaga pendidikan dihadapkan pada tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik, tetapi juga keterampilan abad ke-21 seperti berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi (Adi Susanto, 2022). Kondisi ini menuntut adanya perubahan mendasar dalam sistem pengelolaan pendidikan, khususnya dalam aspek kepemimpinan. Kepemimpinan pendidikan tidak lagi cukup hanya berorientasi pada pengendalian dan pengawasan, tetapi harus mampu menjadi motor penggerak perubahan yang adaptif dan inovatif.

Kepemimpinan pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan arah dan kualitas suatu lembaga pendidikan. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan sosial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, inspiratif, dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik secara optimal (Lifornita & Sholeh, 2021). Oleh karena itu, kepemimpinan pendidikan harus mampu mengintegrasikan antara aspek manajemen, nilai, serta visi masa depan yang jelas dan terarah. Dalam hal ini, transformasi manajemen kepemimpinan menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindari.

Transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan pada dasarnya merupakan proses perubahan yang bersifat sistemik dan berkelanjutan dalam cara pemimpin mengelola organisasi pendidikan. Transformasi ini mencakup perubahan dalam pola pikir (*mindset*), gaya kepemimpinan, strategi pengelolaan, serta budaya organisasi. Pergeseran ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak lagi bersifat konvensional dan birokratis, melainkan harus bersifat fleksibel, partisipatif, dan berorientasi pada inovasi. Dengan kata lain, pemimpin pendidikan dituntut untuk mampu menjadi agen perubahan yang mampu membawa organisasi menuju arah yang lebih progresif (Musfah, 2022).

Salah satu pendekatan yang relevan dalam memahami transformasi tersebut adalah perspektif kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner menekankan pada pentingnya visi sebagai landasan utama dalam mengelola organisasi. Visi tidak hanya berfungsi sebagai arah jangka panjang, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan motivasi bagi seluruh anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, visi menjadi sangat penting karena berkaitan dengan masa depan generasi yang akan datang. Pemimpin yang visioner mampu melihat peluang di tengah tantangan, serta mampu merumuskan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Nika dkk., 2022).

Sebagaimana tergambar dalam buku *Navigasi Visioner Kepemimpinan Pendidikan di Abad 21*, kepemimpinan visioner memiliki karakteristik utama berupa kemampuan melihat jauh ke depan, merumuskan strategi yang komprehensif, serta menginspirasi seluruh elemen pendidikan untuk bergerak bersama menuju perubahan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner tidak hanya berfokus pada aspek teknis

manajemen, tetapi juga pada aspek inspiratif dan transformasional. Pemimpin visioner mampu membangun komitmen kolektif serta menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan keberlanjutan (Siregar & Musfah, 2022).

Dalam praktiknya, transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan dalam perspektif visioner tidak terlepas dari berbagai tantangan. Tantangan tersebut antara lain resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, serta kompleksitas dalam mengelola berbagai kepentingan yang ada di dalam organisasi pendidikan. Selain itu, perkembangan teknologi yang sangat cepat juga menuntut pemimpin untuk terus belajar dan beradaptasi agar tidak tertinggal. Oleh karena itu, kepemimpinan visioner harus didukung oleh kompetensi yang memadai, baik dalam aspek manajerial, komunikasi, maupun pengambilan keputusan strategis (Suratmin & Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, 2022).

Lebih lanjut, transformasi kepemimpinan pendidikan juga berkaitan erat dengan perubahan paradigma dalam memandang peserta didik, guru, serta seluruh stakeholder pendidikan. Peserta didik tidak lagi diposisikan sebagai objek pembelajaran, tetapi sebagai subjek yang aktif dalam proses pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator. Sementara itu, pemimpin pendidikan harus mampu membangun sinergi antara berbagai pihak untuk menciptakan ekosistem pendidikan yang holistik dan berkelanjutan.

Dalam konteks ini, kepemimpinan visioner menjadi sangat relevan karena mampu menjembatani antara kebutuhan masa kini dan tuntutan masa depan. Pemimpin visioner tidak hanya fokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pembangunan fondasi yang kuat untuk keberlanjutan organisasi. Hal ini mencakup pengembangan sumber daya manusia, penguatan budaya organisasi, serta pemanfaatan teknologi secara optimal dalam mendukung proses Pendidikan (Tampubolon, 2022).

Selain itu, kepemimpinan visioner juga memiliki dimensi nilai yang sangat penting, terutama dalam konteks pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada aspek kognitif, tetapi juga pada pembentukan karakter. Pemimpin visioner harus mampu menjadi teladan dalam menanamkan nilai-nilai integritas, tanggung jawab, dan etika dalam lingkungan pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membentuk karakter generasi masa depan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan dalam perspektif kepemimpinan visioner merupakan suatu kajian yang sangat penting dan relevan. Kajian ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis mengenai konsep kepemimpinan, tetapi juga memberikan implikasi praktis dalam pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan dapat dipahami dan diimplementasikan dalam perspektif kepemimpinan visioner, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kualitas pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mengkaji konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen kepemimpinan pendidikan dan kepemimpinan visioner. Data diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku akademik, jurnal ilmiah, serta dokumen relevan yang mendukung analisis penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis,

kemudian dilanjutkan dengan proses reduksi data untuk memilih informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif-kualitatif, yaitu dengan menginterpretasikan berbagai konsep dan teori untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan dalam perspektif visioner.

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan berbagai referensi yang memiliki keterkaitan konsep. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki validitas yang kuat serta mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan dalam perspektif kepemimpinan visioner menunjukkan adanya perubahan paradigma yang mendasar dalam cara pemimpin memahami, merencanakan, serta mengimplementasikan kebijakan pendidikan. Kepemimpinan tidak lagi dimaknai sebagai aktivitas administratif yang bersifat rutin dan prosedural, melainkan sebagai proses strategis yang menuntut kemampuan berpikir jauh ke depan, membaca dinamika perubahan, serta merespons tantangan secara inovatif (Fahmi, 2022). Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi kekuatan utama yang menentukan arah, kualitas, serta keberlanjutan lembaga pendidikan.

Secara konseptual, transformasi kepemimpinan pendidikan berangkat dari pemahaman bahwa organisasi pendidikan merupakan sistem terbuka yang selalu berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi di luar organisasi, seperti perkembangan teknologi, perubahan sosial, serta dinamika global, secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi sistem Pendidikan (Alwi, 2022). Dalam kondisi seperti ini, pemimpin pendidikan dituntut untuk tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga proaktif dalam mengantisipasi perubahan. Kepemimpinan visioner menjadi relevan karena mampu memberikan arah yang jelas melalui visi yang terstruktur dan berorientasi masa depan.

Visi dalam kepemimpinan visioner tidak sekadar pernyataan formal yang tertulis dalam dokumen organisasi, tetapi merupakan gambaran masa depan yang ingin dicapai secara kolektif. Visi tersebut harus mampu menjawab berbagai tantangan yang dihadapi organisasi, sekaligus memberikan inspirasi bagi seluruh anggota untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Sebagaimana dijelaskan dalam buku *Navigasi Visioner Kepemimpinan Pendidikan di Abad 21*, visi harus bersifat idealistik namun tetap realistis, serta mampu menarik nilai, harapan, dan cita-cita seluruh stakeholder pendidikan (Artanto, 2022). Dengan demikian, visi menjadi fondasi utama dalam transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan.

Dalam implementasinya, transformasi kepemimpinan pendidikan melalui pendekatan visioner dapat dilihat dari beberapa dimensi utama. Dimensi pertama adalah dimensi strategis, yaitu kemampuan pemimpin dalam merumuskan arah kebijakan yang berbasis visi jangka panjang. Pemimpin tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah jangka pendek, tetapi juga mampu merancang strategi yang berkelanjutan. Hal ini mencakup perencanaan program pendidikan, pengembangan kurikulum, serta peningkatan kualitas tenaga pendidik yang selaras dengan kebutuhan masa depan.

Dimensi kedua adalah dimensi adaptif, yaitu kemampuan pemimpin dalam merespons perubahan dengan cepat dan tepat. Dalam era digital, perubahan terjadi dengan sangat cepat dan seringkali tidak terduga (Bunbaban dkk., 2022). Oleh karena itu, pemimpin pendidikan harus memiliki fleksibilitas dalam mengambil keputusan, serta mampu menyesuaikan strategi yang telah direncanakan dengan kondisi yang ada. Kepemimpinan visioner

memungkinkan pemimpin untuk tetap berpegang pada visi utama, namun tetap fleksibel dalam cara mencapainya.

Dimensi ketiga adalah dimensi inovatif, yaitu kemampuan pemimpin dalam mendorong terciptanya inovasi di lingkungan pendidikan. Inovasi tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga mencakup metode pembelajaran, sistem evaluasi, serta pola interaksi antara guru dan peserta didik. Pemimpin visioner mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi munculnya ide-ide baru, serta memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk bereksperimen dan berkreasi (deti dkk., 2024).

Dimensi keempat adalah dimensi kolaboratif, dimana pemimpin tidak lagi bekerja secara individual, tetapi membangun kerja sama dengan berbagai pihak. Kepemimpinan visioner menekankan pentingnya kolaborasi antara guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, serta masyarakat. Kolaborasi ini menjadi kunci dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang kuat dan berkelanjutan. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan berbagai kepentingan menjadi satu kesatuan yang harmonis (Hardhie, 2022).

Dimensi kelima adalah dimensi transformasional, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengubah budaya organisasi. Budaya organisasi yang sebelumnya bersifat statis dan birokratis perlu diubah menjadi budaya yang dinamis, terbuka terhadap perubahan, serta berorientasi pada peningkatan kualitas. Kepemimpinan visioner berperan dalam menanamkan nilai-nilai baru, seperti inovasi, integritas, profesionalisme, serta komitmen terhadap mutu Pendidikan (Haryanti dkk., 2021).

Selain kelima dimensi tersebut, transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan juga terlihat dalam perubahan gaya kepemimpinan. Pemimpin tidak lagi menggunakan pendekatan otoriter yang menekankan pada kekuasaan, tetapi beralih pada pendekatan partisipatif yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Pendekatan ini memberikan ruang bagi setiap individu untuk berkontribusi, sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi (Ismunandar & Hasan, 2022). Dengan demikian, proses pengambilan keputusan menjadi lebih inklusif dan demokratis.

Lebih lanjut, transformasi kepemimpinan pendidikan dalam perspektif visioner juga berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin visioner menyadari bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga oleh kualitas individu yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengembangkan potensi guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai program pelatihan, pembinaan, serta pemberian motivasi. Pengembangan sumber daya manusia menjadi investasi jangka panjang yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam konteks teknologi, kepemimpinan visioner juga memainkan peran penting dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem pendidikan. Pemimpin harus mampu memanfaatkan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen, serta sebagai media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Rahmaini dkk., 2021). Namun demikian, penggunaan teknologi harus tetap diimbangi dengan nilai-nilai humanistik agar tidak menghilangkan esensi pendidikan sebagai proses pembentukan karakter.

Transformasi kepemimpinan pendidikan juga tidak terlepas dari tantangan yang dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan, baik dari individu maupun dari sistem yang sudah mapan. Banyak organisasi pendidikan yang masih mempertahankan pola lama karena dianggap lebih aman dan familiar. Dalam kondisi seperti ini, pemimpin visioner harus mampu melakukan pendekatan persuasif serta memberikan pemahaman mengenai pentingnya perubahan.

Tantangan lainnya adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial, sarana prasarana, maupun sumber daya manusia. Keterbatasan ini seringkali menjadi hambatan dalam mengimplementasikan berbagai inovasi. Namun demikian, pemimpin visioner dituntut untuk mampu mencari solusi kreatif, seperti membangun kemitraan dengan berbagai pihak atau memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal (Sundari dkk., 2022).

Selain itu, kompleksitas dalam mengelola berbagai kepentingan juga menjadi tantangan tersendiri. Lembaga pendidikan memiliki banyak stakeholder dengan kepentingan yang berbeda-beda. Pemimpin harus mampu menyeimbangkan berbagai kepentingan tersebut agar tidak menimbulkan konflik yang dapat menghambat proses transformasi. Dalam hal ini, kemampuan komunikasi dan negosiasi menjadi sangat penting.

Di sisi lain, transformasi kepemimpinan pendidikan dalam perspektif visioner juga memberikan peluang yang besar bagi peningkatan kualitas pendidikan. Dengan adanya kepemimpinan yang visioner, organisasi pendidikan dapat lebih adaptif terhadap perubahan, lebih inovatif dalam mengembangkan program, serta lebih responsif terhadap kebutuhan Masyarakat (Ulwiyah dkk., 2021). Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu lulusan yang lebih siap menghadapi tantangan global.

Kepemimpinan visioner juga memungkinkan terciptanya sinergi antara berbagai elemen pendidikan, sehingga proses pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien. Sinergi ini mencakup kerja sama antara sekolah, keluarga, dan masyarakat dalam mendukung proses pembelajaran. Dengan demikian, pendidikan tidak hanya menjadi tanggung jawab lembaga formal, tetapi menjadi tanggung jawab bersama.

Lebih jauh lagi, transformasi ini juga berimplikasi pada perubahan sistem evaluasi dalam pendidikan. Evaluasi tidak lagi hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga pada proses, karakter, serta kompetensi peserta didik secara menyeluruh (Nurdiansyah dkk., 2021). Pemimpin visioner harus mampu merancang sistem evaluasi yang komprehensif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan dalam perspektif kepemimpinan visioner merupakan proses yang kompleks dan multidimensional. Transformasi ini mencakup perubahan dalam aspek visi, strategi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan visioner menjadi kunci utama dalam mengarahkan perubahan tersebut, sehingga organisasi pendidikan mampu berkembang secara berkelanjutan dan relevan dengan tuntutan zaman.

KESIMPULAN

Transformasi manajemen kepemimpinan pendidikan dalam perspektif kepemimpinan visioner merupakan suatu keniscayaan dalam menghadapi tantangan pendidikan di era modern. Kepemimpinan visioner memberikan arah yang jelas melalui perumusan visi yang strategis, serta mampu menggerakkan seluruh elemen organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Transformasi ini tidak hanya menyentuh aspek manajerial, tetapi juga mencakup perubahan paradigma kepemimpinan menuju pendekatan yang lebih adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Kepemimpinan visioner terbukti mampu menjadi motor penggerak perubahan dalam organisasi pendidikan, terutama dalam menciptakan budaya inovasi, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memperkuat nilai-nilai moral dan spiritual. Oleh karena itu, integrasi antara manajemen kepemimpinan pendidikan dan perspektif visioner menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Adi Susanto, N. : 18111110032. (2022). Model Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Smp Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021/2022 [Other, Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi]. <https://repository.uimsya.ac.id/id/eprint/446/>
- Alwi, M. (2022). Kepemimpinan Transformasional: Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi di Era Industri 4.0. JUPENJI : Jurnal Pendidikan Jompa Indonesia, 1(2), 87-97. <https://doi.org/10.55784/jupenji.Vol1.Iss2.227>
- Artanto, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Islam. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 12(2), 108-122. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v12i2.2706>
- Bunbaban, Y. S., Iriani, A., & Waruwu, M. (2022). Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dengan Menggunakan Model CIPP. Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 223-237. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i2.p223-237>
- deti, murni, murni, yanto, & abdul, sahib. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Kurikulum Merdeka [Masters, Institut Agama Islam Negeri Curup]. <https://e-theses.iaincurup.ac.id/7420/>
- Fahmi, M. (2022). Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Berbasis Al-Qur'an [Doctoral, Institut PTIQ Jakarta]. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/830/>
- Hardhie, U., S. ST Keb, S. KM, M. Pd; Dr Dian Wulandari, S. Psi, M. Pd; Prof Dr Ing H. Soewarto. (2022). Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Penguatan Kepemimpinan Visioner, Organisasi Pembelajaran, Kreativitas, dan Perilaku Inovatif. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Haryanti, S., Prof. Dr. Wahyuddin, M. S., & Dr. Muzakar Isa, S. E. (2021). Model Kepemimpinan Transformasional Perguruan Tinggi Islam Dalam Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 (Studi Kasus Kepemimpinan Di IAIN Surakarta Periode 2015-2019) [S2, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://doi.org/10/BAB%25205.pdf>
- Ismunandar, A., & Hasan, H. (2022). Kepemimpinan Transformasional dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan. Jurnal Al-Qiyam, 3(2), 214-222. <https://doi.org/10.33648/alqiyam.v3i2.285>
- Lifornita, V., & Sholeh, M. (2021). Penerapan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar di Masa Pandemi Covid-19. Inspirasi Manajemen Pendidikan, 403-416.
- Masykur, M. (2022). Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Pendidikan Tinggi Islam. Transformasi: Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam, 6(1), 76-102. <https://doi.org/10.47945/transformasi.v6i1.819>
- Musfah, J. (2022). Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Kebijakan. Prenada Media.
- Nika, S., Hidayat, N., & Laihah, G. H. (2022). Peningkatan Literasi Digital Melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner. JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN, 10(2), 88. <https://doi.org/10.33751/jmp.v10i2.6102>
- Nurdiansyah, N. M., Arief, A., Kahfi, A., & Hudriyah, H. (2021). Transformational Leadership In The Development Of A Quality Culture Of Madrasah (Research Problems at MTs and MA Pondok Pesantren Rafah Bogor). Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 10(02). <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1500>
- Rahmaini, A., Auladi, K., Kurniawati, U. M., & Istiningsih. (2021). Model Kepemimpinan Transformatif Dalam Mengembangkan Pola Kepemimpinan Di Madrasah Ibtidaiyah. As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam Dan Pendidikan, 10(1), 87-112.

<https://doi.org/10.51226/assalam.v10i1.206>

Siregar, D. R. S., & Musfah, J. (2022). Model Kepemimpinan Pendidikan Rasulullah SAW. *Tarbiyatuna Kajian Pendidikan Islam*, 6(2), 203–215.

<https://doi.org/10.69552/tarbiyatuna.v6i2.1141>

Sundari, A., Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. (2022). *Kepemimpinan*. Academia Publication.
Suratmin, & Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M. P. (2022). Peran Kepemimpinan Visioner
Mudir Pondok Pesantren Miftahul Huda Sambu Boyolali [S2, Universitas
Muhammadiyah Surakarta].

<https://doi.org/10/SURAT%2520PERNYATAAN%2520PUBLIKASI%2520ILMIAH.pdf>

Tampubolon, M. (2022). Model Kepemimpinan Visioner Dalam Mendukung Perkembangan
Organisasi. *Jebit Mandiri - Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Teknologi*, 2(1), 1–3.

Ulwiyah, N., Maunah, B., & Arifin, Z. (2021). Dimensi Kepemimpinan Transformasional
dalam Perspektif al-Qur'an. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 7(2), 157–
191. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v7i2.2472>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA