

Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendukung Pengembangan Pendidikan: Studi Kasus AUG sebagai Konsultan Pendidikan

¹Harun Labibul Hilmi, ²Hanifah Az Zahra Hasoloan, ³Gagas Gayuh Aji ⁴Amaliyah Ria Triwastuti, ⁵Erindah Dimisqiyani, ⁶Rizky Amalia Sinulingga
Manajemen Perkantoran Ditigal, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹harun.labibul.hilmi-2023@vokasi.unair.ac.id,
²gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id, ³erindah.dimisqiyani@vokasi.unair.ac.id,
⁴amaliyah@vokasi.unair.ac.id, ⁵rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional mendorong perubahan dalam organisasi pendidikan global melalui inspirasi, pemberdayaan, dan inovasi. Namun, sebagian besar penelitian hanya menyoroti penerapannya di sekolah atau universitas, sedangkan sektor konsultan pendidikan internasional masih jarang diteliti. Penelitian ini mengeksplorasi praktik kepemimpinan transformasional di AUG, konsultan pendidikan internasional yang menyediakan layanan bimbingan studi luar negeri. Pendekatan kualitatif naratif digunakan melalui observasi dan dokumentasi untuk menggali praktik kepemimpinan secara mendalam. Hasil menunjukkan penerapan empat dimensi kepemimpinan transformasional idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration tercermin dalam visi global, komunikasi terbuka, pemberdayaan staf, dan pendampingan personal mahasiswa. Praktik ini memperkuat kepercayaan, meningkatkan kemampuan analitis mahasiswa, serta menciptakan iklim inovatif yang relevan dengan tantangan pendidikan abad ke-21. Dampaknya terlihat pada peningkatan kesiapan mahasiswa menghadapi kompetisi global dan keberhasilan AUG mempertahankan layanan berkualitas di pasar kompetitif. Studi ini memperluas literatur kepemimpinan dengan menerapkan teori transformasional pada sektor konsultan pendidikan nonformal serta merekomendasikan penelitian lanjutan untuk menilai dampak jangka panjang pada karier alumni dan adaptasi model dalam konteks pendidikan digital serta multikultural.

Kata kunci: *Kepemimpinan transformasional, pengembangan pendidikan, konsultasi pendidikan internasional*

ABSTRACT

Transformational leadership drives change in global education by inspiring, empowering, and fostering innovation. Most research highlights schools or universities, leaving international education consultancy underexplored. This study examines transformational leadership at AUG, an international consultancy offering overseas study guidance. A qualitative narrative approach with observation and documentation captured leadership practices. Findings show four dimensions idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration reflected in a global vision, open communication, staff empowerment, and personalized mentoring. These practices strengthen trust, enhance students' analytical skills, and create an innovative climate suited to 21st century challenges. Impacts include greater student readiness for global competition and AUG's success in sustaining high quality services within a competitive market. This research expands leadership literature by applying transformational theory to non-formal education consultancy and recommends future studies on long-term effects for alumni careers and adaptation of the model in digital and multicultural contexts.

Keywords: *Transformational leadership, educational development, international educational consulting*

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan bagian yang sangat penting dalam setiap organisasi, seringkali menjadi landasan utama operasional organisasi dan pendorong utama perubahan (Deng et al., 2023). Dalam konteks ini, dibutuhkan Pemimpin yang mampu mengelola transformasi secara terstruktur, visioner, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja, baik melalui optimalisasi informasi internal, pemanfaatan sumber daya manusia, strategi, dan penyesuaian terhadap variabel eksternal yang beragam. Pendidikan sebagai pilar utama pembangunan peradaban suatu bangsa juga tidak terlepas dari pemimpin yang bisa mengimplementasikan *Team Roles* secara konsisten dan merata (Alessa, 2021). Di era globalisasi, penerapan dan proses kepemimpinan transformasional yang berdampak pada prinsip dan yang menerapkan pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pengambilan keputusan itu mendorong pengikut untuk menerapkan nilai kepemimpinan dan mengambil inisiatif pribadi untuk berkembang pada dua perilaku yang mendorong keterlibatan kerja dan kinerja (Bakker et al., 2023).

Transformational Leadership memerlukan keseimbangan nilai intelektual, emosional, dan spiritual untuk menggerakkan perubahan pendidikan melalui konsep *Emotional Spiritual Quotient (ESQ)* (Ari Ginanjar dalam Afif & Pahlawati, 2022). Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan sekaligus barometer dalam organisasi, dengan tanggung jawab menciptakan visi, mengidentifikasi kebutuhan akan perubahan, serta mengimplementasikannya secara nyata dalam menghadapi masalah diarah pendidikan. Pendekatan ini terbukti dalam mendorong inovasi pengajaran, meningkatkan kepuasan kerja pendidik, serta memberikan dampak positif terhadap kualitas hasil belajar (Jobir, 2025).

Kepemimpinan transformasional memiliki empat nilai, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Implementasi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan lingkungan yang inklusif, mendorong motivasi pendidik, serta memenuhi

kebutuhan yang beragam, meskipun masih dihadapkan dengan tantangan seperti keterbatasan sumber daya. Oleh karena itu, rekomendasi yang relevan mencakup pengembangan kepemimpinan yang lebih terarah, terstruktur, serta dukungan berupa alokasi sumber daya dan kolaborasi agar implementasinya dapat berjalan efektif, efisien, dan memberikan dampak yang berkelanjutan (Setiyawan, 2020).

Terdapat kesenjangan yang mencolok dalam literatur akademik mengenai model kepemimpinan spesifik yang mereka terapkan. Sebagian besar studi tentang kepemimpinan transformasional berfokus pada institusi formal seperti sekolah dan universitas, dan sedikit yang meneliti penerapan kerangka kerja ini dalam entitas komersial yang berfungsi sebagai fasilitator penting dalam ekosistem pendidikan global. Salah satu contohnya adalah AUG, sebuah konsultan pendidikan internasional yang berfokus pada layanan bimbingan studi ke luar negeri, strategi beasiswa, hingga penyiapan karir global. AUG tidak semata-mata berfungsi sebagai perantara administrative, akan tetapi lebih dari itu, lembaga ini turut memainkan peran motivasional dengan membantu mahasiswa menumbuhkan rasa percaya diri, keberanian berkompetisi, serta kesiapan menghadapi tantangan global. Analisis AUG menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mereka terapkan melalui penekanan pada visi, hubungan, inovasi yang kompetitif dan tidak menentunya tantangan pasar. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada eksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional di AUG mendukung pengembangan pendidikan melalui pelayanan, strategi, serta dampak nyata yang ditimbulkan bagi mahasiswa. Studi ini secara khusus akan menganalisis manifestasi dari dimensi kepemimpinan transformasional.

Pendidikan global saat ini berada pada pergeseran paradigma, di mana kualitas pembelajaran bukan hanya diukur berdasarkan kurikulum, tetapi juga kemampuan sistem pendidikan dalam merespons perubahan global digitalisasi, kesenjangan akses, dan kebutuhan literasi abad ke-21. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi sangat relevan karena fokus pada pemberdayaan, visi bersama, dan inovasi yang terbukti mendorong perubahan sistemik dalam

pendidikan (Adeoye et al., 2025). Relevansi tersebut selaras dengan Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya SDGs poin 4 yaitu pendidikan berkualitas, yang menekankan akses inklusif tanpa diskriminasi, peningkatan mutu pembelajaran melalui pendidik kompeten dan amannya lingkungan serta penguasaan keterampilan abad ke-21 seperti literasi digital dan pemikiran kritis yang mendukung mobilitas sosial dan ekonomi. Pencapaian target SDGs poin 4 menuntut kolaborasi lintas sektor, termasuk peran strategis konsultan pendidikan internasional sebagai penghubung antara peserta didik dan institusi global. Namun, literatur akademik masih jarang membahas model kepemimpinan yang mereka terapkan, karena sebagian besar studi kepemimpinan transformasional berfokus pada sekolah atau universitas dan belum banyak menyoroti entitas komersial seperti AUG yang berperan sebagai fasilitator penting terhadap ekosistem pendidikan global dalam konteks kerja AUG.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap budaya. Hasil kajian sistematis mencatat bahwa gaya kepemimpinan ini memperkuat kepercayaan, kolaborasi, dan iklim pendidikan positif semua elemen yang meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan (Societies, 2023). Jika ditelaah lebih jauh, karakteristik tersebut sangat beririsan dengan nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang memberikan inspirasi, memperhatikan kebutuhan individual, sekaligus mendorong inovasi dalam layanan. Dengan kata lain, konsultan pendidikan seperti AUG dapat dilihat bukan hanya sebagai penyedia jasa, melainkan juga figur transformasional yang memengaruhi cara mahasiswa memandang masa depan akademik dan profesional mereka. Dari fenomena tersebut, pertanyaan kunci pun muncu yaitu bagaimana prinsip kepemimpinan transformasional dapat diterapkan secara konkret oleh institusi non-formal seperti konsultan pendidikan internasional? Pertanyaan ini penting karena sebagian besar kajian kepemimpinan masih terfokus pada lingkup organisasi formal, sementara sektor konsultansi pendidikan relatif jarang dieksplorasi. Penelitian ini kemudian menawarkan perspektif baru dengan menjadikan AUG sebagai studi kasus utama, untuk memahami bagaimana nilai-nilai

kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pengembangan pendidikan melalui pendekatan yang lebih adaptif, inovatif, dan visioner.

2. LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan dasar yang kuat dalam penelitian karena berfungsi mendukung keseluruhan proses serta memberikan arah yang jelas bagi peneliti dalam menjalankan kajiannya. Manajemen modern banyak bertumpu pada kerangka *POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling)* yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. *Planning* berfungsi untuk menetapkan visi strategis jangka panjang serta arah organisasi. Dalam konteks pendidikan modern, perencanaan memberikan dasar dalam menentukan visi dan strategi agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal. *Organizing* berperan dalam mengelola sumber daya manusia maupun material agar dapat digunakan secara optimal; pengorganisasian yang baik memungkinkan terciptanya koordinasi yang efektif antar bagian organisasi. *Actuating* menekankan pada peran kepemimpinan dan motivasi untuk menggerakkan anggota organisasi sehingga berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, *Controlling* menjadi fungsi evaluatif dan reflektif untuk memastikan pelaksanaan sesuai rencana, dilakukan melalui monitoring serta evaluasi berkala untuk mengarahkan perbaikan kinerja (Faiz et al., 2024). Dengan demikian, POAC bukan hanya instrumen administratif, tetapi juga kerangka strategis dalam meningkatkan kualitas, efisiensi, serta peningkatan kualitas dengan hasil bahwa penerapannya meningkatkan keberhasilan proyek dan mitigasi risiko (Sulistiyowati et al., 2025).

Selanjutnya, konsep kepemimpinan transformasional memperluas fungsi manajemen dengan memberikan dimensi transformatif dalam pemberdayaan anggota organisasi. Kepemimpinan transformasional menekankan empat dimensi, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Kılıç & Uludağ, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa perencanaan dalam kepemimpinan transformasional berbasis pada penyusunan visi bersama yang mampu menginspirasi anggota untuk bergerak melampaui kepentingan pribadi (Jun & Lee,

2023). Pengorganisasian diwujudkan dengan membangun struktur kolaboratif dan sistem berbagi pengetahuan (*knowledge management*) yang terbukti berperan sebagai mediasi dalam meningkatkan kinerja organisasi (Kılıç & Uludağ, 2021). Pada tahap pelaksanaan, kepemimpinan transformasional memotivasi serta mendorong komitmen pada perubahan yang pada gilirannya menumbuhkan perilaku inovatif dari para anggota (Jun & Lee, 2023). Sementara fungsi pengendalian dipraktekkan melalui pemberian *performance feedback* yang bersifat reflektif dan konstruktif, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam konteks budaya organisasi yang hierarkis (Lee & Ding, 2023). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak sekadar administratif, tetapi juga bersifat inspiratif dan partisipatif dalam mendukung efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan dipahami sebagai pola perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi agar mencapai tujuan bersama. Dengan menekankan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses sosial di mana pemimpin mencari partisipasi sukarela dari bawahan, serta melalui pengaruh dan komunikasi yang efektif. Dengan demikian gaya ini bukan sekadar teknik manajerial, melainkan kemampuan implementasi perpaduan visi, nilai, dan interaksi interpersonal untuk membangun perubahan positif dalam organisasi (Mansaray, 2019).

Pemimpin yang efektif umumnya mampu mengkombinasikan beberapa pendekatan sesuai konteks perubahan dan kebutuhan organisasional. Berikut penjelasan lebih lanjut:

2.1.2 Ideal (*Idealized Influence*), pemimpin menjadi panutan yang dihormati dan dipercaya. Dalam konteks AUG, hal ini tercermin pada pemimpin yang

menunjukkan komitmen kuat terhadap misi prioritas mahasiswa.

2.1.3 Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik, menantang, dan dapat mendorong anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan misi AUG untuk menciptakan dampak di luar pendidikan.

2.1.4 Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), pemimpin mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif, inovatif, serta berani menemukan solusi baru sesuai tantangan yang dihadapi mahasiswa.

2.1.5 Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*), pemimpin memberikan perhatian personal, dukungan, dan bimbingan terhadap kebutuhan unik setiap anggota. Pada konteks AUG, hal ini terwujud dalam cara mereka memfasilitasi mahasiswa menemukan opsi studi luar negeri.

Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan sekaligus barometer organisasi, dengan tanggung jawab menciptakan visi, mengidentifikasi kebutuhan akan perubahan, serta mengimplementasikannya secara nyata dalam menghadapi masalah pendidikan. Pendekatan ini terbukti mampu mendorong inovasi pembelajaran, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pendidik, serta menghasilkan kualitas belajar yang lebih baik (Utami et al., 2024).

2.2 Jenis Kepemimpinan

Selain teori kepemimpinan yang telah banyak dikenal, literatur manajemen juga menguraikan sejumlah gaya kepemimpinan yang menjadi dasar praktik organisasi. Setiap gaya memiliki karakteristik serta implikasi yang berbeda terhadap efektivitas tim, bergantung pada konteks serta situasi yang dihadapi (Utami et al., 2024). Kepemimpinan transformasional, misalnya, menekankan kolaborasi, pemberdayaan, dan penciptaan iklim inovatif yang mampu menstimulasi interaksi belajar yang efektif di kelas (Abuhassira et al., 2024) seperti jenis kepemimpinan berikut. :

2.2.1 Kepemimpinan Otoriter (Authoritarian Leadership)

didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kontrol ketat, penekanan pada hierarki, dan tuntutan kepatuhan mutlak dari bawahan. Pemimpin otoriter cenderung memusatkan kekuasaan, membatasi otonomi bawahan, dan menekankan jarak kekuasaan (*power distance*) yang tinggi. Para penulis menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang hibrid dan adaptif, di mana pemimpin dapat menyesuaikan tingkat otoritarianisme sesuai dengan konteks dan kebutuhan tim (Pizzolitto et al., 2022).

2.2.2 Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership)

didefinisikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang menekankan keterlibatan inklusif, pembagian kekuasaan (*power sharing*), dan dialog transformatif dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan demokratis terbukti meningkatkan kesejahteraan relasional (*relational well-being*), pembelajaran holistik, serta efektivitas jangka panjang organisasi melalui penguatan rasa memiliki dan komitmen kolektif. Memahami makna konseptual dan implikasinya bagi praktik di lingkungan pendidikan lainnya menimbulkan isu-isu yang kompleks dan menantang. Artinya, fenomena kepemimpinan terbentuk melalui hubungan antara ekspresi niat dari aktor organisasi dan interaksi yang menghasilkan emergensi. Kepemimpinan sebagai fenomena yang muncul secara bersamaan dari pengaruh timbal balik dengan struktur, artefak budaya, institusional, dan sosial dalam lingkungan organisasi yang mereka huni (Woods, 2020).

2.2.3 Kepemimpinan Visioner atau *visionary leadership*, merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kemampuan

pemimpin dalam menciptakan serta mengkomunikasikan visi jangka panjang yang jelas. Pemimpin visioner tidak hanya mengarahkan bawahan, tetapi juga menginspirasi mereka untuk bergerak ke arah yang selaras dengan visi organisasi. Gaya ini efektif dalam konteks perubahan dan inovasi karena mampu memberikan arah strategis sekaligus membangun komitmen kolektif. Namun, tantangan kepemimpinan visioner terletak pada kemampuan mewujudkan visi tersebut menjadi strategi nyata yang berkelanjutan (AL QATAWNEH, 2018).

2.2.4 Kepemimpinan Karismatik atau *charismatic leadership*, adalah

kepemimpinan karismatik berfokus pada daya tarik personal dan kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan emosional yang kuat dengan pengikut. Pemimpin karismatik biasanya memiliki kepribadian yang memikat, komunikasi yang persuasif, serta visi yang menginspirasi, sehingga dengan mengkomunikasikan visi yang menginspirasi dapat menetapkan harapan kinerja yang tinggi, dan menciptakan koneksi emosional yang menstimulasi perilaku berinisiatif pada para pengikut (Moura et al., 2018).

2.2.5 Kepemimpinan Otentik atau *authentic leadership*, adalah gaya

kepemimpinan otentik menekankan transparansi, integritas, serta konsistensi antara nilai pribadi pemimpin dengan tindakan yang ditunjukkan. Pemimpin otentik mendorong keterbukaan komunikasi, kejujuran, dan pengambilan keputusan yang berlandaskan etika. Model ini relevan di era modern karena dapat meningkatkan kepercayaan, keterlibatan, serta kesehatan psikologis bawahan. Kekuatan kepemimpinan otentik ada pada kemampuannya menciptakan iklim kerja yang penuh kepercayaan (Hu et al., 2018).

2.2.6 Kepemimpinan Pelayan atau *servant leadership*, adalah

kepemimpinan pelayan menekankan pada prinsip bahwa pemimpin harus terlebih dahulu melayani timnya. Pemimpin dengan gaya ini biasanya mengutamakan empati, mendengarkan aspirasi, serta membimbing anggota agar berkembang secara pribadi maupun profesional. Model ini efektif dalam menciptakan tim yang solid, penuh kolaborasi, serta memiliki loyalitas jangka panjang (Eva et al., 2019).

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif naratif dengan tujuan memahami secara mendalam praktik kepemimpinan transformasional melalui teknik observasi dan dokumentasi. Data penelitian diperoleh dari sumber-sumber relevan, seperti jurnal ilmiah, artikel, serta informasi resmi dari situs AUG, yang kemudian dipaparkan secara deskriptif sesuai fokus kajian atas sifat suatu fenomena, yang menekankan pada kualitas, konteks kemunculan, dan perspektif yang melekat, bukan pada frekuensi atau kuantifikasi data (Busetto et al., 2020).

Pendekatan naratif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyusun kembali pengalaman atau informasi secara kronologis ke dalam bentuk cerita yang bermakna. Dengan demikian bahwa penelitian kualitatif efektif digunakan ketika fenomena yang diteliti membutuhkan penjelasan mendalam, deskriptif, dan kaya makna (Pyo et al., 2023). Sejalan dengan prinsip validitas prosedural, penelitian kualitatif menuntut pencatatan alasan dan cara pengambilan keputusan secara berkesinambungan, karena “memos detail why and how decisions made related to sampling, coding, and collapsing of codes” (Tie et al., 2019). Dengan ini Kebutuhan akan validitas prosedural berasal dari simbiosis itu sendiri atau partisipasi bersama peneliti dalam penelitian kualitatif. Setiap langkah penelitian tidak terisolasi tetapi mendukung langkah sebelumnya dan berbalik menjadi tindakan pada fase berikutnya. Untuk menjaga kualitas dan keabsahan hasil penelitian, peneliti mengadopsi konsep validitas prosedural (Hayashi et al., 2021).

Sumber data terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi utama yang diperoleh langsung dari objek penelitian, berupa kata-kata, narasi, atau tindakan yang diamati dan kemudian ditranskripsikan serta dikategorikan sesuai fokus penelitian (Pyo et al., 2023). Sedangkan data sekunder diperoleh dari pihak ketiga seperti jurnal, buku, dan dokumen ilmiah lain yang relevan untuk memperkuat analisis serta memperluas pemahaman fenomena (Aspers & Corte, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Bagian hasil dan pembahasan menjelaskan temuan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian. Pada bagian ini, data disajikan secara sistematis, terstruktur, dan kemudian dianalisis secara mendalam. Pembahasan tersebut dikaitkan dengan teori dan referensi yang memperkuat penelitian serta permasalahan yang diangkat dalam latar belakang. Kepemimpinan transformasional terbukti relevan dalam mendukung pengembangan pendidikan global. Pemimpin AUG yang berintegritas dan berdedikasi dalam membimbing siswa menunjukkan pengaruh yang ideal. Rasa percaya yang mendalam dibangun oleh sikap transparan mereka dan standar etis yang mereka pegang teguh. Studi yang dilakukan oleh (Khan et al., 2020) menemukan bahwa pengaruh ideal dapat meningkatkan kesetiaan dalam layanan pendidikan internasional. Cara pemimpin AUG menyampaikan visi global memotivasi mahasiswa untuk tindakan berani, seperti melanjutkan pendidikan di luar negeri. Ini adalah contoh motivasi inspirasional. Hal ini mendukung temuan (Etomes et al., 2024) bahwa visi yang optimis sangat penting untuk membangun karakter dan keterlibatan seseorang.

Bimbingan pribadi mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis tentang pilihan pendidikan, beasiswa, dan rencana karier yang merupakan bagian dari stimulasi intelektual. Stimulasi intelektual meningkatkan daya inovasi dan kesiapan menghadapi dinamika perubahan global, menurut (Kelder et al., 2025) metode ini efektif dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk membuat keputusan strategis yang visioner.

Sehingga, layanan AUG menjawab kebutuhan, minat, dan keuangan setiap mahasiswa yang menunjukkan pertimbangan individual.

Pada dasarnya, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional telah digunakan di AUG. Metode ini mengubah tugas konsultan pendidikan dari memberikan layanan administrasi menjadi membantu transformasi pendidikan dan dimensi kepemimpinan ini saling melengkapi, serta memungkinkan teori kepemimpinan transformasional digunakan untuk sektor non-formal yang membantu mempersiapkan mahasiswa untuk tantangan pendidikan global di abad ke-21 (Aspers & Corte, 2019).

4.2 Pembahasan

Penelitian kualitatif ini menelaah penerapan kepemimpinan transformasional pada AUG Student Service, sebuah konsultan pendidikan internasional yang berperan dalam bimbingan studi luar negeri dan pengembangan karier mahasiswa. Hasil observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa pimpinan AUG menonjol dalam empat dimensi inti kepemimpinan transformasional idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration yang terwujud melalui visi bersama, komunikasi terbuka, serta pemberdayaan staf. Temuan ini sejalan dengan studi Ximenes et al. (2025). Dalam hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui inspirasi dan dukungan individu, yang menghasilkan kualitas layanan menjadi lebih baik di sektor publik. Adapun praktik kepemimpinan ini selaras dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) poin 4 tentang pendidikan berkualitas, karena pendekatan AUG berkontribusi pada peningkatan akses, kesetaraan, dan mutu pembelajaran global. Dengan mendorong mahasiswa untuk berani mengambil peluang studi internasional, memberikan pendampingan personal, serta menumbuhkan kepercayaan diri dan keterampilan abad ke-21, kepemimpinan transformasional di AUG membantu memperluas kesempatan pendidikan yang inklusif dan setara, sehingga mendukung pencapaian SDGs 4 untuk

menjamin pendidikan yang berkualitas, inklusif, dan berkeadilan bagi semua.

4.2.1 PENGARUH IDEAL (IDEALIZED INFLUENCE) SEBAGAI FONDASI KREDIBILITAS LAYANAN

AUG menempatkan integritas dan komitmen sebagai penopang utama dalam membimbing mahasiswa. Pemimpin di AUG menjadi panutan dengan menekankan standar etika tinggi, transparansi dalam informasi studi, serta komitmen pada keberhasilan klien. Hasil observasi dengan mahasiswa yang menggunakan layanan AUG menunjukkan adanya kepercayaan kuat terhadap kredibilitas konsultan. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Khan et al. (2020) yang menemukan bahwa pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional membantu meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pada organisasi, terutama dalam konteks layanan pendidikan internasional (Khan et al., 2020).

4.2.2 Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) dalam Membangun Visi Global Mahasiswa

Salah satu kekuatan utama AUG adalah kemampuannya dalam memotivasi mahasiswa melalui visi yang jelas: membuka akses pendidikan global yang lebih inklusif. Pemimpin memberikan narasi optimistis mengenai peluang beasiswa, strategi pendidikan, serta tantangan global yang dapat dihadapi mahasiswa. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa motivasi inspirasional berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan individu dan membentuk karakter kuat jangka panjang pada visi organisasi. Sehingga mahasiswa merasa termotivasi untuk berani mengambil keputusan besar, seperti mendaftar universitas di negara-negara maju (Etomes et al., 2024).

4.2.3 Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Mengembangkan Kapasitas Analitis Mahasiswa AUG mendorong mahasiswa untuk berpikir pragmatis dan visioner dalam memilih program studi, strategi beasiswa, dan jalur karier. Melalui pendekatan konsultasi personal, mahasiswa didorong untuk mengevaluasi pilihan mereka secara mandiri, dengan mempertimbangkan relevansi global dan keberlanjutan karier. Penekanan stimulasi

intelektual dalam kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kapasitas inovatif pengikut serta memperkuat kesiapan menghadapi perubahan (Kelder et al., 2025). Dengan demikian, AUG tidak sekadar memberikan opsi, melainkan juga menumbuhkan keterampilan pengambilan keputusan strategis.

4.2.4 Pertimbangan Individual (Individualized Consideration) sebagai Kunci Personalisasi Layanan

Layanan AUG memperlihatkan pendekatan individual dalam memahami kebutuhan mahasiswa secara spesifik. Setiap konsultan menyediakan bimbingan sesuai latar belakang, minat, serta kemampuan finansial mahasiswa. Hal ini terbukti dapat meningkatkan kepuasan layanan serta kepercayaan jangka panjang. Maka dari itu pertimbangan individual dalam kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap kepuasan konsumen dan pengembangan potensi individu (Buil et al., 2019).

5. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, pendekatan kualitatif naratif dalam penelitian ini berhasil mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional di AUG bukan sekadar teori, tetapi praktik hidup yang diwujudkan melalui interaksi sehari-hari. Keempat dimensinya bekerja secara integral untuk mengubah peran AUG dari konsultan administratif menjadi mitra transformatif bagi mahasiswa. Temuan ini memperluas aplikasi kepemimpinan transformasional ke sektor non-formal dan menegaskan bahwa nilai-nilai seperti integritas, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual adalah kunci untuk menghadapi kompleksitas pendidikan global. Untuk penelitian selanjutnya, penting untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang model kepemimpinan ini pada kesuksesan karir mahasiswa pasca-studinya.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral maupun materi dalam penyelesaian penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Abuhassira, H. Y. (2024, September 05). The impact of transformational leadership on classroom interaction in UAE

secondary schools. *Education and Information Technologies* (, 29. SpringerLink. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12701-3>

Afif, M. K., & Pahlawati, E. F. (2022, Juli). Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Menurut Dr. Ary Ginanjar Agustian. *Jurnal Studi Keagamaan, Sosial, dan Budaya*, Volume 7 (Volume 7, No 2), 262. Retrieved Agustus, 2025, from <https://ejournal.undar.or.id/index.php/sumbula/article/view/592/553>

Alessa, G. S. (2021, November 10). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Accessed by *Recommended field Contributors First name* Ghuzayyil Middle Saad Last name* Alessa, 12(682092).* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>

ALQATAWENH, A. S. (2018, Maret). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ITS RELATIONSHIP WITH CHANGE MANAGEMENT. *VERSLAS: TEORIJA IR PRAKTIKA / BUSINESS: THEORY AND PRACTICE*, 19(3). lisensi CC BY 4.0. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.03>

Aspers, P., & Corte, U. (2019, Februari 27). What is Qualitative in Qualitative Research. *Qualitative Sociology*, 42(2). Qualitative Sociology terindeks di Social Sciences Citation Index (SSCI), juga di database-sosial dan sosiologi internasional. <https://doi.org/10.1007/s11133-019-9413-7>

Bakker, A. (2023, Oktober). Daily Transformational Leadership: A Source of Inspiration for Follower Performance? *European Management Journal*, 41(5), 701. Elsevier (ScienceDirect). <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>

- Buil, I. (2019, Januari). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77. (Web of Science Social Sciences Citation Index). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Busetto, L. (2020, Mei 27). How to use and assess qualitative research methods. *Neurological Research and Practice*, 2. Springer Nature. <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>
- Deng, C. (2022, October 13). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*, 26(5), 627. Taylor & Francis Online. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938> © 2022 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives
- Etomes, S. E. (2024, November 08). Transformational leadership for sustainable productivity in higher education institutions of Cameroon. *Higher Education*, 90(2). Web of Science – SSCI. <https://link.springer.com/journal/10734>
- Eva, N. (2019, Februari). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, Volume 30(1). ScienceDirect (Elsevier). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Faiz, M. (2024, November). Implementasi POAC dalam Manajemen Pendidikan Modern. *Reflection : Islamic Education Journal*, 1(4). Reflection (Aripafi). <https://doi.org/10.61132/reflection.v1i4.157>
- Hayashi Jr, P. (2021, Desember). Processual Validity in Qualitative Research in Healthcare. *Inquiry: A Journal of Medical Care Organization, Provision and Financing*, 58. Pubmed Central. DOI: 10.1177/00469580211060750
- Hu, Y. (n.d.). Authentic Leadership and Proactive Behavior: The Role of Psychological Capital and Compassion at Work. *Frontiers in Psychology*, 9. Frontiers. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02470>
- Jobir, T. M. (2025, April 29). Transformational Leadership Practices and Their Impact on Academic Performance of Students with Diverse Disabilities in TVET Institutions: A Systematic Review. *American Journal of Education and Information Technology*, 9(1). 10.11648/j.ajeit.20250901.14
- Jun, K., & Lee, J. (2023, April). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4). MDPI (Behavioral Sciences). <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Kelder, J. (2025, Maret 13). Enhancing digital productivity and capability in higher education through authentic leader behaviors: A cross-cultural structural equation model. *Education and Information Technologies*, 30(2). SpringerLink – Education and Information Technologies. 10.1007/s10639-025-13422-x
- Khan, H. (2020, December 09). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1). SpringerOpen. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kılıç, M., & Uludağ, O. (2021, July 16). The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance: Testing the Mediating Effects of Knowledge Management.

- Sustainability*, 13(14). MDPI (Sustainability).
<https://doi.org/10.3390/su13147981>
- Lee, M. C. C., & Ding, A. Y. L. (2023, August). Hierarchical Culture as a Cross-Level Moderator of the Relationship between Transformational Leadership, Performance Feedback, and Employee Job Performance. *merits*, 3(3). MDPI (Merits).
<https://doi.org/10.3390/merits3030030>
- Mansaray, H. E. (2019, Maret 14). The Role of Leadership Style in Organisational Change Management: A Literature Review. *Journal of Human Resource Management*, 7(1). Science Publishing Group (SpG). doi: 10.11648/j.jhrm.20190701.13
- Moura, A. A. d. (2018, Maret 28). Charismatic leadership among nursing professionals: an integrative review. *WORK AND MANAGEMENT IN NURSING*, 19(3). lisensi Creative Commons Attribution License (CC BY 4.0).
<https://doi.org/10.3846/btp.2018.03>
- Pizzolitto, E. (2022, April 04). Authoritarian leadership styles and performance: a systematic literature review and research agenda. *Management Review Quarterly*, 73(2). SpringerLink.
<https://doi.org/10.1007/s11301-022-00263-y>
- Pyo, J. (2023, January 10). Qualitative Research in Healthcare: Necessity and Characteristics. *Journal of Preventive Medicine & Public Health*, 56(1). MEDLINE, PubMed, PubMed Central, Scopus, Embase, Emerging Sources Citation Index (ESCI), DOAJ, KoreaMed, KoMCI, CrossRef, dll.
<https://doi.org/10.3961/jpmph.22.451>
- Rana, K. (2023, October 01). Qualitative Methodology in Translational Health Research: Current Practices and Future Directions. *healthcare*, 11(19). MDPI.
<https://doi.org/10.3390/healthcare11192665>
- Setiyawan, B. (2020, August 1). Down and Bottom-Up Strategies within Practice Educational Reform. *Studies in Philosophy of Science and Education (SiPoSE) – jurnal internasional, peer-reviewed*. DOI =10.46627/sipose.v6i2.625
- Tie, Y. C., Birks, M., & Francis, K. (2019, Januari 02). Grounded theory research: A design framework for novice researchers. *SAGE journals*, 7. SAGE Open, PubMed Central, Web of Science.
<https://doi.org/10.1177/2050312118822927>
- Utami, F. M. (2024). The Role of Transformational Leadership Style, Knowledge, Innovation, Motivation Towards Teacher Performance. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal*, 6(2). Portal Jurnal Universitas Jambi (OJS). DOI: <https://doi.org/10.22437/ideal.v6i2.38545>
- Woods, P. A. (2020). Democratic leadership. In *Oxford Encyclopedia of Educational Administration* (Oxford Encyclopedia of Educational Administration ed.). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.609>
- Ximenes1, G. T. C. D. (2025, January 31). Transformational leadership style to improve the performance of health workers at penfui health center and bakunase health center. *Public Health Risk Assessment Journal*, 2. Public Health Risk Assessment Journal.
<https://doi.org/10.61511/phraj.v2i2.2025.1517>
- Sulistiyowati, W., Suef, M., & Singgih, M. L. (2025). Integrating ISO 31000 with POAC: A novel framework for risk management in quality improvement projects. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(34s), 1–13.
<https://doi.org/10.52783/jisem.v10i34s.5787>