

Visionary Leadership: Building The Future Through Vision and Innovation

Muhammad Zaidan Arkaan¹, Nurul Qomariyah², Nabila Nur Annisa³, Intan Tirza Nuriya⁴
Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang
Arkaanzaidan26@gmail.com, Nurul02qomariyah@gmail.com, nabillanurannisa1@gmail.com,
intantirzaaa@gmail.com

Abstract: Visionary leadership is a managerial approach that emphasizes the development of transformational visions to effectively guide organizations toward achieving their goals. This study aims to identify the characteristics and implementation strategies of visionary leadership, particularly in the context of education. A qualitative descriptive method with a literature review approach was employed, analyzing relevant academic sources. The findings reveal that visionary leaders possess characteristics such as forward-thinking, the courage to make strategic decisions, innovation, effective communication, and adaptability to change. In the educational sector, visionary leaders play a critical role in fostering innovative learning ecosystems, empowering educators, and inspiring students to reach their full potential. Implementation strategies involve formulating clear visions, transforming them into concrete actions, and fostering collaboration with all stakeholders. The study concludes that visionary leadership serves as a strategic solution to navigate global dynamics and ensure organizational sustainability. Its implications highlight the need to adopt this approach to enhance educational institutions' quality and prepare future generations to be competitive.

Keywords: Visionary leadership, vision, innovation, future

Abstrak: Kepemimpinan visioner merupakan pendekatan manajerial yang mengedepankan kemampuan menciptakan visi transformasional guna mengarahkan organisasi menuju tujuan secara efektif. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi karakteristik dan strategi implementasi kepemimpinan visioner, khususnya dalam konteks pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur, yang menelaah berbagai sumber akademik relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin visioner memiliki karakteristik seperti pandangan jauh ke depan, keberanian mengambil keputusan strategis, inovasi, komunikasi efektif, serta adaptasi terhadap perubahan. Dalam dunia pendidikan, pemimpin visioner berperan penting dalam menciptakan ekosistem pembelajaran inovatif, memberdayakan tenaga pendidik, dan menginspirasi peserta didik untuk mencapai potensi maksimalnya. Implementasi strategi melibatkan proses perumusan visi yang jelas, transformasi visi menjadi aksi konkret, serta kolaborasi dengan seluruh pemangku kepentingan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan visioner adalah solusi strategis dalam menghadapi dinamika global dan memastikan keberlanjutan organisasi pendidikan. Implikasinya, pendekatan ini perlu diadopsi untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan dan mempersiapkan generasi masa depan yang kompetitif.

Kata kunci: Kepemimpinan visioner, visi, inovasi, masa depan

Pendahuluan

Kepemimpinan visioner menjadi salah satu pendekatan strategis yang sangat relevan dalam mengelola organisasi di tengah kompleksitas perubahan global dan perkembangan teknologi yang pesat. Di era modern ini, keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh kemampuan bertahan di tengah tantangan, tetapi juga oleh kemampuannya untuk memanfaatkan peluang guna mencapai keunggulan kompetitif. Kepemimpinan visioner memungkinkan organisasi memiliki arah yang jelas dengan visi transformasional sebagai panduan utama. Pemimpin visioner bertindak sebagai penggerak perubahan, yang tidak hanya mampu memotivasi anggota organisasi tetapi juga menciptakan inovasi yang berkelanjutan (Budi Harto et al., 2023; Fauzan, 2021).

Temuan-temuan sebelumnya menunjukkan bahwa organisasi dengan kepemimpinan visioner cenderung lebih adaptif terhadap dinamika lingkungan eksternal. Dalam dunia korporasi, konsep ini telah banyak diaplikasikan untuk meningkatkan efisiensi operasional, inovasi produk, dan kepuasan pelanggan. Namun, dalam konteks pendidikan, implementasi kepemimpinan visioner masih jarang dieksplorasi secara mendalam. Padahal, pendidikan memiliki tantangan yang unik, seperti peningkatan kualitas pembelajaran, pemberdayaan tenaga pendidik, dan transformasi kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman (Mukti, 2018; Supriani & Lestari, 2022).

Sementara itu, penelitian terkait strategi kepemimpinan visioner juga mengindikasikan bahwa pemimpin yang visioner memiliki kemampuan untuk merumuskan visi yang tidak hanya inspiratif tetapi juga praktis. Karakteristik ini memungkinkan mereka menciptakan ekosistem kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada masa depan.

Penelitian Lestari et al. (2023) mengungkapkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin visioner berperan penting dalam membangun budaya belajar yang mendukung pembelajaran holistik. Namun, sebagian besar studi ini masih bersifat konseptual dan belum membahas implementasi konkret di lapangan.

Selain itu, penelitian Rachman et al. (2023) menyoroti pentingnya pendekatan visioner dalam mendukung transformasi pendidikan, tetapi belum menjawab bagaimana strategi ini dapat diterapkan secara sistematis untuk menciptakan dampak yang terukur. Kesenjangan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk penelitian yang lebih spesifik, baik dalam hal karakteristik pemimpin visioner maupun strategi implementasinya dalam dunia pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi karakteristik, strategi implementasi, dan dampak kepemimpinan visioner, khususnya di lingkungan pendidikan. Melalui pendekatan studi literatur, penelitian ini tidak hanya memberikan landasan teoretis tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi pengembangan model kepemimpinan yang relevan dan aplikatif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung transformasi pendidikan dan memastikan keberlanjutan institusi pendidikan di tengah tantangan global.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode *library research* atau studi kepustakaan. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan dokumen lainnya yang relevan dengan topik penelitian (Mestika Zed, 2014). Penelitian ini

tidak menggunakan data lapangan, melainkan menitikberatkan pada analisis teoretis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Studi kepustakaan digunakan untuk memahami konsep teoritis, menemukan celah penelitian, dan membangun landasan teoritis yang kuat. Dalam penelitian ini, metode tersebut dipilih untuk mengeksplorasi tema Kepemimpinan Visioner: Membangun Masa Depan Melalui Visi dan Inovasi. Proses analisis pemilihan dan pengumpulan data relevan, pembacaan mendalam untuk memahami isi literatur, pengorganisasian data, penyusunan ringkasan dan kesimpulan (Nasution et al., 2023).

Kajian literatur ini dirancang untuk menjawab rumusan masalah, mengembangkan teori, dan menganalisis hasil kajian terkait kebijakan publik di bidang Manajemen Pendidikan Islam. Hal ini mencakup fokus utama penelitian, yaitu Kepemimpinan Visioner: Membangun Masa Depan Melalui Visi dan Inovasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Konsep Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan pendekatan strategis dalam manajemen organisasi yang berfokus pada pengembangan visi transformatif untuk mencapai tujuan organisasi secara komprehensif, efektif, dan berkelanjutan (Hayudiyani & Sumarsono, n.d.). Pemimpin visioner tidak hanya merancang visi yang inspiratif, tetapi juga memastikan bahwa visi tersebut memiliki validitas praktis dan relevansi strategis untuk menghadapi dinamika internal dan eksternal organisasi. Visi yang dihasilkan oleh pemimpin visioner berfungsi sebagai kompas utama yang memandu arah organisasi. Dengan visi ini, seluruh anggota organisasi bergerak secara terkoordinasi dan sinergis menuju masa depan yang telah diproyeksikan (Taufiqurokhman, 2024). Pemimpin visioner juga bertindak sebagai penggerak utama, menciptakan budaya kerja yang mendukung implementasi visi tersebut melalui inovasi, pemberdayaan anggota, dan komunikasi efektif. Melalui pendekatan ini,

organisasi tidak hanya mampu menghadapi tantangan masa kini tetapi juga mempersiapkan diri untuk menjawab kebutuhan masa depan dengan lebih percaya diri dan terarah.

Dalam konteks organisasi kontemporer, kepemimpinan visioner memiliki signifikansi yang sangat tinggi, terutama dalam menghadapi kompleksitas globalisasi, percepatan perkembangan teknologi, dan transformasi sosial yang dinamis (Budi Harto et al., 2023). Gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya merancang dan membangun fondasi jangka panjang yang berkelanjutan, alih-alih fokus pada pencapaian tujuan jangka pendek. Pemimpin visioner berperan sebagai arsitek masa depan organisasi, yang tidak hanya mengatasi tantangan saat ini tetapi juga merancang strategi untuk memastikan kelangsungan dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

Menurut pada persepektif Veithzal Rivai & Arviyan Arifin (2009), kepemimpinan visioner mengintegrasikan beberapa pendekatan utama, seperti kepemimpinan transformasional, karismatik, dan berbasis budaya. Kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan besar yang dapat mendorong anggota organisasi untuk mencapai potensi tertinggi mereka, sedangkan pendekatan karismatik mengandalkan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya melalui kekuatan pribadi dan visi yang jelas. Pendekatan berbasis budaya menekankan pentingnya menciptakan nilai-nilai dan norma-norma yang menyelaraskan seluruh elemen organisasi dengan visi kolektif yang lebih besar. Kombinasi dari ketiga pendekatan ini bertujuan untuk menyelaraskan berbagai dimensi organisasi, seperti struktur, proses, dan budaya, dengan tujuan strategis yang lebih besar.

Pemimpin visioner tidak hanya berfokus pada pengelolaan sumber daya dan pencapaian tujuan, tetapi juga membangun hubungan yang harmonis antar anggota, menciptakan rasa kepemilikan terhadap visi organisasi, dan mengembangkan budaya yang mendukung kolaborasi serta inovasi (Komarudin, 2023).

Dengan demikian, kepemimpinan visioner menjadi pilar utama dalam menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi perubahan global yang cepat.

Kepemimpinan visioner adalah pendekatan strategis yang mengarahkan organisasi menuju transformasi menyeluruh melalui sinergi, visi jangka panjang, dan komunikasi yang efektif (Rasto, 2019). Pemimpin visioner berfokus pada membangun hubungan kolaboratif di seluruh tingkatan organisasi, menyusun rencana yang antisipatif terhadap peluang dan tantangan masa depan, serta memastikan visi organisasi dipahami, diinternalisasi, dan diadopsi oleh seluruh anggota. Pendekatan ini menekankan pentingnya inovasi, adaptasi terhadap perubahan, dan respons proaktif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan visioner memainkan peran penting dalam mentransformasi sistem pembelajaran. Pemimpin berupaya menciptakan ekosistem belajar yang inovatif dan inklusif, memberdayakan tenaga pendidik dengan pelatihan berkelanjutan, serta memotivasi peserta didik untuk mengoptimalkan potensi mereka secara maksimal (Ambawani et al., 2024). Melalui budaya kerja positif dan kolaborasi yang berkelanjutan, pemimpin visioner menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, inovasi, dan efisiensi dalam proses pembelajaran.

Secara keseluruhan, kepemimpinan visioner bukan hanya model strategis, tetapi juga solusi komprehensif untuk menghadapi tantangan global. Dengan mengintegrasikan visi strategis, inovasi, pemberdayaan, dan komunikasi yang kuat, kepemimpinan visioner memastikan keberlanjutan organisasi dan mempersiapkan masa depan yang ideal dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan.

2. Peran Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan pendekatan memimpin yang menekankan kemampuan menciptakan visi strategis,

inspirasi, dan relevan untuk mengarahkan organisasi mencapai tujuannya dengan cara yang efektif dan berkelanjutan (Basri et al., 2023). Pemimpin visioner tidak hanya berperan sebagai pengelola, tetapi juga sebagai agen transformasi yang mendorong perubahan signifikan melalui strategi yang terukur dan inovatif. Keberhasilan pendekatan ini terletak pada kemampuannya mentranslasikan visi menjadi landasan setiap kebijakan, keputusan, dan aksi organisasional. Dengan demikian, organisasi dapat beradaptasi secara proaktif terhadap tantangan, memanfaatkan peluang, dan memastikan keberlanjutan dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berubah (Adriansyah et al., 2022).

Karakter utama pemimpin visioner membedakannya secara signifikan dari model kepemimpinan lainnya. Mereka memiliki kemampuan proyektif dalam melihat masa depan secara strategis, dengan memanfaatkan wawasan mendalam tentang tren global dan perubahan sosial yang memengaruhi keberlanjutan organisasi (Ayu, 2023). Selain itu, mereka unggul dalam mengembangkan kultur organisasi yang inovatif, di mana kreativitas dan eksplorasi ide baru menjadi bagian integral dari operasional sehari-hari. Pemimpin visioner juga mampu menginspirasi motivasi anggota dengan cara yang mendalam, mendorong semangat kerja sama yang tinggi dan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan kolektif.

Kemampuan merumuskan visi yang jelas dan mentransformasikannya menjadi langkah konkret adalah ciri khas yang membedakan mereka dari pemimpin lainnya (Achmad sanusi & sobry sutikno, 2009). Dengan visi yang terstruktur dan relevan, mereka memberikan panduan strategis yang memungkinkan organisasi menghadapi tantangan sekaligus memanfaatkan peluang secara efektif. Proses transformasi visi ini melibatkan perencanaan matang, eksekusi sistematis, dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan semua langkah berjalan sesuai arah yang diharapkan.

Melalui pendekatan ini, pemimpin visioner secara efektif mendorong partisipasi aktif seluruh anggota dalam mewujudkan visi bersama (Irfi & Wiyono, n.d.). Mereka menciptakan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi. Dengan mengintegrasikan kemampuan proyeksi masa depan, pengembangan budaya inovatif, dan komunikasi inspiratif, pemimpin visioner tidak hanya memandu organisasi menuju tujuan strategis tetapi juga memastikan keberlanjutan dan relevansinya dalam jangka panjang.

Implementasi kepemimpinan visioner mencakup serangkaian tahapan strategis yang dimulai dari perumusan visi yang jelas, inspiratif, dan berbasis analisis mendalam, diseminasi secara komprehensif untuk memastikan pemahaman dan keterlibatan semua pemangku kepentingan, hingga transformasi konsep visi tersebut menjadi program operasional yang terukur, realistis, dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Proses ini tidak hanya terbatas pada perencanaan, tetapi juga mencakup pelaksanaan yang konsisten, pemantauan berkelanjutan, serta evaluasi sistematis untuk mengidentifikasi keberhasilan dan area yang memerlukan perbaikan. Dengan pendekatan holistik ini, pemimpin visioner mampu menciptakan organisasi yang tidak hanya mencapai target jangka pendek, tetapi juga secara berkelanjutan berinovasi, beradaptasi, dan tangguh dalam menghadapi dinamika dan tantangan masa depan (Hascita Istiqomah, 2020).

Peran utama pemimpin visioner meliputi (Ayu, 2023):

1. Memberikan arah organisasi: menetapkan kerangka visi, misi, dan tujuan strategis.
2. Sebagai agen perubahan: menghasilkan inovasi responsif terhadap tantangan lingkungan.
3. Pelatih dan mentor: mengembangkan kapasitas dan potensi anggota organisasi.

4. Sebagai teladan: mendemonstrasikan nilai-nilai positif dan perilaku konstruktif.
5. Mengelola budaya organisasi: membentuk ekosistem kerja inovatif dan kolaboratif.
6. Meningkatkan kinerja: menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas.

Implementasi kepemimpinan visioner mencakup tahapan strategis yang dimulai dari perumusan visi yang jelas, inspiratif, dan berbasis analisis mendalam terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi. Visi ini disebarluaskan secara komprehensif untuk memastikan pemahaman dan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan melalui komunikasi yang efektif dan dialog interaktif. Selanjutnya, visi tersebut ditransformasi menjadi program operasional yang terukur, realistis, dan relevan dengan kebutuhan organisasi, dengan rencana strategis yang mencakup tujuan spesifik, indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPIs), serta alokasi sumber daya yang tepat (Ramadani et al., 2024). Proses ini tidak hanya melibatkan perencanaan tetapi juga pelaksanaan yang konsisten, pemantauan berkelanjutan untuk memastikan efektivitas, serta evaluasi sistematis guna mengukur keberhasilan dan memperbaiki kekurangan. Dengan pendekatan holistik ini, pemimpin visioner menciptakan organisasi yang tidak hanya mencapai target jangka pendek tetapi juga terus berinovasi, beradaptasi, dan tangguh menghadapi tantangan masa depan.

3. Karakteristik pemimpin Visioner

Dalam dunia yang terus-menerus berubah dan penuh tantangan, kepemimpinan visioner menjadi faktor penting untuk meraih kesuksesan luar biasa. Pemimpin visioner adalah individu yang memiliki pandangan masa depan yang jelas dan mampu memotivasi orang lain untuk bergerak bersama menuju visi memiliki beberapa aspek yang membedakannya dari pemimpin biasa.

Kepemimpinan visioner menjadi elemen utama dalam menghadapi tantangan di masa depan. Seorang pemimpin visioner mampu melihat keadaan yang jauh ke depan, memiliki visi yang kuat, serta dapat menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan pemimpin visioner yang mampu membawa mereka ke arah yang lebih baik. Seorang pemimpin visioner di kenal karena keberaniannya dalam mengaambil resiko, mampu menginspirasi serta memiliki visi yang jelas di masa yang akan datang.

Karakteristik utama yang dimiliki dari kepemimpinan visioner yang mendukung tercapainya tujuan yang luar biasa. Yaitu (Rachmat, Humaeroh, Mulyanto 2023):

1. Memiliki visi yang jelas

Visi dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang idealnya dapat dicapai dari suatu kegiatan apapun. Visi juga bisa diartikan sebagai gambaran mental tentang apa yang ingin dicapai di masa depan. Visi adalah sebuah cita-cita. Visi adalah visi masa depan yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu. Visi adalah kebijaksanaan intuitif yang menggerakkan hati dan menggerakkan jiwa untuk bertindak.

Tanpa adanya visi yang jelas maka suatu organisasi akan kehilangan arah, melenceng tanpa mencapai tujuannya, dan kehilangan fokus terhadap tujuan akhirnya. Buku terkenal *Fis Discipline* (1997) menyatakan bahwa organisasi hanya dapat beradaptasi terhadap perubahan jika mereka dapat bertindak dengan cara yang paling sesuai untuk mereka. Beradaptasi dengan perubahan. Kami adalah organisasi pembelajar dan organisasi yang didirikan oleh orang yang ingin lebih mengembangkan keterampilannya untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu disiplin ilmu yang harus dipraktikkan dalam konteks organisasi pembelajar adalah pengembangan visi bersama, atau melihat bersama-sama masa depan yang ingin dicapai organisasi. Sebuah visi menjadi visi bersama yang sejati ketika

setiap orang memiliki gambaran yang sama dan setiap orang berkomitmen untuk mewujudkan visi tersebut.

Visi adalah kekuatan transformatif yang menumbuhkan ledakan kreativitas yang kuat melalui integrasi dan sinergi beragam keterampilan orang-orang dalam suatu organisasi. Ada ungkapan bahwa “tidak ada yang bisa menginspirasi perubahan seperti visi yang jelas” (Aribowo Prijosaksono dan Roy Sembel, 2002).

2. Inovatif dan berani mengambil resiko

Inovasi dan pengambilan risiko merupakan dua sifat penting yang menunjukkan kemampuan berpikir kreatif dan bertindak berani dalam menghadapi ketidakpastian. Inovatif berarti kemampuan mengembangkan ide-ide baru, menemukan solusi unik, dan mengembangkan cara-cara yang lebih efektif untuk mencapai tujuan. Hal ini mencerminkan pola pikir yang menerima perubahan dan selalu mencari peluang meskipun ada tantangan. Sebaliknya, keberanian mengambil risiko mencerminkan kesediaan menghadapi ketidakpastian dan kemungkinan kegagalan guna memperoleh manfaat yang lebih besar.

Sikap ini memerlukan pendekatan percaya diri yang mempertimbangkan peluang keberhasilan sekaligus mempertimbangkan risikonya dengan cermat. Kombinasi antara inovasi dan keberanian mengambil risiko merupakan kunci untuk mencapai perubahan positif dan hasil yang unggul dalam menghadapi dunia yang dinamis dan kompetitif baik di tingkat individu maupun organisasi (Robbins & Coulter, 2016).

3. Kemampuan komunikasi yang efektif

Komunikasi yang efektif adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan visi, nilai, dan tujuan organisasi secara jelas, persuasif, dan konsisten kepada seluruh pemangku kepentingan. Komunikasi ini terjadi melalui berbagai teknik seperti presentasi, diskusi, dan pengungkapan untuk memastikan bahwa pesan dipahami, diterima, dan diserap oleh

seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang efektif juga mencakup pengulangan dan konsistensi dalam penyampaian pesan sehingga visi organisasi tetap menjadi pedoman terpenting. Selain itu, para pemimpin menggunakan komunikasi untuk memotivasi, menginspirasi, dan membangun kepercayaan di antara anggota organisasi sehingga mereka merasa diikutsertakan dan berkomitmen untuk berupaya mencapai visi bersama (sumarni et al.2022)

4. Bersifat kolaboratif dan inklusif

Kolaboratif dalam konteks kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk bekerja sama secara erat dengan seluruh anggota dan pemangku kepentingan organisasi. Tujuannya adalah untuk menyatukan berbagai perspektif, keahlian dan sumber daya untuk mencapai visi bersama. Pemimpin yang kolaboratif dan visioner tidak hanya membimbing semua orang yang terlibat, namun juga mendorong partisipasi aktif mereka untuk menciptakan sinergi yang lebih besar. Di sisi lain, inklusivitas dalam kepemimpinan visioner mengacu pada pendekatan yang melibatkan seluruh individu atau kelompok secara adil dan setara dalam proses pencapaian visi organisasi. Pemimpin dengan visi komprehensif (Hanita 2022).

5. Fleksibel dan mampu beradaptasi

fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan pemimpin visioner dalam menyesuaikan pendekatan dan strateginya terhadap dinamika situasi internal dan eksternal. Fleksibilitas memungkinkan para pemimpin untuk mengubah metode mereka tanpa terikat pada rencana yang kaku, sementara kemampuan beradaptasi memungkinkan mereka merespons perubahan dengan cepat dan proaktif untuk menjaga organisasi mereka tetap relevan dan efektif. Hal ini menciptakan budaya inovasi dan kemauan untuk menghadapi tantangan baru (Nikaa et al., 2022).

Kemampuan tersebut juga didukung oleh pandangan Bennis dan Nanus (Wahib,2024). Kouzes dan Posner menambahkan bahwa kepemimpinan visioner membantu organisasi fokus pada visi jangka panjangnya bahkan ketika menghadapi lingkungan yang kompleks dan menantang (Fuad & Priyono, 2021).

4. Strategi Mengembangkan Kepemimpinan Pendidikan Visioner

Pemimpin visioner memiliki keterampilan untuk menjelaskan visi kepada orang lain, menerapkannya pada kepemimpinan mereka, dan memperluas visi ke konteks kepemimpinan yang berbeda (Alexandra et al, 2023). Dengan cara ini, visi yang dirumuskan dengan baik dapat membangkitkan energi dan komitmen terhadap tempat kerja. Sementara itu, Komariah (2004) melihat kepemimpinan visioner sebagai kemampuan pemimpin dalam menciptakan, mengartikulasikan, mengkomunikasikan, mengubah dan mengimplementasikan ide-ide ideal yang datang dari dirinya sendiri atau dari interaksi sosial anggota organisasi. Pemimpin visioner memandang harapan masa depan organisasi sebagai tujuan yang harus dicapai dengan komitmen seluruh anggota organisasi (Asmuni, 2016; Mukti, 2018). Dalam lingkungan pengajaran, kepemimpinan visioner sangat penting dalam membentuk karakter siswa.5 Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam menjawab tantangan perubahan di era globalisasi yang terus berubah.

Secara harfiah, strategi diartikan sebagai metode atau teknik tertentu. Secara etimologis, strategi merujuk pada cara yang disiapkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, strategi mencakup serangkaian tindakan yang dirancang untuk mencapai kinerja optimal dalam mencapai visi dan misi organisasi. Strategi juga dapat dipahami sebagai rencana kerja yang disusun oleh pemimpin untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Chandler (Budio, 2019) mendefinisikan strategi sebagai pengalokasian tindakan dan sumber daya yang

diperlukan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian ini, terdapat lima kata kunci yang tidak dapat dipisahkan antara strategi dan organisasi:

1. Strategi sebagai alat pencapaian tujuan

Strategi dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Fattah dan Ali (Arifin, 2017) menyebut strategi sebagai konsep komprehensif yang mencakup semua tindakan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2. Strategi sebagai tindakan

Dalam organisasi, strategi melibatkan seluruh tindakan yang bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kinerja baik saat ini maupun di masa depan. Mintzberg, Quinn, dan Voyer (Chaniago, 2014) menjelaskan bahwa strategi adalah serangkaian tindakan sistematis yang mempertimbangkan faktor internal (potensi dan sumber daya organisasi) dan faktor eksternal (pihak-pihak yang berkepentingan) untuk mencapai tujuan.

3. Strategi direncanakan secara matang

Agar visi dan misi organisasi tercapai, strategi harus disusun secara terarah dan melibatkan seluruh sumber daya organisasi. Yusuf, Syamsudduha, dan Rapi (2020) menunjukkan bahwa perencanaan strategi yang baik berpengaruh positif pada implementasi, evaluasi, dan pencapaian kinerja organisasi.

4. Strategi melibatkan semua sumber daya

Penyusunan dan pelaksanaan strategi harus mencakup seluruh sumber daya organisasi, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup potensi dan sumber daya yang tersedia, sedangkan faktor eksternal meliputi kebijakan, sosial, dan politik. Hutahaean, Fahmi, dan Yusuf (2017) menekankan bahwa organisasi yang sedang berkembang perlu menjalin kerja sama dengan pihak luar, meningkatkan kualitas

staf, dan memperbaiki mekanisme kerja untuk mencapai efisiensi.

5. Strategi dilaksanakan secara sistematis

Implementasi strategi harus mengikuti alur yang rapi dan terorganisir. Dalam praktiknya, strategi melibatkan berbagai divisi untuk memastikan kerja sama yang baik dan komunikasi yang efektif antar lini organisasi. Hax dan Manjuluk (Chaniago, 2014) menyatakan bahwa strategi melibatkan pembagian tanggung jawab, pengambilan keputusan, dan koordinasi antarhirarki dalam organisasi.

Langkah Strategi dalam Kepemimpinan Visioner :

1. Penciptaan Visi

Seorang pemimpin pendidikan visioner memulai langkah strategisnya dengan menciptakan visi. Proses ini melibatkan: (1) Trendwatching: Kemampuan untuk memprediksi perubahan masa depan berdasarkan analisis mendalam terhadap tren dan sinyal eksternal. Dalam dunia pendidikan, ini berarti mempersiapkan strategi untuk menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, atau kebutuhan masyarakat yang terus berubah. (2) Envisioning: Proses merumuskan visi yang melampaui kondisi saat ini, menggambarkan tujuan ideal institusi pendidikan di masa depan, seperti mencetak lulusan yang inovatif, berdaya saing global, dan memiliki karakter kuat.

2. Perumusan Visi

Perumusan visi dalam kepemimpinan pendidikan memerlukan keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan komunitas sekitar. Visi yang dirumuskan harus: Jelas dan tegas agar dapat menjadi panduan kerja bersama, Melibatkan semua pihak untuk menciptakan komitmen kolektif terhadap visi tersebut, Menghasilkan strategi konsensus yang mengintegrasikan ide-ide inovatif dari berbagai pihak.

3. Transformasi Visi

Setelah visi dirumuskan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif. Dalam konteks pendidikan, ini melibatkan: Mengadakan dialog dengan guru dan staf untuk memastikan visi dipahami dan diterima, Memberikan ruang partisipasi agar semua pihak merasa memiliki visi tersebut (sense of belonging) dan bertanggung jawab terhadap pencapaiannya (sense of ownership).

4. Implementasi Visi

Implementasi visi dalam kepemimpinan pendidikan mencakup kemampuan untuk menerjemahkan visi menjadi langkah konkret melalui program kerja yang sistematis. Contoh penerapan dalam pendidikan meliputi: Menyusun rencana pengembangan institusi yang mencakup inovasi pembelajaran, pelatihan guru, dan pengembangan fasilitas pendidikan dan Membuat mekanisme evaluasi berkala untuk memastikan visi tetap relevan dan dapat dicapai sesuai dengan perubahan yang terjadi.

Mengembangkan strategi dalam kepemimpinan visioner memerlukan pendekatan yang terencana, kolaboratif, dan adaptif. Langkah pertama adalah menciptakan visi yang jelas dan aspiratif, yang mencerminkan tujuan jangka panjang organisasi. Pemimpin harus mampu memprediksi perubahan lingkungan melalui analisis tren dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam perumusan visi, sehingga tercipta komitmen kolektif. Strategi ini perlu diterjemahkan menjadi langkah konkret melalui perencanaan yang matang dan implementasi yang sistematis. Pemimpin juga harus memanfaatkan teknologi dan inovasi digital untuk mendukung pengelolaan serta memastikan pelibatan sumber daya internal dan eksternal dalam setiap tahap. Selain itu, pengembangan budaya organisasi yang adaptif, pembinaan calon pemimpin, dan pemberdayaan komunitas sebagai mitra strategis menjadi

elemen penting. Untuk mendukung keberhasilan, diperlukan mekanisme evaluasi dan pemantauan yang dinamis agar strategi tetap relevan dengan perkembangan dan tantangan yang ada. Keberlanjutan strategi juga ditopang oleh penguatan kepercayaan, peningkatan kesejahteraan staf, dan penanaman nilai-nilai proaktif serta inovatif di seluruh organisasi.

Relevansi dengan Pengembangan Strategi Dalam mengembangkan kepemimpinan visioner, strategi yang digunakan harus: (1) Berbasis Kolaborasi: Melibatkan semua sumber daya manusia di institusi, baik internal seperti guru dan staf, maupun eksternal seperti mitra pemerintah dan komunitas. (2) Fokus pada Masa Depan: Mengarahkan langkah-langkah menuju pencapaian visi pendidikan yang unggul. (3) Mengintegrasikan Nilai-Nilai Proaktif: Menumbuhkan budaya proaktif, inovatif, dan berorientasi pada solusi. (4) Berlandaskan Komitmen dan Kepercayaan: Memastikan setiap anggota institusi memiliki semangat kolektif dalam mewujudkan visi.

5. Dampak Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung terciptanya sistem pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Pemimpin dengan visi yang jelas tidak hanya mampu merumuskan tujuan jangka panjang yang inspiratif, tetapi juga mengarahkan langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Dampak positif dari kepemimpinan visioner terlihat dari berbagai aspek yang saling mendukung dalam proses peningkatan mutu pendidikan, seperti berikut ini:

1. Meningkatkan kualitas pendidikan

Kepemimpinan visioner memungkinkan pemimpin memberikan arahan yang jelas untuk tujuan pendidikan. Pemimpin yang memiliki visi yang baik dapat menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Misalnya, selain berfokus pada hasil kurikulum, kami juga mendorong pengembangan keterampilan siswa seperti kreativitas dan berpikir kritis untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara

lebih holistik. Strategi ini mencakup seluruh elemen, baik dosen, mahasiswa, maupun lingkungan hidup, untuk mendukung tercapainya pendidikan bermutu. Selain itu, kepemimpinan visioner bergantung pada kesuksesan jangka panjang dan berkelanjutan. Pemimpin dengan kemampuan ini akan terus mendorong inovasi dan perbaikan melalui pelatihan guru, perbaikan infrastruktur, dan evaluasi program pendidikan secara berkala. Dengan memberikan pengajaran dan bimbingan yang tepat, guru dapat terus meningkatkan kinerjanya dan mencapai hasil belajar yang lebih optimal. (Kurniati et al., 2023)

2. PEMBERDAYAAN GURU DAN MASYARAKAT
Kepemimpinan visioner menciptakan lingkungan di mana seluruh pemangku kepentingan merasa diikutsertakan dalam proses peningkatan mutu pendidikan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini mampu membina kerjasama antara dosen, mahasiswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Misalnya, guru menerima pelatihan yang disesuaikan dengan tantangan pendidikan terkini, sehingga mereka merasa didukung dan diberdayakan untuk memberikan pembelajaran yang lebih bermakna. Namun, Anda juga dapat melibatkan komunitas Anda melalui program yang mendukung pembelajaran, seperti pendanaan untuk kursus tambahan atau lembaga pendidikan. Partisipasi aktif ini sangat penting untuk membangun komunitas yang mandiri dan inovatif. Guru yang diberdayakan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai keunggulan, sementara masyarakat yang terlibat merasakan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan. Lingkungan yang mendukung ini menciptakan lingkungan positif yang mempercepat tercapainya tujuan pendidikan yang sesuai dengan visi pemimpin. (Kurniati et al., 2023)
3. Menciptakan lingkungan yang harmonis
Kepemimpinan visioner juga membantu menciptakan lingkungan yang harmonis. Gaya kepemimpinan ini memungkinkan para pemimpin untuk memastikan bahwa semua

individu dalam komunitas merasa dihargai dan didukung. Pemimpin visioner tidak hanya berfokus pada hasil akhir namun juga pada proses kolaborasi antar individu. Komunikasi yang terbuka dan inklusif meningkatkan hubungan antara dosen, staf, dan mahasiswa, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja dan efektivitas. Lingkungan yang harmonis juga berperan penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif. Dengan rasa saling percaya dan dukungan yang kuat di antara anggota masyarakat, konflik dapat diminimalkan dan solusi kreatif dapat ditemukan untuk mengatasi tantangan pendidikan. Harmoni ini memberikan landasan yang kokoh bagi tercapainya mutu pendidikan yang diinginkan.

4. Mendorong Inovasi dan Pembangunan perkembangan sekolah
Pemimpin visioner selalu mencari cara untuk membuat komunitas mereka lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan. Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi, para pemimpin visioner dapat merancang program inovatif yang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini namun juga mempersiapkan siswa untuk masa depan. Misalnya, Anda dapat mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran atau membuat kurikulum berbasis proyek untuk mengembangkan keterampilan kolaborasi siswa. Selain itu, kepemimpinan visioner mendorong inovasi berkelanjutan melalui pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan. Pemimpin memastikan bahwa semua program dan perubahan yang dilaksanakan mempunyai dampak positif bagi semua pihak yang terlibat. Kami juga secara aktif menyambut masukan dari para pendidik, siswa, dan masyarakat untuk memastikan bahwa inovasi yang kami kembangkan tetap relevan dan bermanfaat dalam jangka panjang. (Hermawan, 2024)
5. Meningkatkan kinerja guru melalui visi yang jelas
Kepemimpinan visioner memberikan petunjuk yang jelas kepada guru mengenai

tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Dengan visi tertentu, pendidik dibimbing untuk menyelaraskan metode pengajarannya dengan tujuan tersebut. Pemimpin visioner sering kali memotivasi melalui diskusi strategis, pelatihan, atau pengakuan atas kinerja fakultas yang kuat. Hal ini mendorong siswa untuk berkonsentrasi dan bekerja lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu, pemimpin visioner menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan mendukung. Karena pendidik merasa kontribusinya dihargai, mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilannya melalui pembelajaran berkelanjutan. Dengan fokus yang kuat dan visi yang jelas, kinerja guru dapat meningkat secara signifikan, yang secara langsung mempengaruhi kualitas pelatihan mereka. (Kartiko et al., 2023)

Simpulan dan Saran

Simpulan

Kepemimpinan visioner merupakan pendekatan manajerial yang krusial dalam mengarahkan organisasi, terutama di sektor pendidikan, menuju tujuan yang berkelanjutan dan inovatif. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa pemimpin visioner memiliki karakteristik seperti kemampuan berpikir jauh ke depan, keberanian dalam pengambilan keputusan strategis, serta kemampuan berkomunikasi yang

efektif. Mereka berperan penting dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang inovatif dan memberdayakan semua pemangku kepentingan untuk mencapai potensi maksimal. Implementasi strategi kepemimpinan visioner meliputi perumusan visi yang jelas, transformasi visi menjadi tindakan nyata, dan kolaborasi dengan seluruh pihak terkait.

Saran

Adopsi Pendekatan Visioner: Institusi pendidikan perlu mengadopsi kepemimpinan visioner untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan generasi masa depan yang kompetitif.

Pelatihan untuk Pemimpin: Memberikan pelatihan kepada pemimpin di sektor pendidikan agar dapat mengembangkan karakteristik pemimpin visioner dan menerapkan strategi yang efektif.

Evaluasi Berkelanjutan: Melakukan evaluasi secara berkala terhadap implementasi visi dan strategi kepemimpinan untuk memastikan efektivitas dan relevansi dalam menghadapi tantangan global yang terus berubah.

Kolaborasi dengan Stakeholder: Mendorong kolaborasi antara pemimpin, pendidik, siswa, dan orang tua untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung inovasi.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan institusi pendidikan dapat lebih siap menghadapi dinamika global dan meningkatkan keberlanjutan serta kualitas pembelajaran.

Daftar Pustaka

Achmad, S. dan Sobry, S. (2009) *'Kepemimpinan sekarang dan masa depan : Dalam membentuk budaya organisasi yang efektif.'* (1st ed., p. 192 hlm). Prospect. <http://opac-perpusbunghatta.perpusnas.go.id/detail-opac?id=8535>

Adriansyah, H., Handayani, I.F dan Maftuhah, M. (2002). 'Peran pemimpin visioner

dalam mewujudkan budaya sekolah berkarakter', *Journal of Islamic Education and Innovation*, 23–35. <https://doi.org/10.26555/jiei.v3i1.6162>

Ambawani, C. S. L., Saputra, I., Kusuma, T. M. M., Sumardjoko, B., & Fathoni, A. (2024). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

- Penggerak di TK. *Journal of Education Research*, 5(4), 4810–4823.
- Ayu, A.S. (2023). 'Peran Kepemimpinan Visioner sebagai upaya Pengembangan Organisasi Learning Organization.' *Waniambey: Journal of Islamic Education*, 4(1), 57–72. <https://doi.org/10.53837/waniambey.v4i1.192>
- Baidowi, A, & Syamsudin, S (2022). Strategi Supervisi Pendidikan di Sekolah. *Alim*, neliti.com, <https://www.neliti.com/publications/371137/strategi-supervisi-pendidikan-di-sekolah>
- Basri, H., Nurhayuni, N., Algusyairi, P., & Syaifuddin, M. (2023). Manajemen Akademik dan Kualitas Pendidikan: Sebuah Kajian Mendalam Membangun Kepemimpinan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 2689–2696. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.652>
- Budi, H., Arief, Y.R., dan Rino, S. (2023). 'Transformasi Bisnis Di Era Digital (Teknologi Informasi dalam Mendukung Transformasi Bisnis di Era Digital). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. www.sonpedia.com
- Chumaidah, S., Hariyadi, A., & Utomo, S. (2023). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Visioner. *Equity In Education Journal*, 5(1), 88-95. <https://doi.org/10.37304/ej.v5i1.8250>
- Djoko, H., Priyanti, dan Wahyu. (2024). 'Kepemimpinan Visioner: Mewujudkan Sekolah Bernuansa Islam Siap Bersaing di Era Globalisasi', Vol. 1, p. 99 hlm. Jagad 'Alimussirry (Anggota IKAPI).
- Dr. Taufiqurrahman, A.Ks, S.Sos, M.Si. (2024). 'Teori Perkembangan Kepemimpinan Visioner Dan Progresif.' Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Fauzan, F. (2021). 'Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner'. *Al'adalah*, 22(1), 68–79. <https://doi.org/10.35719/aladalah.v22i1.11>
- Hascita, I, H.I. (2020). 'Analisis Kepemimpinan Visioner Dalam Mewujudkan Visi Misi Sekolah di MIN 1 Bantul.' *Ibtida'iy : Jurnal Prodi PGMI*, 5(1), 15. <https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v5i1.2625>
- Hadyudiyani, M., dan Sumarsono, R.B. (n.d). 'Kepemimpinan Visioner dalam Bidang Pendidikan.'
- Hermawan, H. (2024). Kepemimpinan Visioner Dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 178-186. Irji'i, S., Dan Wiyono, B. B. (n.d). 'Kepemimpinan Visioner Dalam Mengubah Sekolah Sebagai Organisasi Pembelajaran.' <https://doi.org/10.32699/Paramurobi.v7i1.7114>
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>
- Komarudin, T. S. (2023). Melampaui Ambisi Pribadi: Mengubah Kepemimpinan dalam Pendidikan dari Agenda yang Didorong oleh Ego. *Kaipi: Kumpulan Artikel Ilmiah Pendidikan Islam*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.62070/kaipi.v1i1.4>
- Lestari, S, Mulyanto, A, Gustami, BA, & ... (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Kualitas

- Pendidikan. *Innovative: Journal Of ...*, j-innovative.org, <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2152>
- Mestika Zed. (2014). 'Metode Penelitian Kepustakaan' (3rd ed). Anggota IKAPI DKI Jaya. <http://www.obor.or.id>
- Mukti, N. (2018). 'Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah'. *Jurnal Kependidikan* 6(1), 71–90. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>
- Mohammad, S. dan Nue I, H. (2024) 'Strategi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan' : jurnal Manajemen Pendidikan Islam (miring), 7 (2) Hal. 3
- Nasution, I., Pramudya, A., Tanjung, A., Oktapia, D., & Nisa, K. (2023). Supervisi Pendidikan Era Society 5.0. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 118–128. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i2.764>
- Rachman, E. A, Humaeroh, D., dan Mulyanto, A. (2023). *Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter*. 9(2), 1024–1033. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5053>
- Ramadani, T. F., Marcellah, A., & Mukhtar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243–264. <https://doi.org/10.69693/ijim.v2i2.135>
- Rasto, R. (2019). Kepemimpinan Visioner. *Jurnal MANAJERIAL*, 2(2), 59-67 <https://doi.org/10.17509/manajerial.v2i2.16470>
- Supriani, Y, & Lestari, S (2022). Kepemimpinan Visioner dalam Dunia PENDIDIKAN. *Roqooba Journal of Islamic ...*, journal.iai-agussalimmetro.ac.id, <http://journal.iai-agussalimmetro.ac.id/index.php/ROQOoba/article/view/570>
- Veithzal, R. dan Arviyan, A. (2009). *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual / Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin*. (1st ed., p. 664 hlm). PT. Bumi Aksara.