

KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM BIDANG PENDIDIKAN

Darmaji, Meila Hayudiyani, Maisyaroh, Raden Bambang Sumarsono

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: meila.hayudiyani@gmail.com

Abstrak: Penulisan artikel ini mempunyai tujuan untuk mengetahui konsep dasar tentang kepemimpinan visioner. Pemimpin yang ideal seharusnya memiliki kemampuan dalam meyakinkan pengikut untuk mewujudkan impian yang diharapkan berupa sebuah visi organisasi. Visi organisasi inilah yang menuntun sekolah untuk melihat kedepan sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan dalam mengembangkan sekolah untuk mencapai tujuan dari visi organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif untuk diimplementasikan di era globalisasi adalah kepemimpinan visioner karena dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang menuntun setiap organisasi selalu mengikuti perubahannya. Artikel ini disusun menggunakan pendekatan studi kepustakaan dengan mencari dan menelaah sumber yang relevan tentang kajian kepemimpinan visioner. Hasil dari sudi pustaka adalah kepemimpinan visioner merupakan pengembangan dari kepemimpinan transaksional yang luas, meliputi: kepemimpinan karismatik, kepemimpinan visioner, dan kepemimpinan budaya.

Kata kunci: kepemimpinan visioner, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan budaya

Faktor kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peranan dan fungsi yang penting, karena pengambilan keputusan yang bersifat strategis dalam sebuah organisasi hanya dapat dilakukan oleh seorang pemimpin terutama dalam merancang visi dan misi yang hendak dicapai dalam organisasi. Membahas tentang kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari tipe dan gaya yang biasa dimainkan oleh seorang pemimpin. Gaya pemimpin tidaklah sama, masing-masing orang dalam memimpin sebuah organisasi menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi yang dihadapinya. Ketepatan seorang pemimpin menerapkan gaya memimpin dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri, karena organisasi sendiri terus bergerak mengalami perubahan dan perkembangan.

Pemimpin bertanggung jawab terhadap efektivitas pengelolaan sekolah, karena masa depan yang ideal dari suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh eksistensi pemimpinnya. Kepala sekolah diharapkan dapat menjadi pemimpin yang memiliki inovasi untuk memajukan lembaga sekolah. Dengan demikian kualitas seorang kepala sekolah dalam memimpin menentukan keberhasilan lembaga sekolah tersebut. Pemimpin ideal seharusnya memiliki kemampuan dalam meyakinkan pengikut untuk mewujudkan impian yang diharapkan berupa sebuah visi organisasi. Visi organisasi inilah yang menuntun sekolah untuk melihat jauh ke depan, sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan dalam mengembangkan sekolah untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Era revolusi industri 4.0 saat ini menuntun seorang pemimpin untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap semua perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Seorang pemimpin harus mampu memandang jauh segala kemungkinan, peluang, tantangan, dan bahkan hambatan yang bisa datang setiap saat (visioner). Seorang pemimpin visioner sangat efektif untuk menghadapi era dimana organisasi menuntun untuk bergerak dengan cepat dan bersaing dengan sekolah yang lain. Menurut Sorensen, dkk., dikutip Ahi (2018) menekankan pentingnya suatu gaya kepemimpinan visioner pemimpin lembaga akademik untuk memandu lembaga mereka dan mengevaluasi kinerja kualitas lembaga dalam peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Mappaenre (2014) menyatakan

bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah, akan tergambar dari pengembangan sekolah yang dipimpinya.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah akan mendukung para guru dalam menetapkan sasaran diri, dan menstimulasi tumbuhnya kepemimpinan diri (*self-leadership*) para guru. Menurut Makmun dalam Irwana (2015) kepemimpinan kepala sekolah dinyatakan efektif apabila adanya kesesuaian antara target yang diharapkan dengan pencapaian hasil (*achievement atau observed output*) dalam menjalankan organisasi. Seorang pemimpin yang *visionary* akan mampu memobilisasi setiap anggotanya untuk bergerak mencapai cita-cita bersama. Dampak dari kepemimpinan visioner diharapkan mampu membangun psikologis yang baik kepada bawahan, serta mampu merencanakan, mengorganisasi, dan menggerakkan dengan tepat dalam melakukan perubahan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Sunarta (2006) untuk dapat menampung berbagai macam kepentingan dan aspirasi bawahan menghadapi era globalisasi saat ini, dibutuhkan seorang pemimpin yang visioner agar terdapat perimbangan dan keselarasan di dalam organisasi itu sendiri. Seorang pemimpin yang visioner mampu memberikan arahan dengan jelas, memberikan petunjuk dengan jelas kepada bawahan tidak membiarkan bawahan melakukan inovasi dan eksperimen dalam menjalankan pekerjaan dengan memperhitungkan kendala dan risiko. Dengan gaya *visionary* seorang pemimpin mampu memberikan gambaran besar, cita-cita besar secara jelas dan membangun kebersamaan, dan membangun komitmen dengan harapan terbentuk tim yang kuat dalam menjalankan organisasi dan membuat bangga orang-orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut.

METODE

Artikel ini disusun dengan menggunakan metode studi kajian literatur dengan mencari acuan referensi dari berbagai sumber rujukan yang relevan. Bungin (2008) berpendapat bahwa metode literatur merupakan salah satu metode dalam mengumpulkan data yang digunakan untuk meneliti data historis dalam metodologi penelitian sosial. Sedangkan menurut Sugiyono (2005), literatur adalah catatan-catatan suatu peristiwa dengan bentuk karya monumental, gambar, maupun tulisan seseorang yang sudah berlalu. Tujuan dari studi literasi sebagai dasar teori dalam melakukan studi tentang kepemimpinan visioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat Kepemimpinan Visioner

Hasil dari studi pustaka diketahui kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang relevan dengan era globalisasi seperti saat ini. Kepemimpinan visioner memiliki beberapa karakteristik, langkah strategi, dan peran kepemimpinan yang umumnya berwawasan pada masa depan sekolah. Kepemimpinan visioner merupakan pengembangan dari kepemimpinan transaksional yang luas, meliputi: kepemimpinan karismatik, kepemimpinan visioner, dan kepemimpinan budaya. Kepemimpinan visioner mampu membangun organisasi yang dipimpinya dengan memandang jauh impian, harapan, dan angan-angan. Para anggota organisasi di dorong untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan menghadirkan tantangan kepada para anggotanya untuk mampu merealisasikan capaian dan tujuan organisasi. Pemimpin yang visioner memberi sokongan para bawahannya untuk mengetahui posisi dan tugasnya dengan gambaran besar visi yang dicita-citakan bersama.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan dalam mengartikulasikan visi yang nyata, reliabel, dan menarik untuk masa depan dari organisasi. Salah satu tanda kepemimpinan visioner adalah kemampuan dalam merencanakan perumusan visi yang jelas, sehingga sasaran yang akan dicapai dapat tergambar dari pengembangan lembaga yang dipimpinnya. Menurut Hidayah (2016), kepemimpinan visioner merupakan kemampuan pemimpin dalam penciptaan, perumusan, sosialisasi, dan implementasi pemikiran ideal yang dipercaya sebagai cita-cita organisasi di masa mendatang, antara anggota organisasi dan *stakeholder* yang harus direalisasikan oleh komitmen semua anggota.

Menurut Rivai (2009) kepemimpinan visioner bisa digambarkan dalam istilah lain, yaitu kepemimpinan transformasional dan karismatik. Menurut Burns (dalam Safaria, 2004) kepemimpinan transformasional ditandai dengan adanya pemimpin yang fokus pada perubahan masa depan untuk mencapai perubahan nilai kepercayaan, sikap, pemikiran, dan kebutuhan anggotanya. Sedangkan kepemimpinan karismatik menurut Weber (dalam Winarno, 2011) mempunyai kemampuan untuk mengubah suatu sistem organisasi berdasarkan pendapat dan kepentingan bawahan yang memiliki kepercayaan terhadap keistimewaan pemimpinnya. Dari beberapa persepsi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam kepemimpinan visioner terdapat kepemimpinan transformasional dan karismatik.

Temeeyasuwan (dalam Yordsala, dkk., 2014) juga memberikan pendapat bahwa kepemimpinan visioner merupakan pengembangan dari kepemimpinan transaksional yang luas, meliputi kepemimpinan karismatik, kepemimpinan visioner, dan kepemimpinan budaya. Menurut Omar, dkk., (dalam Sirin, dkk., 2018), kepemimpinan transaksional didasarkan pada kondisional hubungan pertukaran berdasarkan hadiah antara pemimpin dan juniornya. Sedangkan kepemimpinan budaya menurut Guvun dalam Ustun (2017) bertujuan untuk mengembangkan budayayang baru dalam arti organisasi sambil mempertahankan budaya pada saat ini. Pemimpin budaya adalah orang yang berusaha untuk memberikan integrasi budaya organisasi dengan budaya masyarakat. Dengan melihat pendapat dari Rivai (2009) dan Temeeyasuwan dalam Yordsala, dkk., (2014), disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner merupakan kepemimpinan yang memadukan berbagai macam model kepemimpinan dengan tujuan untuk mencapai cita-cita atau visi organisasi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan visioner memerlukan pemimpin yang berimajinasi, berpengetahuan yang luas, memiliki kepekaan, berwawasan masa depan, mampu menggerakkan semua potensi, dan sumber daya yang dimiliki seseorang untuk mencapai cita-cita bersama dan dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Komariah (2010) pemimpin visioner harus memiliki tiga hal, yaitu konsep dari visi; karakteristik dan unsur dari visi; serta tujuan dari visi. Pemimpin harus memiliki kesungguhan, yakin pada visinya sendiri dan transparansi. Jika visi seorang pemimpin itu tidak murni, maka orang-orang akan merasakannya. Transparansi berarti tidak ada yang menghalangi atau mengelabui dalam suatu organisasi yang merupakan gerakan kejujuran dengan saling membagi informasi dan melibatkan semua anggota dalam menentukan keputusan yang terbaik. Kepala sekolah dengan kepemimpinan visioner tidak hanya mengendarai roda organisasi sekolah, namun juga memberikan inspirasi dan menciptakan iklim sekolah yang baik untuk mencapai tujuan bersama dan masa depan sekolah.

Hidayah (2016) menyatakan bahwa dengan kemajuan dan berkembangnya ketercapaian dunia pendidikan, khususnya perkembangan meningkatnya mutu pendidikan

ke arah yang lebih baik, kepemimpinan visioner dianggap mampu mengakomodasi kebutuhan-kebutuhan dan tuntutan-tuntutan pendidikan dengan melakukan pemberdayaan menuju mutu pendidikan masa depan yang lebih baik. Ada 5 prinsip kepemimpinan visioner menurut Bennis (dalam Yordsala, 2014) adalah: (1) pemimpin melakukan pekerjaan yang menantang, menciptakan yang baru inovasi, dan meningkatkan orang lain dalam memiliki inisiatif baru dan pemikiran yang menantang; (2) motif inspirasional sebagai serta antusiasme dengan mengembangkan visi secara bersama-sama dengan orang lain; (3) promosi kerja tim dan mendukung orang lain; (4) memberikan contoh yang baik untuk orang lain; dan (5) keberhasilan utama dalam bekerja dengan semangat.

Karakteristik Kepemimpinan Visioner

Dalam era yang penuh dengan tantangan dan kemajuan jaman di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, era milenial dimana hampir semua informasi dapat dipastikan dengan mudah dan cepat diakses oleh masyarakat dunia dengan sangat cepat. Pada era globalisasi menuntut perubahan di segala bidang aspek kehidupan, untuk itu sangat diperlukan hadirnya sosok pemimpin dengan visi yang kuat, mampu menatap masa depan dengan berfikir yang jauh kedepan, serta mampu menjawab arus perubahan dan tuntutan perkembangan jaman. Seorang pemimpin visioner menurut Fahmi Alaydroes dalam Hartono (2014) hendaknya memiliki sedikitnya 8 karakter: (1) memiliki pandangan ke masa depan; (2) memiliki keberanian dalam membuat kebijakan; (3) mampu mengorganisasi bawahan untuk mencapai tujuan; (4) memiliki visi yang jelas; (5) memiliki misi yang akan dilaksanakan; (6) berpegang teguh pada nilai-nilai spiritual yang diyakini; (7) membina hubungan secara efektif; dan (8) inovatif.

Sedangkan menurut Nanus (1992) kepemimpinan visioner memiliki empat kompetensi yakni: (1) komunikatif dengan seluruh anggota di dalam organisasi untuk memberikan bimbingan, dorongan, dan motivasi; (2) paham dengan lingkungan luar sehingga dapat merespon peluang dan ancaman secara tepat; (3) berperan penting dalam menjalankan organisasi sesuai dengan prosedur untuk mempertahankan produk dan jasa; dan (4) mengembangkan inovasi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan.

Brown (dalam Rasto, 2003) menjabarkan kompetensi atau karakter yang harus dimiliki oleh seseorang dengan kepemimpinan visioner, yaitu: (1) *visualizing*, gambaran jelas tentang apa yang akan dicapai dan kapan hal tersebut akan tercapai; (2) *futuristic thinking*, pemikiran tentang posisi yang diharapkan pada masa mendatang; (3) *showing foresight*, merencanakan dan memperkirakan masa depan dengan melakukan pertimbangan terhadap faktor yang mungkin berpengaruh pada rencana; (4) *proactive planning*, penetapan tujuan dan strategi untuk mencapainya dengan antisipasi hambatan melalui rencana darurat untuk penanggulangan hambatan tersebut; (5) *creative thinking*, memikirkan jalan keluar alternatif dengan memperhatikan peluang dan ancaman; (6) *taking risks*, berani dengan tantangan dan mengambil risiko; (7) *process alignment*, penyesuaian sasaran pribadi dengan sasaran organisasi; (8) *coalition building*, menciptakan hubungan yang harmonis di dalam dan di luar organisasi dengan mencari berbagai peluang untuk melakukan kerjasama dengan semua golongan; (9) *continuous learning*, mengikuti pelatihan dan pengembangan di dalam dan di luar organisasi memperluas pengetahuan dan imajinasinya; dan (10) *embracing change*, menyeleksi setiap perubahan dan memberdayakan perubahan yang memberikan manfaat pada organisasi.

Langkah Strategi Kepemimpinan Visioner

Langkah strategi untuk menjadi pemimpin visioner menurut Martinelly (dalam Hartono dan Priyanti, 2014) adalah:

1. Membina hubungan secara efektif. Segala aktivitas dan keputusan yang diambil diarahkan kepada tujuan dari organisasi sebagai bentuk penghindaran dari penyitaan energi dan pemborosan sumber daya. Hal ini membutuhkan kekompakan dan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggotanya.
2. Membuat rencana jangka panjang. Rencana jangka panjang untuk langkah 5 s.d. 10 tahun kedepan tentang siapa yang menjadi pemimpin dan bertanggung jawab dalam mencapai tujuan dengan kompetensi kepemimpinan yang dibutuhkan dan desain pengembangan dalam kepemimpinannya. Oleh karena itu, perlunya dibentuk komite dengan tugas penyiapan langkah-langkah strategis dalam mencapai tujuan jangka panjang. Tugas dari komite tersebut adalah merekrut, menyeleksi, mengorientasi, melatih, mengasesmen performa, dan menetapkan masing-masing tugas dan tanggung jawab.
3. Mengembangkan visi masa depan organisasi. Kunci dalam merumuskan visi adalah sebuah jawaban dari pertanyaan keinginan organisasi di kemudian hari. Rumusan visi yang telah dibuat akan menginspirasi seluruh kegiatan organisasi, seperti dalam kegiatan rapat dan dalam menghadapi segala peluang dan ancaman di dalam organisasi. Kemudian rumusan visi disampaikan kepada *stakeholders* di dalam dan di luar organisasi.
4. Selalu siap dan dinamis untuk setiap perubahan. Perubahan di luar organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi keadaan organisasi 3 s.d. 5 tahun ke depan sehingga organisasi harus selalu siap dan cepat dalam menyajikan informasi-informasi mutakhir. Anggota organisasi diberikan dorongan dan fasilitas untuk mencari informasi dan berita yang terkait dan relevan dengan tuntutan dari setiap perubahan.
5. Selalu mengetahui setiap perubahan yang dibutuhkan pelanggan. Adakalanya apa yang diinginkan dan dibutuhkan pelanggan mengalami perubahan sehingga organisasi harus menyediakan layanan informasi yang dapat mengetahui perubahan-perubahan tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan survei kepuasan pelanggan, berkomunikasi dengan pelanggan, dan menjalankan layanan "*customer care*".

Dari sekian banyak strategi yang telah dipaparkan, satu hal yang harus dikerjakan oleh seorang pemimpin visioner adalah pemimpin mampu menciptakan iklim dan budaya untuk suatu perubahan. Pemimpin secara antusias dan berkesinambungan untuk memberikan suara terhadap pentingnya suatu perubahan yang dilakukan untuk kebaikan, memberikan semangat yang mendorong seluruh anggota dengan memberikan contoh teladan yang nampak pada organisasi sendiri maupun contoh kesuksesan dari organisasi lain.

Peran Kepemimpinan Visioner

Berry (dalam Hidayah, 2016) menyatakan bahwa peran adalah cara tertentu untuk melakukan tindakan dengan segala harapan. Lebih lanjut Berry dalam Hidayah (2016) menjelaskan bahwa apabila individu menempati suatu kedudukan tertentu maka orang-orang sekitar mempunyai harapan tertentu kepada individu tersebut. Menurut Nanus dalam Hidayah (2016) kepemimpinan visioner mempunyai peran sebagai:

1. Penentu Arah (*Direction Setter*)

Pemimpin dengan visi mempunyai peran sebagai penentu arah, yaitu menyampaikan sebuah visi dengan cara membicarakannya, memberikan motivasi pada anggota, memberikan keyakinan pada orang bahwa yang dikerjakan adalah sesuatu yang semestinya, dan memberikan dukungan melalui partisipasi di semua tingkat dan tahapan usaha menuju masa mendatang. Pemimpin adalah faktor yang menentukan peraih kesuksesan dalam sebuah organisasi, sehingga sebagai penentu arah harus melakukan seleksi dan penetapan sasaran dengan pertimbangan lingkungan luar masa depan. Hal ini merupakan tujuan dalam mengerahkan segala sumber daya manusia sehingga dapat dilakukan penyusunan langkah-langkah sasaran yang dituju untuk kemajuan organisasi.

Menurut Hidayah (2016), peran dari kepemimpinan visioner adalah memberikan bimbingan pada bawahan dalam penetapan arah tujuan dalam menerapkan visi sekolah. Oleh karena itu, sebagai acuan masa depan dibutuhkan visi, tujuan, dan sasaran yang disediakan oleh pemimpin. Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin visioner sebagai penentu arah menurut Winardi (dalam Hidayah, 2016) adalah mampu memastikan anggotanya untuk mengetahui apa yang diharapkan pemimpin dari mereka di setiap situasi dan kondisi, dan memberikan bantuan untuk pengembangan keterampilan anggota. Selain itu, pemimpin mengupayakan dalam pengembangan moral bawahan, sehingga memiliki loyalitas yang tinggi dan bukan hanya sekedar bekerja.

2. Agen Perubahan (*Agent of Change*)

Pemimpin visioner mempunyai tanggung jawab dalam merangsang suatu perubahan di lingkungan internal, karena pemimpin tidak menyukai situasi yang statis dan mempunyai mimpi untuk kesuksesan organisasi melalui inovasi yang membuat anggota bekerja secara rasional. *Visionary leadership* selalu memikirkan pengembangan inovasi untuk pembelajaran, manajemen di sekolah, dan hubungan kerja sama yang dilakukan dengan dunia usaha. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu melakukan antisipasi dari perkembangan dunia luar, membuat perkiraan implikasinya terhadap organisasi, dan memprioritaskan perubahan. Hidayah (2016) menyatakan bahwa pemimpin visioner berperan sebagai pelopor setiap perubahan menuju kebaikan dalam menerapkan visi.

3. Juru Bicara (*Spokesperson*)

Pemimpin visioner sebagai juru bicara harus mampu mengkomunikasikan pesan yang melibatkan diri dan semua orang dalam mencapai visi organisasi secara internal maupun eksternal. Seorang pemimpin selain memberikan keyakinan terhadap orang di lingkungan internal, juga harus memberikan keyakinan terhadap lingkungan eksternal melalui perkenalan dan sosialisasi kelebihan dari visi organisasi yang berpengaruh pada kemajuan organisasi.

Menurut Moreno dalam Molina (2018) komunikasi yang efektif tidak hanya membutuhkan pengetahuan proses komunikasi secara komprehensif, tetapi juga membangun mekanisme yang memastikan bahwa pesan yang ingin dikirimkan mencapai penerima dengan benar dan melalui umpan balik dapat memastikan bahwa pesan berhasil diterima. Kemampuan komunikasi yang dimiliki memberikan keyakinan akan visi organisasi yang menarik, memiliki manfaat, dan menyenangkan, sehingga pemimpin visioner disebut dengan negosiator yang andal dalam memiliki hubungan dengan organisasi lain. Menurut Hidayah (2016), peran pemimpin visioner adalah dengan

penyampaian pokok pikiran dan tulisan sehingga mampu melakukan komunikasi yang membangun komitmen dengan menyampaikan kepentingan pengimplementasian visi.

4. Pelatih (*Coach*)

Seorang pemimpin visioner dikatakan efektif jika menjadi pelatih yang baik dengan menjaga karyawan untuk pemusatan pada penerapan visi melalui pemberian arahan dan harapan, dan membangun rasa percaya pada para bawahan. Pemimpin visioner dituntut memiliki kesabaran dan suri teladan yang baik dengan memberikan semangat dan membantu karyawan untuk belajar dan tumbuh, sehingga karyawan bisa percaya diri. Pemimpin visioner juga menghargai keberhasilan dan menghormati bagaimana karyawan dalam meningkatkan kemampuan yang mencapai visi secara tetap. Pemimpin visioner sebagai pelatih yang profesional harus mampu melakukan pengembangan profesionalisme karyawan dengan program pelatihan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Langkah strategis dengan inovasi kepada para pemangku kepentingan dengan memberdayakan para anggota dan melakukan penciptaan sistem kepemimpinan yang demokratis yang mempunyai visi organisasi untuk tujuan bersama. Upaya yang dilakukan pemimpin visioner sebagai pelatih profesional adalah menerapkan visi ke dalam budaya organisasi atau budaya sekolah. Budaya sekolah membentuk seseorang agar patuh dengan aturan dan dapat menciptakan pola kebiasaan yang baik melalui usaha disiplin yang ditegakkan oleh sekolah.

SIMPULAN

Kepemimpinan visioner seorang pemimpin mampu membangun organisasinya dengan memandang jauh impian, harapan dan angan-angan. Dalam membangun organisasi *visionary leadership* mampu memberikan arti yang jelas pada setiap aktivitas serta menentukan langkah aktivitas dengan cermat sehingga organisasi dapat tumbuh dan meningkat. Kepemimpinan visioner fokus pada pencapaian hasil, beorientasi pada hasil, membangun *trust* yang kuat dalam organisasi menumbuhkan nilai afektif, psikomotor serta iklim psikologis yang sehat untuk tujuan di masa depan.

Karakteristik seorang *visionery leadership* yaitu: (1) memiliki pandangan ke masa depan; (2) memiliki keberanian dalam membuat kebijakan; (3) mampu mengorganisasi bawahan untuk mencapai tujuan; (4) memiliki visi yang jelas; (5) memiliki misi yang akan dilaksanakan; (6) berpegang teguh pada nilai-nilai spiritual yang diyakini; (7) membina hubungan secara efektif, dan (8) inovatif. Strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin visioner adalah: (1) konsentrasi pada pencapaian tujuan; (2) memiliki perencanaan baik pada semua jangka waktu; (3) mengelolavisi yang jelas; (4) melakukan inovatif disetiap aktivitas; dan (5) berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Seorang pemimpin visioner hendaknya mampu memainkan dalam membuat kebijakan, sebagai pembawa transformasi, mampu memberikan pelatihan, dan dapat berbicara dengan jelas.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahi, S. 2018. Applying Business Models to Higher Education. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 10(9), 111-122.
- Bungin, B. 2008. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Hartono, D., & Priyanti, W. 2014. *Kepemimpinan Visioner: Mewujudkan sekolah Bernuansa Islam Siap Bersaing di Era Globalisasi*. Surabaya: Jagad 'Alimussirry.

- Hidayah, N. 2016. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Irwana, A. 2015. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Efektivitas Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2), 104-119.
- Komariah, A., & Cepi, T. 2010 *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mappaenre, A. 2014. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Kepemimpinan Diri Guru dan Sekolah Efektif. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(4), 217-288.
- Molina, O.A.M. 2018. Visionary Leadership in the Administrative Staff of the Guapan Educational Unit. *Journal of Technology and Science Education*, 8(2), 115-125.
- Rasto. 2003. Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 2(3), 59-67.
- Rivai, V. dan Arivian, A. 2009 *Islamic Leadership Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Safaria, T. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sirin, Y. E., Aydin, O., & Bilir, F. P. 2018. Transformational-Transactional Leadership and Organizational Cynicism Perception: Physical Education and Sport Teachers Sample. *Universal Journal of Educational Research*, 6(9), 2008-2018.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. 2006. Kepemimpinan Visioner dalam Kancah Global. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 59-68.
- Ustun, A. 2017. Effects of the Leadership Roles of Administrators Who Work at Special Education Schools upon Organizational Climate. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 504-509.
- Winarno. 2011. *Pengembangan Sikap Entrepreneurship & Intrapreneurship: Korelasinya dengan Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Berprestasi di Perusahaan*. Jakarta: PT Indeks.
- Yordsala, S., Tesaputa, K., & Ampai, A. S. 2014. The Development of Visionary Leadership Administrators in Thai Primary School. *International Education Studies*, 7(1), 92-101.