KEPEMIMPINAN VISIONER SEBAGAI STRATEGI MANAJERIAL PAUD: STUDI LITERATUR

Diana Fitria[1], Zahra Nur Adzijah[2], Galuh Fariha Ramadhani[3], Lanny Miftah Agnia[4], Siswadi[5]

FTIK UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

[1]234110406011@mhs.uinsaizu.ac.id, [2]234110406046@mhs.uinsaizu.ac.id,

[3]234110406020@mhs.uinsaizu.ac.id, [4]234110406025@mhs.uinsaizu.ac.id,

[5]siswadi@uinsaizu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze visionary leadership as a managerial strategy in Early Childhood Education (ECE) institutions. Early childhood is considered the golden age that determines holistic development, requiring institutions to have well-planned and sustainable management. The research employs a literature study method by reviewing books, journals, and academic articles related to visionary leadership and ECE management. The findings reveal that visionary leadership plays a strategic role in shaping the direction of institutions, not only functioning as administrative management but also as a guiding force that formulates long-term goals aligned with children's developmental needs and societal demands. Visionary leaders establish clear visions and missions, which serve as guidelines for curriculum planning, program development, and resource management. The advantages of visionary leadership include inspiring teachers to be creative and innovative, fostering collaborative work culture, and creating a conducive learning environment. However, challenges remain, such as limited resources, resistance to change, and difficulties in consistently communicating the vision to all stakeholders. Theoretically, visionary leadership integrates elements of transformational, charismatic, and cultural leadership, emphasizing long-term vision, effective communication, and collective commitment. Thus, visionary leadership can be considered a relevant managerial strategy to improve the quality of ECE institutions, strengthen public trust, and ensure sustainability in the face of dynamic educational changes.

Keywords: Visionary Leadership, PAUD Management, Managerial Strategy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan visioner sebagai strategi manajerial dalam lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Masa usia dini merupakan periode golden age yang menentukan perkembangan anak secara holistik, sehingga lembaga PAUD dituntut memiliki manajemen yang terarah dan

berkelanjutan. Kajian ini menggunakan metode studi literatur dengan menelaah buku, jurnal, dan artikel akademik terkait kepemimpinan visioner dan manajemen PAUD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memiliki peran strategis dalam menentukan arah lembaga, bukan hanya sebagai pengelola administratif tetapi juga sebagai pengarah visi jangka panjang yang relevan dengan kebutuhan anak usia dini dan tuntutan masyarakat. Kelebihan kepemimpinan visioner terletak pada kemampuannya menginspirasi guru agar lebih kreatif dan inovatif, membangun budaya kerja kolaboratif, serta menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Namun, penerapannya menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, serta kesulitan dalam menjaga konsistensi visi. Secara teoretis, kepemimpinan visioner dipandang sebagai integrasi dari berbagai model kepemimpinan yang karismatik, transformasional, hingga budaya yang menekankan visi jangka panjang, komunikasi efektif, dan komitmen kolektif. Dengan demikian, kepemimpinan visioner dapat menjadi strategi manajerial yang relevan untuk meningkatkan mutu PAUD, memperkuat kepercayaan masyarakat, serta memastikan keberlanjutan lembaga di tengah dinamika perubahan zaman.

Kata Kunci: Kepemimpinan Visioner, Manajemen PAUD, Strategi Manajerial

A. Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan fase krusial dalam membentuk perkembangan anak secara menyeluruh, mencakup aspek kognitif, sosial, emosional, bahasa, spiritual, dan karakter. Masa ini dikenal sebagai golden age, di mana stimulasi yang tepat akan memberikan dampak jangka panjang terhadap kualitas hidup anak di masa depan (Hamidah, 2017). Oleh karena itu, lembaga PAUD dituntut memiliki sistem manajemen yang terencana, terarah, dan berkelanjutan. Manajemen PAUD mencakup pengelolaan kurikulum, tenaga pendidik, peserta didik, sarana prasarana, serta kerja sama dengan orang tua dan masyarakat. Pengelolaan yang baik akan mendukung terciptanya layanan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan anak (Zaenab, 2023).

Meskipun demikian, lembaga PAUD menghadapi berbagai tantangan. Keterbatasan fasilitas, kompetensi pendidik yang belum merata, perubahan kebijakan pendidikan, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap mutu layanan menjadi faktor yang harus diantisipasi.

Kondisi ini menuntut adanya strategi manajerial yang adaptif agar lembaga PAUD mampu bertahan sekaligus berkembang di tengah dinamika zaman (Atikah & Oktaviani, 2025).

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan visioner menjadi strategi manajerial yang relevan. Pemimpin visioner tidak hanya berorientasi pada rutinitas administratif, tetapi juga mampu merumuskan visi jangka panjang, membaca peluang, serta mengantisipasi perubahan. Kepemimpinan visioner ditandai dengan kemampuan menginspirasi tenaga pendidik, membangun budaya organisasi yang inovatif, serta memperkuat kolaborasi dengan orang tua dan masyarakat (Mashuri dkk., 2025; Suryadi dkk., 2023). Lebih jauh, kepemimpinan visioner dipandang sebagai katalis yang mampu menavigasi lembaga pendidikan menghadapi tantangan abad ke-21, termasuk integrasi teknologi, globalisasi, dan kebutuhan anak yang semakin beragam (Sri Rahayu, 2024; Siswadi, 2025).

Kepemimpinan visioner dalam manajemen PAUD tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai strategi transformatif untuk membentuk budaya lembaga yang berorientasi pada mutu, karakter, dan keberlanjutan. Perspektif pendidikan Islam bahkan menekankan bahwa kepemimpinan visioner berperan sebagai agen moral dan spiritual yang mengarahkan praktik pendidikan menuju pembentukan akhlak dan keberagamaan anak sejak usia dini (Rawanita, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepemimpinan visioner sebagai strategi manajerial dalam lembaga PAUD melalui studi literatur. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan manajemen pendidikan anak usia dini, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi pengelola PAUD dalam merancang strategi kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan menelaah buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan mengenai manajemen PAUD dan kepemimpinan visioner. Literatur dipilih berdasarkan kriteria relevansi, kebaruan, dan validitas ilmiah. Analisis dilakukan

secara deskriptif-analitis, yaitu dengan mengidentifikasi tema utama, mengelompokkan konsep, serta membandingkan temuan antar sumber. Metode ini dipilih untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai kepemimpinan visioner sebagai strategi manajerial PAUD.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berperan sebagai pengarah utama dalam menentukan arah lembaga PAUD. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan seorang pemimpin dalam merumuskan, mentransformasikan, mengimplementasikan, serta mengaktualisasikan ide-ide ideal yang berasal dari dirinya maupun hasil interaksi sosial dengan warga sekolah dan pemangku kepentingan untuk menjadi visi lembaga di masa depan. Secara konseptual, kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengomunikasikan visi masa depan organisasi yang realistis, kredibel, dan menarik, yang bersumber dari kondisi saat ini namun bertujuan untuk memperbaikinya

Dalam operasionalnya, kepemimpinan visioner bertindak sebagai seni dan ilmu dalam menggerakkan serta memengaruhi organisasi agar bertindak selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Pemimpin dalam kategori ini fokus pada penciptaan lingkungan yang memungkinkan terjadinya prestasi dengan cara mewujudkan nilai-nilai dan mengartikulasikan pandangan masa depan yang jelas (Hambali, 2012). Kepemimpinan visioner dapat dipahami sebagai kompetensi seorang pemimpin dalam merancang, merumuskan, serta menyebarluaskan gagasan ideal yang lahir dari pemikiran pribadi maupun interaksi sosial dalam organisasi (Komariah dan Triatna, 2006). Gagasan tersebut menjadi tujuan masa depan yang harus dicapai melalui komitmen kolektif seluruh anggota dan pemangku kepentingan. Secara operasional, pola kepemimpinan ini memberikan makna pada setiap upaya kerja sama dengan menyediakan arahan yang jelas berdasarkan visi organisasi (Sutjianus et al., 2023).

Kepemimpinan visioner merupakan model kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam merumuskan dan mengomunikasikan visi jangka panjang yang inspiratif untuk

memotivasi anggota organisasi mencapai masa depan yang dicitacitakan. Secara operasional, kepemimpinan ini menitikberatkan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan, di mana pemimpin berperan sebagai agen perubahan, penentu arah, serta pelatih profesional yang mampu membimbing seluruh personel menuju profesionalisme kerja yang diharapkan (Siswadi, 2025).

Menurut Hidayah (2016) Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam merumuskan, mengomunikasikan, dan mengimplementasikan pemikiran ideal yang menjadi cita-cita organisasi di masa depan. Gaya kepemimpinan ini menuntut individu untuk memiliki imajinasi kreatif, wawasan yang luas, serta kepekaan dalam menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada demi mencapai tujuan bersama yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam kajian literatur, kepemimpinan visioner dipandang sebagai integrasi dari berbagai model kepemimpinan. Hal ini mencakup pengembangan dari kepemimpinan transaksional yang lebih luas, yang di dalamnya terdapat unsur kepemimpinan karismatik, transformasional, hingga kepemimpinan budaya. Fokus utamanya bukan sekadar menjalankan roda organisasi, melainkan memberikan inspirasi dan membangun kepercayaan (trust) yang kuat untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat (Darmaji et al.,2026).

Kepemimpinan visioner dalam manajemen PAUD memiliki peran yang sangat strategis karena menjadi fondasi arah perkembangan lembaga, di mana seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administratif tetapi juga sebagai pengarah visi yang mampu merumuskan tujuan jangka panjang yang relevan dengan kebutuhan anak usia dini dan tuntutan masyarakat; pemimpin visioner menetapkan visi dan misi yang jelas, kemudian menjadikannya pedoman dalam perencanaan kurikulum, pengembangan program pembelajaran, serta pengelolaan sumber daya manusia dan sarana prasarana, sehingga seluruh komponen lembaga bergerak harmonis menuju tujuan bersama; dalam praktiknya, kepemimpinan visioner berperan memotivasi guru agar lebih kreatif, inovatif, dan

berkomitmen terhadap mutu pembelajaran (Suryana & Nugraha, 2020), membangun budaya kerja kolaboratif yang positif, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tumbuh kembang anak; selain itu, kepemimpinan visioner juga berfungsi sebagai agen perubahan yang mampu membaca tren pendidikan, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta menjalin komunikasi efektif dengan orang tua dan masyarakat agar dukungan terhadap program PAUD semakin kuat (Hidayat, 2021); dampaknya, mutu layanan PAUD meningkat, kepercayaan masyarakat bertambah, dan anak-anak memperoleh pengalaman belajar yang lebih bermakna, meskipun tantangan tetap ada seperti keterbatasan sumber daya, konsistensi dalam menjaga visi, dan kesulitan menyampaikan visi kepada seluruh pihak (Nurhayati, 2022); oleh karena itu, kepemimpinan visioner tidak hanya menjadi strategi manajerial tetapi juga menjadi motor penggerak yang memastikan keberlanjutan, relevansi, dan kualitas lembaga PAUD di tengah dinamika perubahan zaman, sekaligus menegaskan bahwa kepemimpinan visioner adalah bentuk kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh elemen lembaga untuk mencapai visi besar pendidikan anak usia dini (Rahayu, 2024).

Peran kepemimpinan visioner dalam manajemen PAUD merupakan model kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam merumuskan, mengomunikasikan, dan mengimplementasikan visi jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks strategi manajerial, kepemimpinan ini bukan sekadar mengelola rutinitas, melainkan menjadi kekuatan pendorong bagi seluruh elemen sekolah untuk bergerak menuju perubahan yang lebih baik melalui inovasi dan strategi yang terukur (Siswadi, 2025). Visi bertindak sebagai instrumen vital yang mengintegrasikan aspirasi, nilai-nilai, dan pengetahuan untuk menciptakan arah masa depan yang ideal namun realistis. Sebagai strategi manajerial, pemimpin visioner menjalankan empat peran kunci: penentu arah yang menetapkan target masa depan, agen perubahan yang mengantisipasi dinamika eksternal, juru bicara yang

membangun dukungan melalui komunikasi efektif, serta pelatih yang mengoptimalkan potensi anggota tim untuk merealisasikan visi bersama.

Kepemimpinan visioner merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk merancang, menyampaikan, dan merealisasikan visi masa depan organisasi dengan cara yang jelas, inspiratif, dan memotivasi. Dalam konteks PAUD, peran pemimpin seperti kepala sekolah atau pendiri sangat penting karena mereka menjadi pengarah utama kualitas pendidikan anak sejak usia dini. Kepemimpinan visioner tidak hanya berfokus pada pengelolaan rutinitas administratif, tetapi juga berfungsi sebagai kekuatan pendorong bagi seluruh elemen sekolah untuk bergerak menuju perubahan yang lebih baik melalui inovasi dan strategi yang terukur (Siswadi, 2025).

Kelebihan kepemimpinan visioner dalam PAUD tampak pada kemampuannya menyediakan panduan dan tujuan yang jelas, sehingga guru dan tenaga pendidik memiliki arah kerja yang teratur. Visi yang inspiratif juga mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas guru karena mereka merasa terlibat dalam cita-cita besar pendidikan anak. Selain itu, kepemimpinan visioner mendorong kreativitas dalam proses belajar dengan membuka ruang bagi penerapan metode pembelajaran yang inovatif, penggunaan media yang menarik, serta pendekatan yang berpusat pada anak. Lingkungan PAUD pun menjadi lebih positif, kolaboratif, dan komunikatif, sehingga mendukung tumbuh kembang anak secara optimal.

Lebih jauh, kepemimpinan visioner berkontribusi pada peningkatan standar layanan pendidikan melalui pengelolaan fasilitas, kurikulum, dan pengembangan tenaga pendidik yang lebih terarah. Hal ini berdampak pada peningkatan mutu PAUD secara keseluruhan. Tidak kalah penting, pemimpin visioner juga memperkuat hubungan dengan orang tua dan komunitas melalui komunikasi yang baik, program bersama, serta keterlibatan aktif orang tua dalam mendukung perkembangan anak. Dengan demikian, kepemimpinan visioner dalam PAUD menjadi strategi manajerial yang mampu mengintegrasikan visi jangka panjang dengan praktik nyata, sehingga

kualitas pendidikan anak usia dini dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan

Kelebihan kepemimpinan visioner terletak pada kemampuannya mengintegrasikan visi jangka panjang dengan strategi praktis. Pemimpin visioner mampu menginspirasi guru agar lebih kreatif dan inovatif, membangun budaya kerja kolaboratif, serta menciptakan lingkungan kondusif bagi tumbuh kembang anak. Selain itu, kepemimpinan visioner berfungsi sebagai agen perubahan yang mampu membaca tren pendidikan, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta menjalin komunikasi efektif dengan orang tua dan masyarakat. Dampaknya, mutu layanan PAUD meningkat, kepercayaan masyarakat bertambah, dan anak-anak memperoleh pengalaman belajar yang lebih bermakna (Suryana & Nugraha, 2020; Hidayat, 2021).

Kepemimpinan visioner dalam PAUD menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Salah satunya adalah visi yang sulit dipahami oleh guru dan staf pendidikan karena perbedaan latar belakang, pengalaman, dan pemahaman. Visi jangka panjang sering dianggap abstrak sehingga sulit dikaitkan dengan praktik pembelajaran sehari-hari. Hal ini menuntut pemimpin untuk merumuskan visi dalam bentuk langkah konkret agar lebih mudah dipahami dan dilaksanakan. Selain itu, budaya kerja yang sudah lama terbentuk juga sering menimbulkan penolakan terhadap perubahan. Guru yang terbiasa dengan metode lama cenderung enggan beradaptasi dengan pendekatan baru, sehingga pemimpin perlu mengelola transisi secara bertahap, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta memberikan dukungan emosional dan profesional (Kotter, 1996).

Tantangan lain muncul dari keterbatasan infrastruktur dan fasilitas, seperti ruang belajar, media pembelajaran, dan alat permainan edukatif. Ketika visi menuntut inovasi, keterbatasan ini dapat menimbulkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan, bahkan menurunkan semangat guru. Di sisi lain, kompetensi guru yang bervariasi juga menjadi hambatan karena tidak semua pendidik memiliki kemampuan pedagogik dan profesional yang sesuai standar. Pemimpin visioner dituntut untuk melakukan

pengembangan berkelanjutan melalui pelatihan, supervisi, dan pendampingan agar mutu guru meningkat secara merata (Schein, 2010).

Selain itu, komunikasi visi yang kurang efektif dapat mengakibatkan perbedaan pemahaman antara pemimpin, guru, dan orang tua. Visi yang baik tidak akan bermakna jika tidak disampaikan dengan jelas dan berulang melalui strategi komunikasi yang sederhana dan menarik. Tingkat keterlibatan orang tua yang bervariasi juga menjadi tantangan, karena ada yang aktif mendukung program PAUD, namun ada pula yang kurang peduli. Pemimpin visioner perlu membangun komunikasi intensif dan menciptakan program yang melibatkan orang tua secara aktif.

Keterbatasan dana lembaga juga menjadi hambatan serius, mengingat banyak PAUD bergantung pada sumbangan orang tua atau bantuan terbatas dari pemerintah. Program inovatif yang membutuhkan biaya tambahan sulit dilaksanakan, sehingga pemimpin harus memiliki keterampilan manajerial dalam mengelola keuangan, mencari sumber dana alternatif, dan menetapkan prioritas program sesuai kondisi lembaga. Beban kerja pemimpin yang tinggi, mencakup peran sebagai manajer, pengawas, dan penghubung dengan orang tua, juga dapat mengurangi fokus dalam merumuskan dan melaksanakan visi. Oleh karena itu, pemimpin perlu mendelegasikan tugas dan membentuk tim yang solid.

Tantangan terakhir adalah menjaga konsistensi pelaksanaan visi di tengah dinamika perubahan, termasuk pergantian guru, kebijakan eksternal, dan perkembangan teknologi. Visi yang baik harus tetap relevan dengan kemajuan zaman, namun tidak melupakan karakteristik anak usia dini. Pemimpin visioner dituntut untuk memiliki komitmen kuat, sistem evaluasi berkelanjutan, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi pendidikan abad ke-21 agar lembaga PAUD tetap relevan dan berkualitas.

Meski memiliki kelebihan, penerapan kepemimpinan visioner menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya, konsistensi dalam menjaga visi, serta kesulitan menyampaikan visi kepada seluruh pihak. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dan tekanan globalisasi menuntut pemimpin visioner untuk memiliki komunikasi

yang efektif, evaluasi berkelanjutan, serta komitmen kolektif agar visi dapat diterapkan secara konsisten (Mashuri dkk., 2025; Nurhayati, 2022).

Kepemimpinan visioner sebagai strategi manajerial PAUD merupakan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada visi jangka panjang, di mana kepala lembaga tidak hanya mengelola operasional harian tetapi juga menanamkan arah strategis yang jelas bagi guru dan tenaga pendidik. Strategi ini menekankan pentingnya membangun budaya kerja kolaboratif, memotivasi guru untuk bekerja sesuai visi lembaga, serta mengintegrasikan inovasi dalam pembelajaran anak usia dini. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu lembaga (Suryana & Nugraha, 2020), serta mampu menyatukan visi lembaga melalui prinsip manajemen yang kokoh (Sa'idy et al., 2023). Selain itu, kepemimpinan visioner efektif dalam membangun lingkungan pendidikan berbasis nilai karakter dengan melibatkan guru, siswa, dan kebijakan sekolah secara terpadu (Mashuri et al., 2025). Studi lain menegaskan bahwa kepemimpinan visioner yang berorientasi pada masa depan mampu membawa perubahan positif, meningkatkan kualitas pendidikan, dan memastikan keberhasilan lembaga dalam jangka panjang (Lestari et al., 2023). Dengan demikian, kepemimpinan visioner bukan sekadar gaya memimpin, melainkan strategi manajerial yang efektif untuk memastikan PAUD berkembang sesuai tuntutan zaman, kebutuhan anak usia dini, serta tuntutan masyarakat yang semakin kompleks (Hidayat, 2021).

E. Kesimpulan

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan, dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan visioner merupakan unsur penting dalam manajemen lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Berbagai tantangan yang dihadapi lembaga, seperti keterbatasan fasilitas, mutu pendidik yang beragam, perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, serta tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan, menuntut adanya kepemimpinan yang mampu membaca perubahan dan menentukan arah pengembangan lembaga secara tepat. Oleh sebab itu, kepemimpinan visioner menjadi pendekatan yang relevan karena

berorientasi pada masa depan, inovasi, dan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Kepemimpinan visioner berperan dalam menyelaraskan tujuan lembaga dengan pelaksanaan program yang nyata, mulai dari pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi pendidik, pengelolaan sarana prasarana, hingga penguatan kemitraan dengan orang tua dan masyarakat. Pemimpin yang memiliki visi jelas mampu menggerakkan seluruh unsur lembaga untuk bekerja secara kolaboratif, menciptakan budaya kerja positif, serta menghadirkan lingkungan belajar yang mendukung tumbuh kembang anak. Dengan demikian, keberhasilan PAUD tidak hanya bergantung pada sumber daya yang tersedia, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan dan mengembangkan potensi tersebut secara efektif.

Namun, penerapan kepemimpinan visioner belum terlepas dari berbagai hambatan, seperti keterbatasan sumber daya, kurangnya kesiapan menghadapi perubahan, serta komunikasi visi yang belum berjalan optimal. Karena itu, diperlukan program penguatan kapasitas kepala PAUD melalui pelatihan kepemimpinan, pendampingan manajerial, serta dukungan kebijakan yang mendorong inovasi lembaga. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan pendekatan empiris atau studi lapangan agar diperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kepemimpinan visioner di berbagai satuan PAUD

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Hidayah, N. (2016). *Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Komariah, A., & Triatna, C. (2006). *Visionary leadership menuju sekolah efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyasa, E. (2017). *Manajemen PAUD*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Siswadi. (2025). *Navigasi visioner kepemimpinan pendidikan di abad 21* (S. C. Nuraziz, Ed.). Jakarta: Karya Buku dan Jurnal Indonesia.

Suyadi. (2020). *Manajemen pendidikan anak usia dini*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo. (2019). *Kepemimpinan visioner dalam pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal :

Alkasih, Z. (2024). Pentingnya kepemimpinan dalam satuan pendidikan anak usia dini. *JECED: Journal of Early Childhood Education and Development, 6*(1), 42-52.

Amelia, N., Inayanti, S., Karimah, D., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Peran kepemimpinan dalam membangun fondasi pendidikan anak usia dini yang berkualitas. *Jurnal Cahaya Edukasi, 2*(2), 130-136.

Darmaji, Hayudiyani, M., Maisyaroh, & Sumarsono, R. B. (2026). Kepemimpinan visioner dalam bidang pendidikan. Dalam *Seminar Nasional Jurusan Administrasi Pendidikan: Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0* (hlm. 38-45). Malang: Universitas Negeri Malang.

Hambali, M. (2012). Kepemimpinan visioner (Studi multi kasus di SD Unggulan Al-Ya'lu Malang dan SDI Alam Bilingual Surya Buana Malang). *Madrasah: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar, 5*(1), 9-30.

Hidayat, A. (2021). Implementasi kepemimpinan visioner dalam manajemen lembaga PAUD. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6*(2), 112-124.

Lestari, D., Hidayat, R., & Putri, S. (2023). Visionary leadership and educational quality improvement. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research, 4*(3), 112-124.

Mashuri, A., Sari, N., & Pratama, R. (2025). Implementasi kepemimpinan visioner dalam membangun karakter anak usia dini. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 25*(1), 33-42.

Mulaicin, C. M. W., Hawa, I., Amini, K. G., & Nurvinayani, N. (2025). Meningkatkan mutu pendidikan melalui kepemimpinan. *Journal Educational Research and Development, 1*(4), 399-406.

Nurhayati, T. (2022). Peran kepemimpinan visioner dalam meningkatkan mutu PAUD. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 7*(2), 210-220.

Rahayu, S. (2024). Kepemimpinan visioner dalam pendidikan abad 21. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 8*(1), 45-56.

Rofingah, T. K. (2022). *Profesionalisme kepala PAUD dalam pengembangan mutu pembelajaran berbasis Islam* (Doctoral dissertation). Institut PTIQ Jakarta, Jakarta.

Sa'idy, M., Sunarto, & Asyha, M. (2023). Kepemimpinan visioner dalam manajemen pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 13*(2), 145-158.

Suryana, D., & Nugraha, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 4*(2), 321-330.

Sutjianus, M. T., Palumian, Y., & Sahetapy, W. L. (2023). Kepemimpinan visioner dalam membentuk loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di Kota Makassar. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2*(1), 315-326.