

Membangun Budaya Organisasi Unggul: Analisis Model Kepemimpinan Visioner Dan Transformasional di SDN 21 Talang Ubi

Sepriyansyah¹, Arin Wibowo², Saipul Annur³, Asri Karolina⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia.

E-mail: sepriyansyah_25052170037@radenfatah.ac.id¹, arinwibowo_25052170033@radenfatah.ac.id², saipulannur_uin@radenfatah.ac.id³, asrikarolina_uin@radenfatah.ac.id⁴

Abstract: *This study aims to analyze the implementation of visionary and transformational leadership by the principal in developing an excellent organizational culture at SDN 21 Talang Ubi. The research employed a qualitative approach with a case study design, utilizing interviews, observations, and documentation as data collection techniques. Data were analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that the principal integrates a long-term vision with transformational leadership practices through inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration for teachers. This leadership approach fosters the development of a collaborative, disciplined, and innovative work culture. The study further confirms that the synergy between a clear vision and the ability to transform organizational members' behavior is a key factor in creating a high-performing and competitive school environment. Therefore, this study recommends strengthening continuous leadership training programs for school principals to maintain the consistency and sustainability of a high-quality organizational culture.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan kepemimpinan visioner dan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya organisasi unggul di SDN 21 Talang Ubi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah mengintegrasikan visi jangka panjang dengan kepemimpinan transformasional melalui motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada guru. Kepemimpinan tersebut mendorong terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif, disiplin, dan inovatif. Temuan penelitian menegaskan bahwa sinergi antara visi yang jelas dan kemampuan mentransformasi perilaku anggota organisasi menjadi faktor penting dalam menciptakan sekolah yang unggul dan kompetitif. Oleh karena itu, Rekomendasi penelitian ini adalah pelatihan kepemimpinan berkelanjutan bagi kepala sekolah perlu diperkuat untuk menjaga konsistensi budaya organisasi yang berkualitas.*

Keywords: *Budaya organisasi, Kepemimpinan Visioner, Kepemimpinan Transformasional, Sekolah Dasar.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing global. Di tingkat sekolah dasar, efektivitas pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada bagaimana sebuah lembaga dikelola. Tantangan pendidikan di era disrupsi menuntut sekolah tidak hanya sekadar menjalankan rutinitas administratif, tetapi juga mampu bertransformasi

menjadi organisasi pembelajar. Fokus utama dalam transformasi ini terletak pada peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai nakhoda organisasi. Kepemimpinan yang statis tidak lagi relevan dalam menghadapi dinamika kebutuhan siswa dan tuntutan kurikulum yang terus berubah (Mulyasa, 2022). Oleh karena itu, diperlukan paradigma kepemimpinan yang mampu melampaui batas-batas manajerial konvensional, yakni kepemimpinan visioner dan transformasional.

Kepemimpinan visioner menjadi krusial karena fungsinya dalam merumuskan dan mengomunikasikan masa depan sekolah yang ideal. Seorang kepala sekolah yang visioner harus memiliki kemampuan untuk membaca tren masa depan dan menerjemahkannya ke dalam program kerja yang nyata. Menurut Nanus (dalam Kompri, 2018), visi yang jelas merupakan kekuatan yang mampu menggerakkan seluruh energi organisasi menuju satu titik pencapaian yang unggul. Tanpa visi yang kuat, sekolah dasar cenderung kehilangan arah dan hanya terjebak pada pemenuhan standar minimal nasional tanpa adanya nilai tambah (*value-added*) yang membedakannya dengan institusi lain. Namun, visi yang brilian tidak akan terwujud tanpa kemampuan untuk mengubah perilaku dan pola pikir anggota organisasi. Di sinilah kepemimpinan transformasional memainkan peran vitalnya. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengembangan kapasitas guru dan staf, meningkatkan komitmen mereka, serta mendorong kreativitas melalui stimulasi intelektual (Bass & Riggio, 2006). Dalam konteks sekolah dasar, di mana interaksi antar guru bersifat kekeluargaan namun terkadang resisten terhadap perubahan, pendekatan transformasional mampu menyentuh aspek emosional dan profesionalitas pendidik. Pemimpin transformasional tidak hanya memerintah, tetapi menginspirasi dan memberikan keteladanan, sehingga guru merasa memiliki tanggung jawab moral untuk memberikan layanan pendidikan terbaik (Northouse, 2021).

Sinergi antara visi yang jauh ke depan dan kemampuan transformasi ini pada akhirnya akan bermuara pada terbentuknya budaya organisasi yang unggul. Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama yang menjadi ciri khas sebuah sekolah. Budaya yang unggul ditandai dengan kedisiplinan tinggi, kolaborasi antar guru, keterbukaan terhadap kritik, dan orientasi pada prestasi siswa (Robbins & Judge, 2019). Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kuat cenderung lebih resilien terhadap tekanan eksternal dan mampu mempertahankan standar kualitasnya meskipun terjadi pergantian personel. Kenyataan di lapangan, khususnya di daerah seperti Kecamatan Talang Ubi, menunjukkan tantangan yang heterogen. SDN 21 Talang Ubi, sebagai salah satu institusi pendidikan dasar, dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan mutu lulusan di tengah keterbatasan sarana prasarana dan variasi kompetensi tenaga pendidik. Berdasarkan observasi awal, terdapat fenomena di mana perubahan kebijakan pendidikan seringkali diterima dengan skeptisisme oleh para praktisi di sekolah. Fenomena ini mengindikasikan bahwa tanpa kepemimpinan yang mampu

menyatukan visi dan mentransformasi mentalitas kerja, inovasi pendidikan akan sulit berakar secara permanen di lingkungan sekolah tersebut.

Pentingnya melakukan penelitian di SDN 21 Talang Ubi ini didasari oleh kebutuhan untuk memotret secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah diimplementasikan dalam praktik sehari-hari. Penelitian kualitatif ini bermaksud menggali "makna" di balik tindakan kepemimpinan yang dilakukan, bagaimana visi tersebut didiseminasi kepada guru, dan bagaimana pendekatan personal digunakan untuk membangun budaya kerja yang positif. Mengingat peran strategis SDN 21 Talang Ubi dalam ekosistem pendidikan lokal, keberhasilan kepala sekolah dalam membangun budaya unggul dapat menjadi model (benchmarking) bagi sekolah lain di sekitarnya.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen pendidikan dasar mengenai integrasi gaya kepemimpinan ganda (dual leadership style) dalam konteks sekolah pedesaan atau semi-perkotaan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengambil kebijakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) dalam memetakan profil kepala sekolah yang ideal. Berdasarkan urgensi tersebut, maka penelitian ini difokuskan pada analisis mendalam dengan judul: "Membangun Budaya Organisasi Unggul: Analisis Model Kepemimpinan Visioner dan Transformasional di SDN 21 Talang Ubi".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena kepemimpinan dan budaya organisasi secara mendalam dan holistik. Penggunaan pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi "makna" di balik tindakan kepala sekolah dalam mengomunikasikan visi dan melakukan pendekatan personal kepada para pendidik di SDN 21 Talang Ubi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa metode kualitatif sangat tepat digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2019). Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus (*case study*). Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti ingin melakukan analisis mendalam terhadap penerapan model kepemimpinan visioner dan transformasional dalam satu satuan pendidikan yang spesifik. Melalui studi kasus, peneliti dapat memotret secara detail bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah mampu mentransformasi perilaku guru dan membangun budaya kerja kolaboratif di tengah tantangan era digital dan keterbatasan sarana prasarana sekolah. Penggunaan desain studi kasus ini memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai interaksi sosial dan proses internalisasi nilai-nilai organisasi yang terjadi di lapangan (Hidayah, 2025).

Penelitian berlokasi di SDN 21 Talang Ubi, sebuah institusi yang menghadapi dinamika khusus berupa keterbatasan sarana prasarana serta variasi kompetensi pendidik. Pemilihan lokasi ini krusial untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi unggul dapat dibentuk meskipun berada dalam

tekanan eksternal dan keterbatasan sumber daya melalui peran strategis kepala sekolah. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh ekosistem organisasi di SDN 21 Talang Ubi yang terlibat dalam proses pembentukan budaya kerja. Penentuan informan dilakukan secara sengaja (*purposive*) untuk mendapatkan data yang kredibel dan mendalam mengenai bagaimana model kepemimpinan visioner dan transformasional diimplementasikan di lapangan (Sugiyono, 2019).

Data dianalisis secara sistematis menggunakan model interaktif untuk menemukan pola pembangunan budaya unggul, dengan langkah Reduksi Data Merangkum data relevan mengenai integrasi gaya kepemimpinan ganda di SDN 21 Talang Ubi. Penyajian data mengorganisasikan informasi mengenai dampak kepemimpinan terhadap terbentuknya budaya kerja kolaboratif. Penarikan Kesimpulan menentukan kunci utama dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kompetitif dan profesional (Mulyasa, 2022). Keabsahan data dipastikan melalui teknik triangulasi dengan mengecek konsistensi data dari berbagai sumber (kepala sekolah, guru, dan staf) serta berbagai teknik pengumpulan data. Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa model kepemimpinan yang dipotret benar-benar mampu menjadi standar (*benchmarking*) bagi sekolah lain dalam membangun budaya unggul (Northouse, 2021). Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menyatukan temuan bahwa sinergi antara visi yang jelas dan transformasi perilaku adalah fondasi utama efektivitas sekolah. Kesimpulan ini mengarah pada rekomendasi pentingnya pelatihan berkelanjutan bagi kepala sekolah untuk menjaga konsistensi budaya unggul tersebut (Mulyasa, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Integrasi Visi Jangka Panjang dalam Dinamika Sekolah Dasar

Berdasarkan hasil penelitian di SDN 21 Talang Ubi, kepemimpinan visioner kepala sekolah tidak hanya berhenti pada tataran dokumen administratif (Visi-Misi), melainkan diinternalisasikan sebagai "kompas moral" bagi seluruh tenaga pendidik. Temuan ini sejalan dengan teori Nanus yang menegaskan bahwa pemimpin visioner harus berperan sebagai *direction setter*. Di SDN 21 Talang Ubi, visi tersebut diturunkan ke dalam indikator capaian yang realistis namun menantang, seperti target literasi siswa dan efektivitas penggunaan platform merdeka mengajar (PMM), hal tersebut tidak lepas harus adanya dukungan sarana dan prasarana yang memadai menurut Suranto et al, (2022) sekolah yang memiliki sarana dan prasarana yang memadai akan mampu meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut. Hal ini terjadi karena sarana dan prasarana yang memadai akan menunjang pada kegiatan pembelajaran untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Hal ini dapat didukung dengan adanya manajemen sarana dan prasarana yang bertujuan membantu mempersiapkan dan mengatur segala peralatan yang dibutuhkan bagi terselenggaranya proses pendidikan sehingga membantu kelancaran proses belajar mengajar (Adilah & Suryana, 2021).

Kepala sekolah menunjukkan kemampuan adaptabilitas yang tinggi sebagaimana ditekankan oleh Hidayah (2025) dengan menyelaraskan visi sekolah dengan tuntutan era digital. Di lokasi penelitian, visi "Unggul dalam Prestasi dan Karakter" diwujudkan melalui digitalisasi administrasi sekolah yang memaksa guru untuk keluar dari pola kerja konvensional. Keberhasilan ini membuktikan bahwa visi yang kuat mampu menjadi energi penggerak (*energetic force*) yang menyatukan berbagai persepsi guru yang beragam di SDN 21 Talang Ubi menuju satu tujuan kolektif. Hasil Wawancara (Kepala Sekolah - Ibu Evi Noprianti): *"Bagi saya, visi-misi sekolah itu bukan sekadar pajangan di dinding kantor atau pemanis dalam dokumen kurikulum. Saya selalu menekankan kepada rekan-rekan guru bahwa visi adalah 'kompas' kita. Di tengah dinamika pendidikan yang sangat cepat, terutama dengan adanya Platform Merdeka Mengajar (PMM), kita tidak boleh kehilangan arah. Saya menurunkan visi besar sekolah ke dalam target yang sangat teknis dan terukur, misalnya bagaimana setiap guru harus mencapai level tertentu dalam literasi digital dan pemanfaatan PMM setiap bulannya. Digitalisasi administrasi yang kami terapkan memang memaksa beberapa guru untuk keluar dari zona nyaman mereka yang terbiasa manual. Namun, saya menjelaskan bahwa ini adalah bagian dari adaptasi kita terhadap tuntutan era digital. Visi 'Unggul dalam Prestasi dan Karakter' hanya bisa dicapai jika kita sendiri, sebagai pendidik, menunjukkan karakter yang adaptif dan disiplin terhadap teknologi. Saya melihat, ketika visi ini dipahami sebagai tujuan kolektif, perbedaan persepsi antar guru perlahan melebur menjadi satu energi positif untuk memajukan SDN 21 Talang Ubi."* Sejalan dengan hasil wawancara kepala SDN 21 menurut Asdiana dkk, sebagaimana dikutip dalam Pratiwi dkk. (2020), sikap sosial adalah sikap yang dibentuk oleh teman sebaya dan kelompok sosial yang lebih besar. Sikap sosial juga diartikan sebagai sikap yang hanya ditunjukkan oleh seseorang atau kelompok dalam konteks keberadaan sosial keluarga atau kelompoknya sendiri dalam masyarakat. Oleh karena itu, pentingnya lingkungan sosial seseorang (yang terdiri dari rumah, kelas, dan lingkungan sekitar) dalam membentuk sikap sosial seseorang tidak dapat disangkal.

Transformasi Perilaku Guru Melalui Pendekatan Humanistik

Kepemimpinan transformasional di SDN 21 Talang Ubi berperan sebagai katalisator yang mengubah resistensi menjadi komitmen. Melalui dimensi *Inspirational Motivation*, kepala sekolah secara rutin memberikan penguatan positif dalam setiap rapat mingguan, menciptakan rasa percaya diri pada guru bahwa mereka mampu menghadapi tantangan Kurikulum Merdeka. Hal ini mengonfirmasi temuan Agustian dkk. (2024) bahwa motivasi inspirasional sangat efektif dalam mereduksi kecemasan guru terhadap perubahan kebijakan Pendidikan. Lebih lanjut, aspek *Individualized Consideration* terlihat dari gaya kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif. Kepala sekolah di SDN 21 Talang Ubi tidak memperlakukan guru sebagai bawahan semata, tetapi sebagai mitra profesional yang memiliki

karakteristik berbeda. Pendekatan personal (coaching) dilakukan kepada guru-guru senior agar tetap relevan dengan teknologi, sementara guru muda didorong untuk mengambil peran strategis dalam inovasi pembelajaran.

Sinergi ini menciptakan iklim kerja yang harmonis, yang menurut Khilji (2022), merupakan syarat mutlak bagi lahirnya inovasi di tingkat sekolah dasar. Hasil Wawancara (Tenaga Pendidik - Ibu Desi Suryani): *"Kami merasakan adanya dorongan untuk terus berkembang. Ibu Evi memberikan stimulasi intelektual dan pertimbangan individual yang membuat kami, para guru, tidak ragu untuk berinovasi dalam kelas. Beliau tidak hanya memerintah, tetapi menginspirasi dan memberikan keteladanan. Kepemimpinan beliau menyentuh sisi profesionalitas sekaligus emosional kami, sehingga muncul rasa memiliki terhadap keberhasilan sekolah."*

Internalisasi Budaya Organisasi Unggul: Dari Nilai ke Aksi

Puncak dari interaksi kepemimpinan visioner dan transformasional di SDN 21 Talang Ubi adalah terbentuknya budaya organisasi unggul. Budaya ini tidak tumbuh secara instan, melainkan melalui proses *social modeling* yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kedisiplinan bukan lagi dipandang sebagai beban administratif, melainkan sebagai kebutuhan profesional. Observasi di lapangan menunjukkan adanya peningkatan kolaborasi antar guru dalam penyusunan modul ajar, yang mencerminkan "budaya kolektif" yang kuat. Temuan ini memperkuat argumen Farid Haluti dkk. (2024) bahwa kepemimpinan yang bervisi jelas akan melahirkan budaya organisasi yang sehat. Di SDN 21 Talang Ubi, budaya unggul termanifestasi dalam keterbukaan terhadap kritik dan evaluasi. Rapat evaluasi bulanan di sekolah ini bukan lagi menjadi ajang penghakiman, melainkan forum diskusi untuk mencari solusi atas kendala belajar siswa.

Inilah yang disebut sebagai organisasi pembelajar (*learning organization*), di mana setiap komponen sekolah terus belajar dan berkembang secara berkelanjutan (Fatqurhohman, 2025). Hasil Wawancara (Operator - Ibu Peti Jayani dan Ibu Eni): *"Dalam membangun budaya organisasi yang unggul, keterbukaan informasi dan sinkronisasi data sangat penting. Kami merasa dihargai sebagai bagian dari tim besar. Kerja sama antara pimpinan dan staf administrasi berjalan harmonis. Budaya kerja kolaboratif sangat terasa, di mana kedisiplinan bukan lagi paksaan, melainkan kebutuhan bersama untuk menjaga mutu sekolah."*

Sinergi Visioner-Transformasional sebagai Model Keberhasilan.

Secara teoritis, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan visioner dan transformasional bukanlah dua entitas yang terpisah, melainkan dua sisi mata uang yang saling melengkapi. Visi memberikan "Arah", sedangkan pendekatan transformasional memberikan "Tenaga" untuk bergerak. Di

SDN 21 Talang Ubi, tanpa visi yang jelas, transformasi perilaku guru akan kehilangan arah (unfocused). Sebaliknya, tanpa pendekatan transformasional, visi kepala sekolah hanya akan menjadi angan-angan yang tidak menyentuh akar rumput. Sinergi ini menciptakan daya saing bagi SDN 21 Talang Ubi di tingkat kecamatan. Kepercayaan orang tua siswa meningkat seiring dengan peningkatan prestasi non-akademik dan perbaikan karakter siswa. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan sekolah dasar di daerah semi-perkotaan seperti Talang Ubi tetap bisa mencapai standar keunggulan nasional asalkan pemimpinnya mampu mengintegrasikan kekuatan visi dengan sentuhan kemanusiaan dalam memimpin manusia. Hasil Wawancara (Operator - Ibu Peti Jayani dan Ibu Eni): "*Kami melihat visi kepala sekolah didukung oleh keterbukaan dalam berkomunikasi. Meskipun beban kerja administrasi dan data tinggi, semangat inovasi tetap terjaga karena adanya sinergi antar semua lini. Kami merasa dilibatkan dalam visi besar sekolah, sehingga setiap pekerjaan terasa memiliki tujuan untuk kemajuan sekolah bersama.*"

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai upaya membangun budaya organisasi unggul di SDN 21 Talang Ubi, dapat ditarik kesimpulan utama bahwa integrasi Kepemimpinan Ganda (*Dual Leadership*): Keberhasilan dalam membangun budaya organisasi yang unggul di SDN 21 Talang Ubi berakar pada sinergi yang kuat antara kepemimpinan visioner dan transformasional. Kepemimpinan visioner memberikan arah dan standar mutu yang adaptif terhadap era digital, sementara kepemimpinan transformasional memberikan energi untuk mengubah perilaku dan meningkatkan komitmen tenaga pendidik. Transformasi Budaya Kerja: Implementasi kepemimpinan yang humanistik melalui *Inspirational Motivation* dan *Individualized Consideration* terbukti efektif mengubah resistensi guru menjadi komitmen profesional. Hal ini menghasilkan budaya organisasi yang dicirikan oleh kedisiplinan tinggi, kolaborasi lintas fungsi, dan keterbukaan terhadap inovasi pembelajaran. Dampak terhadap Ekosistem Sekolah: Internalisasi visi sebagai "kompas moral" telah mengubah SDN 21 Talang Ubi menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*). Budaya unggul yang terbentuk tidak hanya meningkatkan kualitas administrasi dan data sekolah, tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat serta prestasi sekolah di tingkat lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, E., Hidayati, D., & Widodo, W. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam penerapan Kurikulum Merdeka. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 5(3), 323–335.
- Armiyanti, A., et al. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja layanan pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2).

- Atika, et al. (2021). Visionary leadership in improving educational quality. *Educational Administration Journal*, 12(2).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Farid Haluti, et al. (2024). The role of visionary leadership in creating collaborative work environments. *Global Journal of Education Research*, 15(1).
- Fatqurhohman, F. (2025). *Transformasi kepemimpinan pendidikan era VUCA: Strategi menuju institusi unggul dan adaptif*. Portal Jurnal Ihsan Cahaya Pustaka.
- Hidayah, N. (2025). Visionary leadership strategy in implementing vision and mission based on education reports at State Elementary School. *PIJED Journal*, 2(1).
- Kartiko, A., Arif, M., Rokhman, M., Ma'arif, M. A., & Aprilianto, A. (2025). Legal review of inclusive education policy: A systematic literature review 2015-2025. *International Journal of Law and Society (IJLS)*, 4(1), 22-46.
- Khilji, A. (2022). Transformational leadership and school innovation. *International Journal of Leadership in Education*.
- Kompri. (2018). *Manajemen sekolah: Strategi kepemimpinan kepala sekolah*. Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Mustiningsih, et al. (2023). Implementation of visionary leadership in digitalization era. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 7(2).
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. SAGE Publications.
- Pratiwi, N., Sugiatno, S., Karolina, A., & Warsah, I. (2020). Peran teman sebaya dalam pembentukan akhlak anak: Studi di MTs Muhammadiyah Curup. *INCARE: International Journal of Educational Resources*, 1(4), 280–297.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Suranto, D. I., Annur, S., & Alfiyanto, A. (2022). Pentingnya manajemen sarana dan prasarana dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Kiprah Pendidikan*, 1(2), 59–66
- Wibawani, S., et al. (2026). Kepemimpinan visioner kepala sekolah sebagai pemimpin perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan. *ResearchGate Preprint*.