

PERBANDINGAN GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENDIDIKAN

**Anita Dwi Basuki¹, Budiman², Novieta Christina Theodora³, Abdillah Fuad⁴,
Yudo Dwiyono⁵**

Universitas Mulawarman¹, Universitas Mulawarman², Universitas Mulawarman³, Universitas
Mulawarman⁴, Universitas Mulawarman⁵
Pos-el: anitabasuki46.guru.smk.belajar.id¹

ABSTRAK

Artikel ini membahas dan membandingkan dua gaya kepemimpinan dalam konteks pendidikan, yaitu kepemimpinan visioner dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan visioner berfokus pada pengembangan dan implementasi visi jangka panjang yang jelas dengan memotivasi dan mengarahkan organisasi menuju tujuan ambisius. Pemimpin visioner dikenal karena kemampuannya dalam merumuskan visi yang inspiratif dan membangun komitmen di seluruh anggota organisasi. Sebaliknya, kepemimpinan transformasional menekankan pada perubahan positif melalui inspirasi dan motivasi, dengan fokus pada pengembangan individu dan penciptaan lingkungan yang mendukung inovasi. Pemimpin transformasional berperan sebagai panutan, mentor, dan motivator yang mendorong kreativitas dan keterlibatan anggota tim. Dalam membandingkan kedua gaya kepemimpinan ini, dibahas karakteristik, kompetensi, langkah-langkah, dan peran dari kedua gaya kepemimpinan, serta membandingkan kelebihan dan kekurangan masing-masing gaya dalam konteks pendidikan. Temuan menunjukkan bahwa meskipun kedua gaya memiliki pendekatan yang berbeda, keduanya penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan inovatif. Kepemimpinan visioner membantu mempersiapkan institusi untuk tantangan masa depan, sedangkan kepemimpinan transformasional memastikan perkembangan individu dan perubahan yang menyeluruh.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Kepemimpinan Transformasional, Pendidikan, Perbandingan Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Inovasi.

ABSTRACT

This article discusses and compares two leadership styles in the educational context, namely visionary leadership and transformational leadership. Visionary leadership focuses on developing and implementing a clear long-term vision by motivating and directing an organization toward ambitious goals. Visionary leaders are known for their ability to formulate an inspiring vision and build commitment among all members of the organization. In contrast, transformational leadership emphasizes positive change through inspiration and motivation, with a focus on individual development and creating an environment that supports innovation. Transformational leaders serve as role models, mentors, and motivators who encourage creativity and engagement in team members. In comparing these two leadership styles, the characteristics, competencies, steps and roles of the two leadership styles are discussed, as well as comparing the advantages and disadvantages of each style in the educational context. The findings show that although the two styles have different approaches, both are important in creating an effective and innovative educational environment. Visionary leadership helps prepare

institutions for future challenges, while transformational leadership ensures individual development and holistic change.

Keywords: *Visionary Leadership, Transformational Leadership, Education, Leadership Comparison, Leadership Style, Motivation, Innovation.*

1. PENDAHULUAN

Peran pemimpin dalam dunia pendidikan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan. Seorang pemimpin pendidikan tidak hanya bertanggung jawab atas manajemen administratif, tetapi juga berperan penting dalam membentuk visi, menginspirasi staf pengajar, dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam menghadapi tantangan dalam bidang pendidikan.

Dua gaya kepemimpinan yang kerap mendapat perhatian dalam konteks pendidikan adalah gaya kepemimpinan visioner dan gaya kepemimpinan transformasional. Kedua gaya ini memiliki karakteristik dan pendekatan yang berbeda dalam cara memimpin institusi pendidikan, akan tetapi keduanya bertujuan untuk membawa perubahan positif dan kemajuan.

Pemimpin visioner memiliki kemampuan dalam melihat peluang dan tantangan di masa depan, sehingga mampu mengarahkan seluruh komponen organisasi ke arah tujuan bersama yang meskipun ambisius tetapi juga realistis. Sementara, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya melalui contoh pribadi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dalam usaha mengubah nilai-nilai, sikap, dan perilaku pengikutnya agar sejalan dengan visi dan misi organisasi.

Artikel ini mengkaji dan membandingkan gaya kepemimpinan visioner

dan transformasional dalam konteks pendidikan. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan masing-masing gaya kepemimpinan, maka karakteristik dan ciri dapat diadaptasi dengan pendekatan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga atau satuan pendidikan. Perbandingan ini juga akan memberikan wawasan tentang bagaimana kedua gaya kepemimpinan ini dapat saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif dan inovatif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mengumpulkan data, menganalisis dan membuat kesimpulan untuk menemukan hasil penelitian yang sesuai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam konteks dunia pendidikan, kepemimpinan visioner dan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan institusi pendidikan. Kedua gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya visi, motivasi tim, dan adaptasi terhadap perubahan, yang sangat relevan dalam lingkungan pendidikan yang dinamis.

Kepemimpinan visioner dalam pendidikan berfokus pada penciptaan dan implementasi visi jangka panjang, misalnya, merancang kurikulum yang inovatif atau membangun budaya sekolah yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Pemimpin visioner di sekolah atau universitas berorientasi pada masa depan dan berani mengambil resiko untuk

membawa institusi menuju pencapaian yang lebih tinggi.

Mereka menggunakan imajinasi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan siswa dan menciptakan strategi yang memungkinkan institusi berkembang sesuai dengan perubahan zaman.

Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas (Hotmarlina, 2022).

Kepemimpinan visioner didasarkan pada tuntutan perubahan zaman yang menuntut dikembangkannya secara intensif peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal. Pemimpin visioner memiliki keterampilan untuk menjelaskan visi kepada orang lain, mengaplikasikan visi tersebut dalam kepemimpinan mereka, dan memperluas visi ke dalam berbagai konteks kepemimpinan yang berbeda.

Dengan cara ini, visi yang di artikulasikan secara tepat dapat membangkitkan energi dan komitmen di tempat kerja. Pemimpin jenis ini menganggap cita-cita organisasi di masa depan sebagai tujuan yang harus dicapai melalui komitmen dari seluruh anggota organisasi.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan visioner sangat penting untuk mengembangkan karakter siswa (Rachman et al., 2023) karena selalu dapat mengemukakan ide, baik dalam masa krisis maupun ide fleksibel yang dapat mengikuti perkembangan zaman. Pemimpin yang visioner bukan hanya bisa memberikan ide tapi juga bisa merealisasikannya. Dengan kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mentransformasi, serta mengimplementasikan

pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel.

a. Karakteristik Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner memiliki ciri-ciri yang menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan risiko. Dalam Hotmarlina (2022), ciri-ciri utama kepemimpinan visioner adalah:

1. Memiliki visi yang jelas dan berorientasi masa depan
2. Bertindak dengan percaya diri dan berani menghadapi risiko
3. Menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan
4. Merumuskan dan mengkomunikasikan visi dengan efektif
5. Mentransformasikan visi menjadi aksi nyata
6. Memegang teguh nilai-nilai dan prinsip yang diyakini
7. Membangun hubungan yang efektif dengan anggota organisasi
8. Berpikir inovatif dan proaktif dalam menghadapi perubahan

b. Kompetensi Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan Visioner membutuhkan kompetensi tertentu. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana dikemukakan oleh Nanus (1992) yaitu:

- 1) Seorang pemimpin visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan seluruh anggota yang ada dalam organisasi.

- 2) Seorang pemimpin visioner harus memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang.
- 3) Seorang pemimpin harus memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi, prosedur, produk dan jasa. Seorang pemimpin dalam hal ini harus terlibat dalam organisasi untuk menghasilkan dan mempertahankan kesempurnaan pelayanan, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan organisasi ke masa depan.
- 4) Seorang pemimpin visioner harus memiliki atau mengembangkan imajinatif untuk mengantisipasi masa depan. Bentuk imajinatif ini berdasarkan kemampuan untuk mengolah data dalam mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur sumber daya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan.

c. Langkah-langkah Tugas dan Tanggung Jawab Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner dimulai dengan perumusan dan pengembangan visi yang jelas dan inspiratif untuk masa depan organisasi. Pemimpin visioner harus mampu menganalisis tren, memahami lingkungan internal dan eksternal, serta merumuskan tujuan jangka panjang yang ambisius namun realistis.

Visi dirumuskan berdasarkan hasil pemikiran kreatif pemimpin sebagai refleksi pengalaman profesionalisme dan pengalaman pribadi maupun elaborasi pemikiran bersama anggota tim. Perumusan visi dilakukan untuk menjadi pernyataan yang jelas sehingga menjadi komitmen seluruh

anggota tim, lembaga, maupun satuan pendidikan.

Seorang pemimpin dengan kemampuan dan gaya kepemimpinan yang visioner mampu mentransformasi visi, yakni dengan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya mengkomunikasikan visi kepada *stakeholders*, agar tercipta perasaan satu visi dan satu pemahaman serta loyalitas semua anggota tim. Selain itu, pemimpin yang visioner mampu mengomunikasikan visi secara dengan efektif kepada seluruh anggota organisasi, menginspirasi, serta memotivasi dalam komitmen pada tujuan bersama.

Langkah berikutnya adalah menerjemahkan visi menjadi strategi dan rencana aksi yang konkret. Pemimpin visioner harus mampu mengidentifikasi langkah-langkah kunci, mengalokasikan sumber daya dengan tepat, dan memberdayakan tim untuk mengambil inisiatif dalam mencapai tujuan. Mereka juga bertanggung jawab untuk membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan adaptabilitas terhadap perubahan.

d. Peran Pemimpin Visioner

Menurut Pasolong (2013: 33), peranan pemimpin dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peran pengambilan keputusan, yaitu pemimpin memiliki kewenangan mengambil keputusan yang berarti memutuskan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa yang melakukannya, dan kapan akan dilakukan.
2. Peran memengaruhi, yaitu pemimpin harus dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya.
3. Peran memotivasi, yaitu berkaitan dengan pemberian dorongan kepada bawahan untuk bekerja lebih giat.

4. Peran pemimpin dengan menempatkan diri sebagai penuntun.

Peran pemimpin visioner, selain fokus pada kegiatan operasional sehari-hari, juga memiliki tujuan jangka panjang yang jelas, yaitu mengambil keputusan dalam perencanaan, pelaksanaan, bagaimana, serta siapa yang melakukan. Dalam konteks ini, pemimpin visioner berperan dalam mengomunikasikan visi secara inspiratif, memotivasi dan memberdayakan anggota tim, mendorong inovasi dan perubahan positif, membangun budaya organisasi yang kuat, dan mengambil keputusan strategis dengan mempertimbangkan masa depan.

e. Komitmen Pemimpin Visioner

Wahyusumidjo (1994: 87) menjelaskan bahwa komitmen pemimpin merupakan sikap batin, janji seorang pemimpin untuk mewujudkan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi (Istiqomah & Djumiarti, 2023). Komitmen pemimpin dapat dikatakan bagaimana pemimpin menjalankan perannya untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Peranan berarti menjawab apa yang sebenarnya dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sudarwan Danim (Shalahuddin, 2015) menjelaskan bahwa ke kepemimpinan transformasional berasal dari kata "*to transform*" yang artinya mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda, seperti mentransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi aktual, serta yang laten menjadi manifest, dan lain-lain.

Menurut Suarga (2017), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan

untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Yaitu dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, dan loyal serta respek terhadap pemimpinnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal tentang sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan, seperti sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi.

Sedangkan dalam indikatornya, dengan cara memberikan pembaharuan, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmonis kan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, serta meningkatkan kemampuan dan mampu menghadapi dalam situasi yang rumit.

a. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik kepemimpinan transformasional (Assingkily & Mesiono, 2019) antara lain :

1. Pemimpin yang memiliki jiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi.
2. Sebagai bawahan harus mempunyai kesadaran tentang pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan dengan ditambahnya suplemen motivasi serta dukungan dari pemimpin.
3. Seluruh anggota organisasi kepemimpinan transformasional harus rela dan siap berkorban dalam kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

b. Kompetensi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Shalahuddin (2015), kompetensi yang menjadi ciri dan yang

harus dimiliki oleh pemimpin transformasional adalah:

1. Pengaruh ideal (*Idealized influence*), yaitu menunjukkan pemimpin yang ulet, tekun, dan cerdas. Pemimpin mampu menunjukkan visi dan misi serta mencontohkan moral yang baik sehingga menumbuhkan simpati dan empati bawahan terhadap pemimpin.
2. Simulasi intelektual (*Intellectual simulation*), yaitu pemimpin dituntut menggunakan aset intelektual untuk berinovasi.
3. Pertimbangan individual (*Individual consideration*), pemimpin dalam hal ini bertindak sebagai mentor atau pelatih sehingga dapat langsung mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahannya.
4. Motivasi Inspirasi (*Inspiration motivation*), yaitu pemimpin yang mempunyai standar yang di atas rata-rata dan dapat mengarahkan atau membawa bawahan agar dapat mencapai standar tersebut.

c. Langkah-Langkah dan Tugas Kepemimpinan Transformasional

Berikut ini adalah langkah-langkah dalam mempraktikkan kepemimpinan transformasional (Kouzes & Posner: 2007), di antaranya:

1. Menjadi Teladan (*Modeling the Way*)

Penting bagi seorang pemimpin untuk menunjukkan perilaku yang juga mereka harapkan dilakukan oleh orang lain. Dalam konteks ke kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat menjadi contoh menjalankan dan integritas, komitmen, serta etika yang tinggi. Pemimpin juga mampu menjalankan nilai-nilai yang mereka sampaikan dan menjadi

teladan yang konsisten dalam tindakan sehari-hari.

2. Menginspirasi Visi Bersama (*Inspiring a Shared Vision*)

Pemimpin transformasional mampu menciptakan dan mengkomunikasikan visi yang menarik dan memotivasi. Pemimpin juga dapat mendeskripsikan visi dengan menarik dan relevan serta melibatkan orang lain dalam membangun dan mewujudkan visi tersebut. Dalam hal ini diperlukan pemahaman mendalam tentang aspirasi dan kebutuhan anggota tim serta kemampuan untuk menghubungkan visi dengan tujuan individu dan kelompok.

3. Menantang Proses (*Challenging the Process*)

Pemimpin yang efektif siap berinovasi dan mencari cara baru dalam menghadapi tantangan. Dalam kepemimpinan transformasional, ini berarti mendorong perubahan, menguji batas-batas yang ada, dan tidak takut mengambil risiko untuk mencapai kemajuan.

4. Memberdayakan Orang Lain (*Enabling Others to Act*)

Pemimpin transformasional dapat memberdayakan dan men delegasikan tanggung jawab kepada anggota tim. Pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, kepercayaan, dan dukungan, sehingga orang lain merasa termotivasi untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi dengan cara yang berarti. Ini termasuk menyediakan sumber daya, pelatihan, dan dukungan yang dibutuhkan untuk memungkinkan orang lain berkembang.

5. Menyemangati Hati (*Encouraging the Heart*)

Pemimpin yang efektif dapat memberi penghargaan dan

pengakuan atas pencapaian dan usaha anggota tim. Dalam kepemimpinan transformasional, ini berarti mengakui dan merayakan keberhasilan serta memberikan dorongan dan motivasi untuk terus berusaha. Penghargaan dan dukungan emosional dapat memperkuat hubungan dan meningkatkan semangat serta keterlibatan anggota tim.

d. Peran Kepemimpinan Transformasional

Untuk menerapkan kepemimpinan transformasional terdapat beberapa peran yang harus dipenuhi pemimpin, di antaranya (Sunyoto dan Burhanudin, 2015):

1. Pengaruh ideal, yang mengarah pada perilaku pemimpin yang menjadikan keberadaannya sebagai panutan bagi pengikutnya. Citra dan tampilan positif yang dimiliki seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat membuat dirinya menjadi dikagumi dan dihormati. Dari keuntungan tersebut, pemimpin dapat dengan mudah mengkomunikasikan visi dan misi organisasi pada pengikut.
2. Motivator yang menginspirasi, yaitu pemimpin yang dengan sukarela memotivasi dan menginstruksikan karyawan dengan tindakan menyediakan tantangan dalam pekerjaannya hingga menumbuhkan ekspektasi yang jelas dari tujuan yang hendak dicapai.
3. Stimulator Intelektual, yang mengkategorikan pemimpin untuk cenderung mengajak pengikutnya untuk berpikir kreatif dan inovatif serta menumbuhkan keyakinan dalam diri sendiri baik dalam keyakinan pemimpin dan organisasi.

4. Pertimbangan yang diadaptasi, yaitu peran pemimpin sebagai pelatih maupun penasihat dengan sesekali mencoba mewujudkan sesuatu yang diperlukan pengikut.

e. Komitmen Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional didasarkan pada beberapa komitmen kunci yang mencerminkan esensi dari model kepemimpinan ini. Seorang pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan visi dan misi secara jelas dan meyakinkan (Senny, Wijayaningsih, and Kurniawan, 2018), menciptakan dan memelihara semangat tidak hanya untuk diri sendiri tetapi juga untuk seluruh tim. Mereka dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, memastikan ketahanan organisasi di tengah dinamika zaman.

Terakhir, keterbukaan dalam komunikasi dua arah menjadi kunci, di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan tetapi juga bersedia menerima masukan dan kritik dengan sikap positif. Komitmen-komitmen ini secara kolektif membentuk pendekatan kepemimpinan yang holistik, mendorong pertumbuhan individu dan organisasi secara bersamaan.

3. Perbandingan Gaya Kepemimpinan Visioner dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada penciptaan dan implementasi visi jangka panjang untuk organisasi. Pemimpin visioner memiliki kemampuan untuk merumuskan, mengkomunikasikan, dan mentransformasikan visi menjadi aksi nyata, sambil menginspirasi dan memotivasi anggota tim. Karakteristik utama pemimpin visioner meliputi orientasi masa depan, keberanian mengambil

risiko, inovasi, dan kemampuan membangun hubungan efektif.

Kompetensi kunci meliputi komunikasi efektif, pemahaman lingkungan, pengaruh terhadap praktik organisasi, dan imajinasi untuk mengantisipasi masa depan. Tugas pemimpin visioner mencakup penciptaan, perumusan, transformasi, dan implementasi visi. Peran mereka melibatkan pengambilan keputusan, mempengaruhi, memotivasi, dan memimpin dengan contoh. Komitmen kuat terhadap nilai-nilai organisasi dan tujuan jangka panjang adalah inti dari kepemimpinan visioner, yang sangat penting dalam menghadapi perubahan dan mengembangkan sumber daya manusia yang handal, terutama dalam konteks pendidikan.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berprioritas pada perubahan positif dalam organisasi melalui inspirasi dan motivasi. Model ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk mentransformasikan visi menjadi realitas dan mengoptimalkan sumber daya organisasi. Karakteristik utamanya meliputi visi yang kuat, kemampuan memotivasi, dan kesediaan untuk berkorban demi kepentingan bersama. Kompetensi kunci pemimpin transformasional mencakup pengaruh ideal, stimulasi intelektual, pertimbangan individual, dan motivasi inspirasional. Langkah-langkah penerapannya melibatkan inspirasi visi bersama, peningkatan kinerja tim, mendorong inovasi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengembangkan pemimpin masa depan.

Peran pemimpin transformasional termasuk menjadi panutan, motivator, stimulator intelektual, dan mentor. Komitmen mereka meliputi komunikasi efektif, adaptabilitas, inovasi, kolaborasi, dan keterbukaan terhadap umpan balik. Pendekatan ini

bertujuan untuk menciptakan perubahan positif dan pertumbuhan berkelanjutan bagi individu dan organisasi.

Kelebihan kepemimpinan visioner dibandingkan kepemimpinan transformasional adalah:

1. Pemimpin yang visioner memiliki visi yang jelas dan inspiratif untuk masa depan, yang dapat memotivasi karyawan dan membantu mereka melihat arah organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang transformasional mungkin lebih berfokus pada kebutuhan saat ini dan segera, yang terkadang dapat mengakibatkan kurangnya perencanaan dan pandangan ke depan jangka panjang.
2. Kepemimpinan visioner dapat membantu membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikut, karena pengikut melihat bahwa pemimpin berkomitmen pada tujuan atau misi bersama.
3. Pemimpin visioner sering kali lebih mampu mengartikulasikan tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan bersama.

Kontra kepemimpinan visioner dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional

1. Kesulitan dalam mempertahankan fokus, yang menjadi kelemahan terbesar dari pemimpin visioner serta memastikan semua orang memiliki tujuan yang sama. Tipe pemimpin ini seringkali memiliki visi besar untuk masa depan, tetapi mungkin tidak selalu dapat mengkomunikasikannya secara efektif kepada orang lain atau mungkin menjadi begitu terfokus pada visi tersebut sehingga mengabaikan kebutuhan orang-orang di sekitarnya.

2. Karena pemimpin visioner sering kali melampaui zamannya, mereka mungkin menghadapi penentangan dari orang-orang yang tidak siap atau tidak mau menerima perubahan.
3. Kepemimpinan visioner terkadang dapat mengarah pada gaya manajemen yang otokratis. Hal ini karena pemimpin visioner sering kali memiliki gagasan yang sangat jelas tentang apa yang mereka inginkan dan bagaimana mereka ingin sesuatu dilakukan, dan mungkin tidak terbuka terhadap masukan dari orang lain. Hal ini dapat mengakibatkan gaya manajemen top-down yang tidak memungkinkan banyak kreativitas atau masukan dari anggota tim, yang dapat menghambat inovasi.
4. Pemimpin visioner sering kali terdorong dan bersemangat terhadap visi, sehingga dapat memberi tekanan besar pada diri mereka sendiri dan orang-orang di sekitar untuk mencapainya.

Karena masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan, maka jika dibandingkan berdasarkan perspektif yang berbeda, kepemimpinan transformasional terbukti lebih efektif daripada kepemimpinan visioner dalam sejumlah hal, antara lain.

1. Pemimpin transformasional cenderung menciptakan visi bersama dan tujuan bersama dalam tim mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen.
2. Mereka juga lebih baik dalam mengembangkan hubungan dan kepercayaan, yang dapat mengarah pada kerja sama dan koordinasi yang lebih baik di antara anggota tim.
3. Pemimpin transformasional lebih cenderung mendorong inovasi

dan kreativitas, yang dapat menghasilkan peningkatan kinerja.

Meskipun kepemimpinan transformasional telah terbukti efektif dalam berbagai situasi, pendekatan ini memiliki beberapa kelemahan dibandingkan dengan kepemimpinan visioner:

1. Pemimpin transformasional mungkin mengalami kesulitan mempertahankan visi mereka dan menginspirasi orang lain dalam jangka panjang jika mereka tidak memiliki rencana atau strategi yang jelas untuk melakukannya.
2. Karena pemimpin transformasional seringkali sangat bergantung pada karisma dan otoritas pribadi mereka, mereka mungkin kurang efektif dalam lingkungan atau situasi di mana kualitas tersebut tidak begitu dihargai.
3. Para kritikus berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat menimbulkan kultus kepribadian di sekitar pemimpin, yang dapat merugikan kesehatan dan fungsi organisasi secara keseluruhan.

Dalam beberapa situasi, kepemimpinan visioner lebih efektif daripada kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Ketika organisasi menghadapi krisis, pemimpin visioner lebih mampu memberikan arahan dan menginspirasi karyawan untuk bekerja sama mengatasi tantangan.
2. Ketika organisasi mengalami perubahan cepat, pemimpin visioner lebih mampu mengartikulasikan visi dan membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan baru.
3. Ketika tujuan organisasi tidak jelas atau berubah-ubah, pemimpin visioner lebih mampu

mengembangkan visi yang jelas dan ringkas yang dapat membimbing karyawan melalui ketidakpastian.

4. Pemimpin visioner sering kali lebih efektif daripada pemimpin transformasional ketika dalam lingkungan yang minim kesalahan atau di mana kesalahan dapat merugikan. Dalam situasi seperti ini, pemimpin visioner dapat memberikan rasa stabilitas dan keyakinan yang dapat membantu karyawan tetap fokus dan menghindari kesalahan.

Sementara, dalam beberapa situasi pula kepemimpinan transformasional lebih baik daripada kepemimpinan visioner, yaitu

1. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan fokus pada membuat perubahan positif pada orang-orang yang dipimpin, sehingga sering dianggap lebih efektif daripada kepemimpinan visioner.
2. Pemimpin visioner sering kali memiliki rencana besar untuk masa depan, tetapi mereka tidak memiliki kemampuan untuk benar-benar mewujudkan rencana tersebut. Di sisi lain, pemimpin transformasional berfokus untuk membantu pengikutnya mencapai potensi mereka dan membuat perubahan yang akan menguntungkan semua pihak yang terlibat.
3. Kepemimpinan transformasional sering dianggap lebih efektif daripada kepemimpinan visioner karena lebih demokratis. Pemimpin visioner sering kali bersifat otokratis, terutama dalam pengambilan keputusan tanpa melibatkan anggota tim. Sebaliknya, pemimpin transformasional percaya pada pelibatan anggota tim termasuk dalam proses pengambilan

keputusan. Pendekatan ini sering kali menghasilkan hasil yang lebih baik karena bawahan tetap merasa sebagai bagian dari proses dan cenderung untuk menyetujui keputusan akhir.

4. SIMPULAN

Dalam konteks dunia pendidikan, kepemimpinan visioner dan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan institusi pendidikan. Kedua gaya kepemimpinan ini menekankan pentingnya visi, motivasi tim, dan adaptasi terhadap perubahan, yang sangat relevan dalam lingkungan pendidikan yang dinamis. Kepemimpinan visioner dalam pendidikan berfokus pada penciptaan dan implementasi visi jangka panjang, misalnya, merancang kurikulum yang inovatif atau membangun budaya sekolah yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin visioner di sekolah atau universitas berorientasi pada masa depan dan berani mengambil risiko untuk membawa institusi menuju pencapaian yang lebih tinggi. Mereka menggunakan imajinasi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan siswa dan menciptakan strategi yang memungkinkan institusi berkembang sesuai dengan perubahan zaman.

Sementara itu, kepemimpinan transformasional dalam pendidikan lebih menekankan pada perubahan menyeluruh dalam struktur dan budaya institusi, serta pengembangan individu, baik itu guru, staf, maupun siswa. Pemimpin transformasional berperan sebagai panutan dan mentor yang aktif menginspirasi dan mendorong stimulasi intelektual. Mereka mempertimbangkan kebutuhan individu dan berusaha mengembangkan potensi setiap anggota komunitas pendidikan. Dengan cara ini, mereka menciptakan lingkungan belajar yang mendukung inovasi dan perkembangan pribadi.

Meskipun pendekatannya berbeda, kedua gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk menciptakan perubahan positif dan pertumbuhan berkelanjutan dalam pendidikan.

Kepemimpinan visioner membantu institusi mempersiapkan diri untuk tantangan masa depan melalui visi jangka panjang, sementara ke pemimpin transformasional memastikan bahwa setiap individu dalam institusi berkembang dan berkontribusi pada perubahan menyeluruh yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S., & Suparno. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hotmarlina, E. (2022). Kepemimpinan Visioner. *In Jurnal HITS* (P. 2).
- Istiqomah, I., & Djumiarti, T. (2023). Komitmen Pemimpin Dalam Mengembangkan Ruang Terbuka Hijau Di Kabupaten Kudus. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 5(2), 1–15.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge: How To Make Extraordinary Things Happen In Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mardizal, J., Handayani, E. S., Ghazali, A., Al Haddar, G., Anggriawan, F., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner Dan Authentic Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating A Compelling Sense Of Direction For Your Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rachman, E. A., Humaeroh, D., Sari, D. Y., & Mulyanto, A. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Pendidikan Karakter. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1024–1033.
- Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197–209.
- Sunyoto, Danang Dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyusumidjo. (1994). *Kiat Kepemimpinan Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta: PT. Harapan Masa PGRI.