

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN DI LPK BCI

EFFECTIVENESS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATIONAL SERVICES AT LPK BCI

¹Sulviana Balqish Putri, ²Tiara Fahira Putri, ³Tarisa, ⁴Muhammad Rendy Awali, ⁵Satriadi

^{1,2,3,4,5} STIE Pembangunan, Tanjungpinang, Indonesia

Email: ¹Blqshh30@gmail.com, ²tiarafahira5@gmail.com, ³taritarisa34657@gmail.com, ⁴rendyawal@gmail.com., ⁵satriadi@dosen.stiepembangunan.ac.id

Abstrak: Kualitas layanan pendidikan menjadi perhatian utama di tengah tuntutan global yang semakin kompleks, tidak hanya dalam pendidikan formal tetapi juga nonformal seperti Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji gaya kepemimpinan yang diterapkan di LKP Brilliant, serta efektivitas dan faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kepemimpinan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh kebutuhan akan pemimpin visioner dan transformatif yang mampu mendorong inovasi, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perkembangan zaman. Penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional yang terbukti efektif dalam membangun iklim kerja positif dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus, artikel ini mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan yang diterapkan di LKP Brilliant berkontribusi pada peningkatan daya saing lembaga, serta merespons kebutuhan pasar kerja secara relevan dan berkelanjutan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi strategis bagi lembaga pendidikan nonformal dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan modern.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, efektivitas, LKP Brilliant, mutu layanan pendidikan, pendidikan nonformal

Abstract: *The quality of educational services is a major concern amidst increasingly complex global demands, not only in formal education but also non-formal education such as Course and Training Institutions (LKP). This study aims to examine the leadership style applied at LKP Brilliant, as well as the effectiveness and factors that influence the success of leadership in improving the quality of educational services. The background of this study is based on the need for visionary and transformative leaders who are able to encourage innovation, collaboration, and adaptation to developments in the era. This study focuses on the transformational leadership style that has proven effective in building a positive work climate and improving organizational performance. With a qualitative approach with a case study design, this article explores how the leadership applied at LKP Brilliant contributes to increasing the competitiveness of institutions, as well as responding to labor market needs in a relevant and sustainable manner. These findings are expected to be a strategic reference for non-formal educational institutions in facing the challenges of the modern world of education.*

Keywords: *Transformational leadership, effectiveness, LKP Brilliant, quality of educational services, non-formal education*

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika global yang menuntut adanya transformasi di berbagai sektor, kualitas layanan pendidikan kini menjadi fokus perhatian yang sangat penting. Masyarakat tidak lagi hanya menuntut akses terhadap pendidikan, tetapi juga mengharapkan adanya layanan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan zaman, mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan sosial, serta

tetap menjunjung tinggi standar mutu yang tinggi. Kebutuhan akan pendidikan yang berkualitas ini tidak hanya terbatas pada institusi pendidikan formal seperti sekolah dan universitas, namun juga merambah ke lembaga pendidikan nonformal, seperti Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP). Salah satu contohnya adalah LKP Brilliant yang kini berada di tengah pusaran ekspektasi masyarakat untuk mampu memberikan layanan yang berkualitas

tinggi dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, keberadaan seorang pemimpin yang kompeten dan visioner menjadi elemen krusial yang tidak dapat diabaikan. Kepemimpinan dalam konteks lembaga pendidikan bukan sekadar soal menjalankan fungsi administratif dan manajerial, tetapi juga menyangkut kemampuan untuk memberikan arah, membangun budaya kerja yang positif, serta menumbuhkan semangat kolaborasi dan inovasi di kalangan staf pengajar maupun peserta didik. Pemimpin yang efektif bukan hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga menjadi sosok panutan yang mampu mendorong perubahan positif dan membangkitkan semangat kerja tim dalam mencapai visi bersama.

Sejumlah penelitian mendukung pentingnya peran kepemimpinan dalam peningkatan kualitas layanan pendidikan. (A. , B. I. , A. M. , W. L. M. , & H. C. C. Purwanto, 2020), misalnya, mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, membangun hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan bawahan, serta mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional di kalangan staf. Gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan karena mampu menggerakkan seluruh elemen dalam lembaga untuk berkontribusi secara maksimal.

Penemuan tersebut diperkuat oleh studi (Prasojo, 2021), yang menekankan bahwa keterlibatan aktif pemimpin dalam pengambilan keputusan dan perumusan program kerja bersama tim memiliki korelasi positif terhadap peningkatan responsivitas lembaga terhadap kebutuhan peserta didik. Artinya, ketika pemimpin membuka ruang dialog dan kolaborasi, maka keputusan-keputusan yang diambil

akan lebih tepat sasaran dan berdampak langsung terhadap kualitas layanan.

Dalam konteks lembaga pendidikan nonformal seperti LKP, kemampuan untuk berinovasi menjadi hal yang sangat penting. Pemimpin dituntut untuk tidak hanya mempertahankan pola lama, tetapi juga berani mengeksplorasi pendekatan baru, termasuk memanfaatkan teknologi dan menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan dunia industri. (Fitriyah, 2023) menyatakan bahwa pemimpin yang bersikap terbuka terhadap perubahan, serta aktif dalam mengadopsi teknologi dan pendekatan baru dalam pembelajaran, cenderung mampu mengangkat citra lembaga dan meningkatkan daya saingnya di tengah kompetisi yang semakin ketat.

LKP Brilliant menjadi salah satu contoh konkret bagaimana kepemimpinan yang tepat dapat membawa dampak besar bagi lembaga. Melalui pendekatan kepemimpinan yang fokus pada pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan kualitas pengajaran, dan penyusunan program yang berbasis pada kebutuhan pasar kerja, LKP Brilliant berhasil membuktikan bahwa lembaga kursus pun mampu menghadirkan layanan pendidikan yang relevan, unggul, dan berdaya saing tinggi.

Artikel ini akan mengajak pembaca untuk mengeksplorasi lebih jauh bagaimana strategi dan praktik kepemimpinan yang diterapkan di LKP Brilliant mampu menjadi motor penggerak transformasi layanan pendidikan, serta menjadi inspirasi bagi lembaga sejenis dalam upaya meningkatkan kualitas dan daya saing mereka di tengah tantangan dunia pendidikan masa kini.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan LKP Brilliant dalam mengelola lembaga pendidikan?
2. Sejauh mana efektivitas kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan di LKP Brilliant?

3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di LKP Brilliant?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan di LKP Brilliant.
2. Untuk menganalisis efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan di LKP Brilliant.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di LKP Brilliant.

Tinjauan Pustaka

Definisi Efektivitas

Efektivitas dapat diartikan sebagai indikator atau ukuran sejauh mana suatu organisasi, individu, atau program berhasil mencapai tujuan atau hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Konsep ini menjadi sangat penting dalam berbagai disiplin, khususnya dalam manajemen, administrasi, dan evaluasi program, karena memberikan gambaran mengenai keberhasilan pelaksanaan suatu aktivitas dalam hubungannya dengan target yang telah dirancang. Efektivitas tidak hanya mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan aktivitas, tetapi juga menunjukkan tingkat kecocokan antara hasil aktual dengan tujuan yang direncanakan.

Menurut (Robbins & & Coulter, 2020), efektivitas adalah tentang “*melakukan hal yang benar*” (*doing the right things*), yaitu kemampuan organisasi untuk tidak hanya memilih tujuan yang tepat, tetapi juga untuk mencapainya secara maksimal. Dalam pandangan mereka, efektivitas lebih menekankan pada capaian hasil akhir dibandingkan proses pelaksanaan. Dengan kata lain, efektivitas berorientasi pada pencapaian tujuan strategis dan kesesuaian hasil kerja dengan misi organisasi.

Dalam konteks manajemen publik dan privat, efektivitas seringkali

diasosiasikan dengan seberapa berhasil suatu kegiatan dilaksanakan dalam rangka menghasilkan keluaran (output) yang sesuai dengan ekspektasi. Contohnya, dalam evaluasi kinerja pegawai, efektivitas menunjukkan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara tepat, sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan.

Berbagai ahli juga memberikan pandangan serupa mengenai definisi efektivitas. (Susanto, 2019) menjelaskan bahwa efektivitas merepresentasikan tingkat keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu, penilaian terhadap efektivitas membutuhkan adanya indikator tujuan yang spesifik dan terukur. Tanpa kejelasan tujuan, sulit untuk menentukan sejauh mana suatu kegiatan atau organisasi telah berjalan secara efektif. Dalam pandangan (E. A. Purwanto, 2020), efektivitas tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga mencakup kemampuan organisasi untuk merespons dinamika lingkungan, memenuhi ekspektasi para pemangku kepentingan, dan menjaga kesinambungan kinerja dalam jangka panjang. Ini menandakan bahwa efektivitas bersifat multidimensional dan tidak dapat dilihat hanya dari satu sudut pandang. (R. , Hermawan & & Wijaya, 2021) turut memperluas cakupan efektivitas dengan menekankan pentingnya dampak dari pencapaian tujuan. Mereka berpendapat bahwa efektivitas baru benar-benar terwujud apabila hasil yang dicapai bersifat positif dan berkelanjutan, sehingga tidak hanya sukses secara nominal, tetapi juga memberikan kontribusi berarti dalam jangka panjang.

Dalam ranah kebijakan publik, (R. Nugroho, 2022) mendefinisikan efektivitas sebagai derajat keberhasilan suatu kebijakan dalam memberikan pengaruh terhadap permasalahan yang menjadi target utama. Ia menyoroti bahwa efektivitas kebijakan sebaiknya tidak hanya dilihat dari aspek pelaksanaan, tetapi juga dari sejauh mana kebijakan tersebut mampu

memberikan solusi nyata terhadap persoalan yang dihadapi. (L. , Pratiwi & Sanjaya, 2023), dalam studi mereka mengenai program pemberdayaan masyarakat, menekankan bahwa persepsi penerima manfaat harus menjadi acuan utama dalam menilai efektivitas. Menurut mereka, sebuah program hanya dapat dianggap efektif jika dirasakan manfaatnya secara langsung oleh pihak yang dituju, bukan sekadar dinilai sukses oleh penyelenggara. (Gunawan & Hakim, 2024) menambahkan bahwa waktu merupakan dimensi penting dalam efektivitas. Mereka menegaskan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan harus selaras dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketika hasil dicapai terlalu lambat, meskipun sesuai target, hal itu dapat mengurangi tingkat efektivitas, khususnya jika ketepatan waktu merupakan faktor penentu keberhasilan.

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai sebuah proses interaksi sosial dan psikologis di mana seorang individu dalam hal ini pemimpin memberi pengaruh, memberikan arahan, serta mendorong motivasi kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam lingkup manajemen organisasi, kepemimpinan tidak sekadar mengarahkan bawahan, namun juga mencerminkan nilai-nilai seperti integritas, keterampilan komunikasi, visi strategis, serta kecerdasan emosional dalam menjalin hubungan dan menangani konflik. Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, pemahaman tentang kepemimpinan mengalami perkembangan pesat seiring dengan semakin kompleksnya dunia kerja, kemajuan teknologi digital, serta meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas dan inklusivitas.

(Peter G. Northouse, 2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses di mana individu memiliki pengaruh terhadap kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini menekankan bahwa kepemimpinan bukan

hanya berkaitan dengan posisi formal, tetapi lebih kepada kekuatan pengaruh dalam relasi antarpribadi antara pemimpin dan anggotanya. Sementara itu, (Gary Yukl, 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan sadar dari pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang-orang di bawahnya agar sesuai dengan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin yang sukses tidak hanya bertumpu pada otoritas formal, namun juga mengandalkan kemampuan interpersonal untuk membangun kepercayaan dan kesetiaan.

(M. Müller & T. Weitzel, 2023) dalam konsep *complexity leadership* menyoroti pentingnya kemampuan pemimpin dalam menghadapi ketidakpastian dan dinamika perubahan organisasi melalui kerja sama, percobaan inovatif, dan kemampuan beradaptasi. Hal ini menunjukkan peran penting pemimpin dalam menciptakan iklim yang kondusif bagi inovasi, terutama di era digital saat ini. (Stephen P. Robbins & & Timothy A. Judge, 2022) juga memperkaya konsep kepemimpinan dengan menekankan nilai-nilai etika dan keberagaman. Pemimpin modern diharapkan mampu mengelola tim yang terdiri dari berbagai latar belakang budaya dan generasi, sembari tetap menjunjung tinggi keadilan, transparansi, dan tanggung jawab sosial.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan yang menekankan pada perubahan positif melalui inspirasi, motivasi, dan kolaborasi antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai kinerja yang melampaui harapan. Gaya kepemimpinan ini pertama kali diperkenalkan oleh Burns (1978) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bass (1985), serta terus mengalami perkembangan signifikan dalam beberapa tahun terakhir (Mutia & & Haryanto, 2020). Berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang berfokus pada imbal balik, kepemimpinan transformasional bertujuan membentuk sikap, nilai, dan perilaku pengikut secara mendalam.

Pemimpin transformasional tidak hanya mendorong pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memfasilitasi pengembangan pribadi dan kepemimpinan para pengikutnya (Mutia & Haryanto, 2020; Rahman et al., 2021).

Dimensi utama kepemimpinan ini mencakup pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Widianto & Suryadi, 2022). Seiring perkembangan zaman, konsep ini juga mengadopsi elemen digital (Lee & Park, 2020), etika (Santoso & Permana, 2023), keberlanjutan (Garcia-Morales & Torres-Barreto, 2022), inklusivitas (Putra & Wijaya, 2021), serta neurosains (Avolio & Tian, 2020), menjadikannya pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan relevan dengan tantangan organisasi modern.

Definisi Efektivitas Kepemimpinan Transformasional

Efektivitas kepemimpinan transformasional menggambarkan sejauh mana pemimpin mampu mewujudkan perubahan positif melalui karakteristik dan perilaku transformasional. Efektivitas ini tidak hanya mencakup pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga transformasi sikap, perilaku, dan komitmen pengikut serta perubahan budaya organisasi. Menurut (Wijaya & Suhariadi, 2020), efektivitas kepemimpinan transformasional tampak pada tiga level: individu (peningkatan motivasi dan komitmen), tim (kohesivitas), dan organisasi (inovasi dan kinerja jangka panjang). (Prabowo & Setiawan, 2021) menambahkan bahwa efektivitas terlihat ketika pengikut menginternalisasi visi pemimpin, bukan sekadar patuh.

(Van der Wal & Meyer, 2020) menyarankan pendekatan berbasis hasil, dengan menilai efektivitas dari dampaknya terhadap keberlanjutan, adaptabilitas, dan keunggulan kompetitif organisasi. Sementara itu, (R., Nugroho & Setiawan, 2021) menekankan pentingnya penyesuaian dengan nilai-nilai lokal seperti gotong royong dalam konteks Indonesia. (Chen & Rodriguez, 2023) melihat

efektivitas dari aspek neuropsikologis, yaitu kemampuan pemimpin menciptakan koneksi emosional dengan pengikut. Di era digital, (Kusumastuti & Raharja, 2021) menekankan peran pemimpin dalam memandu transformasi teknologi tanpa kehilangan nilai inti organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus sebagai strategi utama untuk memahami dan menganalisis gaya kepemimpinan yang dijalankan di LKP Brilliant, serta mengevaluasi efektivitasnya dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Pemilihan pendekatan kualitatif bertujuan untuk menggali secara mendalam dinamika kepemimpinan dalam konteks alaminya, sejalan dengan pandangan (Creswell & Creswell, 2022) yang menegaskan bahwa penelitian kualitatif sangat tepat digunakan untuk memahami makna subjektif yang dilekatkan individu atau kelompok terhadap persoalan sosial atau kemanusiaan.

Lokasi studi berada di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Brilliant, yang dipilih karena lembaga ini telah menunjukkan capaian transformasi layanan pendidikan yang signifikan melalui gaya kepemimpinan yang khas. Informan dalam penelitian ini terdiri dari pimpinan lembaga, tenaga pengajar, staf administrasi, dan peserta didik, guna memperoleh sudut pandang yang menyeluruh mengenai praktik kepemimpinan serta dampaknya terhadap mutu layanan. Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai teknik. Wawancara mendalam dengan pimpinan lembaga digunakan untuk mengungkap nilai-nilai, prinsip, serta strategi kepemimpinan yang mereka anut. Kemudian, focus group discussion (FGD) dengan tenaga pendidik dan staf administrasi bertujuan untuk menggali persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap lingkungan kerja dan kualitas layanan.

Untuk melibatkan peserta didik, kuesioner terbuka disebarkan guna mendapatkan penilaian mereka terhadap kualitas layanan yang mereka alami. Selain itu, observasi partisipatif digunakan untuk menangkap interaksi pimpinan dengan staf dan suasana kerja di lembaga secara langsung. Teknik dokumentasi juga digunakan untuk menganalisis dokumen institusional seperti rencana strategis, laporan kinerja, dan hasil evaluasi program guna melengkapi data lapangan.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan interaktif dari (Miles et al., 2020), yang mencakup proses kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini diperkuat dengan teknik pengkodean untuk mengidentifikasi tema dan pola hubungan antar konsep. Validitas temuan dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, seperti yang dianjurkan oleh (A. , Hermawan & Wijaya, 2021), yang menekankan pentingnya memverifikasi temuan dengan berbagai cara dalam penelitian kualitatif.

Evaluasi efektivitas kepemimpinan dilakukan dengan kerangka Wijaya & Suhariadi (2020), yang mengkaji pengaruh kepemimpinan di tingkat individu (motivasi dan komitmen staf), kelompok (kohesi dan kerja sama), serta organisasi (kemampuan inovasi dan pencapaian kinerja). Indikator kualitas layanan pendidikan mengacu pada dimensi yang dirumuskan oleh Prasajo (2021), yaitu responsivitas terhadap kebutuhan peserta didik, kesesuaian program dengan dunia kerja, dan keberlanjutan hasil pembelajaran. Untuk memahami lebih dalam tentang dampak kepemimpinan terhadap transformasi dan keberlanjutan organisasi, digunakan perspektif Garcia-Morales & Torres-Barreto (2022), sementara aspek emosional dari kepemimpinan dianalisis dengan merujuk pada pandangan Chen & Rodriguez (2023) yang menekankan pentingnya hubungan emosional antara pemimpin dan pengikut.

Dengan rancangan metodologi ini, penelitian diharapkan mampu memberikan

pemahaman menyeluruh mengenai praktik kepemimpinan di LKP Brilliant dalam konteks nyata, serta bagaimana kepemimpinan tersebut berkontribusi terhadap perubahan dan peningkatan kualitas layanan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian lapangan yang diperoleh melalui berbagai metode seperti wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus (FGD), serta observasi langsung, ditemukan bahwa pimpinan LKP Brilliant mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan utama dalam memimpin dan mengelola lembaga. Pendekatan ini tampak menjadi landasan yang kuat dalam proses pengambilan keputusan, perumusan strategi, serta pemberdayaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Ciri khas kepemimpinan transformasional ini tercermin secara nyata dalam empat dimensi utama, sebagaimana dijelaskan oleh para pakar kepemimpinan, yakni pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Keempat dimensi tersebut tampak saling berkaitan dan berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang progresif dan berorientasi pada kualitas.

Pengaruh Idealis (*idealized influence*)

Pimpinan lembaga menunjukkan sikap sebagai teladan atau role model bagi seluruh elemen di institusi, baik staf administrasi maupun tenaga pendidik. Karakteristik ini tercermin dalam konsistensi antara ucapan dan tindakan, komitmen tinggi terhadap visi lembaga, serta integritas pribadi yang kuat. Salah satu guru menyampaikan dalam diskusi kelompok: "*Pimpinan kami bukan hanya menyampaikan arahan secara verbal, tetapi beliau menunjukkan contoh konkret dalam menjalankan nilai-nilai yang diusung. Selalu hadir lebih awal, terlibat dalam pengembangan kurikulum, dan aktif membantu di lapangan jika dibutuhkan.*" Hasil pengamatan juga mengindikasikan

bahwa pemimpin memiliki arah visi yang jelas mengenai pengembangan lembaga di masa depan dan mampu menyampaikan visi tersebut dengan efektif kepada seluruh personel. Keselarasan ini terlihat dalam dokumen perencanaan strategis yang dianalisis, yang memperlihatkan keterpaduan antara ide dan implementasi program.

Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Dalam aspek ini, pemimpin lembaga berhasil membangkitkan semangat kolektif dan antusiasme kerja tim melalui komunikasi yang menggugah dan optimistis. Dalam setiap pertemuan rutin, pimpinan kerap membuka dengan berbagi pencapaian dan kisah sukses dari masing-masing karyawan sebagaimana diceritakan oleh staf bagian administrasi: *"Kami selalu memulai rapat dengan menyampaikan keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawan. Hal ini membuat kami merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja."* Pemimpin juga menyampaikan ekspektasi kerja yang tinggi namun tetap realistis, serta memberikan apresiasi atas kontribusi anggota, baik secara individu maupun kelompok. Praktik ini efektif dalam memelihara motivasi dan semangat kerja yang berkesinambungan.

Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pada dimensi ini, pemimpin mendorong seluruh tim untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif. Budaya kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru menjadi fondasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang progresif. Dalam diskusi kelompok, seorang instruktur menyatakan: *"Kami diberikan keleluasaan untuk mencoba pendekatan pembelajaran baru dan memanfaatkan teknologi terkini. Pemimpin sangat mendukung ide-ide inovatif selama tujuannya meningkatkan kualitas pendidikan."* Dukungan ini diwujudkan melalui program pelatihan berkelanjutan, seminar, dan sertifikasi yang disediakan untuk semua staf. Inisiatif ini tidak hanya memperkuat kapasitas individu

tetapi juga mendorong proses pembaruan pengetahuan dan keterampilan secara menyeluruh.

Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)

Pimpinan menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap kebutuhan personal, aspirasi, serta perkembangan masing-masing anggota tim. Dukungan yang diberikan pun disesuaikan dengan latar belakang, potensi, dan tantangan yang dihadapi individu. Dalam wawancara, seorang staf menyampaikan: *"Pimpinan sangat memahami kondisi dan kemampuan kami. Tugas-tugas diberikan secara proporsional, disesuaikan dengan kapasitas masing-masing, dan kami juga diajak untuk mengembangkan diri lebih jauh."* Selain itu, terdapat sistem mentoring internal di mana staf yang baru bergabung atau menghadapi kendala akan mendapatkan bimbingan secara langsung, sehingga mereka merasa didampingi dalam proses adaptasi dan pengembangan profesional.

Efektivitas Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan

Untuk menilai sejauh mana kepemimpinan transformasional yang diterapkan di LKP Brilliant memberikan dampak nyata terhadap kualitas layanan pendidikan, penelitian ini menggunakan pendekatan evaluatif yang sistematis melalui tiga level analisis, yaitu pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Ketiga tingkatan ini dipilih agar dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan tidak hanya terhadap kinerja personal, tetapi juga dinamika tim serta kinerja lembaga dalam merespons tuntutan pendidikan yang terus berkembang.

Dampak pada Tingkat Individu

Pada level individu, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan LKP Brilliant menunjukkan hasil yang sangat positif, terutama dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen kerja dari para staf dan tenaga

pengajar. Hasil dari penyebaran kuesioner kepada seluruh tenaga kerja menunjukkan bahwa sebanyak 87% responden mengungkapkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang mencerminkan adanya hubungan antara kepemimpinan dan kesejahteraan psikologis mereka di lingkungan kerja.

Temuan ini diperkuat dengan wawancara mendalam yang mengungkapkan bahwa pendekatan pemberdayaan yang dilakukan oleh pimpinan seperti memberikan kepercayaan, mengakui kontribusi, dan melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan menciptakan perasaan dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaan. Salah satu tenaga pengajar menyampaikan pandangannya sebagai berikut: *“Saya merasa memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja, dan kontribusi saya dihargai. Hal ini membuat saya selalu berusaha memberikan yang terbaik, bahkan melebihi ekspektasi.”*

Kondisi ini berdampak langsung terhadap performa individu dalam menjalankan peran masing-masing, khususnya dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Para tenaga pengajar menjadi lebih bersemangat dalam menyampaikan materi pembelajaran, menunjukkan empati dan responsivitas yang tinggi terhadap kebutuhan peserta didik, serta dengan sukarela menyediakan waktu tambahan untuk bimbingan di luar jam pelajaran reguler. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan transformasional telah berhasil menciptakan iklim kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal pada tingkat individu.

Dampak pada Tingkat Kelompok

Sementara itu, pada tingkat kelompok, penerapan kepemimpinan transformasional turut memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kerja sama tim dan kohesivitas antar unit kerja. Hasil observasi menunjukkan adanya pola komunikasi yang terbuka dan kerja sama lintas fungsi yang semakin intensif antara divisi

akademik, administrasi, dan pemasaran. Kolaborasi ini tidak hanya bersifat formal, tetapi juga terbangun secara natural melalui budaya organisasi yang mendorong saling membantu dan berbagi tanggung jawab.

Pimpinan LKP Brilliant memainkan peran sentral dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Melalui pendekatan yang menekankan pada tujuan bersama dan keterlibatan kolektif, setiap unit kerja didorong untuk memahami bahwa keberhasilan organisasi merupakan hasil sinergi, bukan upaya individu semata. Hal ini diungkapkan oleh salah satu koordinator program: *“Tim kami bekerja dengan pendekatan kolaboratif yang kuat. Setiap unit memahami perannya dengan baik dan bagaimana kontribusinya berdampak pada keseluruhan kualitas layanan. Ini membuat koordinasi menjadi lebih mudah dan efisien.”* Berkat budaya kerja yang harmonis ini, LKP Brilliant mampu merancang dan melaksanakan program pendidikan yang menyeluruh dan terintegrasi. Setiap bagian dari proses Pendidikan mulai dari perencanaan kurikulum hingga evaluasi hasil pembelajaran disusun dengan mempertimbangkan berbagai masukan, sehingga menghasilkan program yang lebih relevan, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Kepemimpinan

Penelitian ini menemukan empat faktor utama yang mendukung efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan di LKP Brilliant:

Kompetensi Pemimpin

Kompetensi pemimpin menjadi fondasi utama bagi keberhasilan kepemimpinan transformasional di LKP Brilliant. Pimpinan tidak hanya memiliki pemahaman yang mendalam tentang manajemen pendidikan, tetapi juga wawasan yang luas tentang tren industri dan kebutuhan pasar kerja. Hal ini memungkinkan pimpinan untuk

memberikan arahan strategis yang tepat bagi pengembangan lembaga.

Selain kompetensi teknis, pimpinan juga menunjukkan kecerdasan emosional yang tinggi dalam mengelola hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan. Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain memungkinkan pimpinan untuk membangun hubungan yang konstruktif dan mengatasi konflik dengan efektif.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang terbuka, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan kepemimpinan transformasional. LKP Brilliant telah berhasil menciptakan lingkungan di mana inovasi dihargai, kegagalan dipandang sebagai kesempatan belajar, dan kolaborasi didorong pada semua tingkatan. Seperti diungkapkan oleh salah satu tenaga pengajar : *"Di sini, kami tidak takut untuk mencoba hal-hal baru. Budaya yang dibangun mendorong kami untuk terus berinovasi dan belajar dari pengalaman, baik keberhasilan maupun kegagalan."* Budaya ini tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan hasil dari upaya konsisten pimpinan dalam mengkomunikasikan nilai-nilai inti dan mendemonstrasikannya melalui tindakan sehari-hari.

Strategi Komunikasi

Komunikasi yang transparan dan dua arah menjadi faktor krusial dalam keberhasilan kepemimpinan di LKP Brilliant. Pimpinan secara konsisten mengkomunikasikan visi, tujuan, dan ekspektasi kepada seluruh anggota tim, sekaligus memberikan ruang bagi umpan balik dan masukan. Strategi komunikasi ini mencakup:

1. Rapat koordinasi reguler yang melibatkan seluruh divisi
2. Sistem pengelolaan pengetahuan yang memungkinkan sharing informasi dan praktik terbaik
3. Saluran komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf

4. Mekanisme umpan balik dari peserta didik yang ditindaklanjuti secara sistematis

Komunikasi yang efektif ini memungkinkan pimpinan untuk menelaraskan pemahaman dan komitmen seluruh anggota tim terhadap tujuan bersama, sekaligus memastikan bahwa keputusan yang diambil mempertimbangkan perspektif dari berbagai pemangku kepentingan.

Pendekatan Berbasis Data

Faktor penting lainnya adalah pendekatan berbasis data dalam pengambilan keputusan. Pimpinan LKP Brilliant mengembangkan sistem evaluasi komprehensif yang menyediakan data akurat tentang berbagai aspek kinerja lembaga, termasuk:

1. Tingkat kepuasan peserta didik
2. Efektivitas program pembelajaran
3. Kinerja tenaga pengajar
4. Tren penyerapan lulusan di dunia kerja

Data ini dianalisis secara berkala dan menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis maupun operasional. Pendekatan ini memungkinkan pimpinan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, mengalokasikan sumber daya secara efisien, dan mengukur dampak dari inisiatif yang dijalankan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepemimpinan di LKP Brilliant, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan:

1. Pimpinan LKP Brilliant menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini terbukti dari adanya empat dimensi utama yang menonjol dalam praktik kepemimpinan mereka, yaitu pengaruh idealis (menjadi teladan dan memiliki visi yang jelas), motivasi inspirasional (membangkitkan semangat dan antusiasme), stimulasi intelektual (mendorong pemikiran kritis, kreatif, dan inovatif), serta perhatian individual

(memberikan dukungan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu).

2. Efektivitas kepemimpinan transformasional di LKP Brilliant berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan pada berbagai tingkatan. Pada tingkat individu, kepemimpinan ini meningkatkan motivasi dan komitmen kerja staf dan tenaga pengajar. Pada tingkat kelompok, tercipta kerja sama tim dan kohesivitas yang kuat antar unit kerja. Secara organisasi, kepemimpinan ini mendorong inovasi, adaptabilitas, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas program pendidikan yang lebih relevan dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan dunia kerja.

Terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di LKP Brilliant, Keberhasilan kepemimpinan di LKP Brilliant dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting. Pimpinan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai manajemen pendidikan, wawasan yang luas terhadap perkembangan industri, serta kecerdasan emosional yang tinggi dalam mengelola hubungan kerja. Selain itu, budaya organisasi yang terbuka, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan turut mendorong terciptanya inovasi dan kerja sama yang efektif. Komunikasi yang diterapkan juga bersifat transparan dan dua arah, melibatkan seluruh pemangku kepentingan sehingga tercapai keselarasan pemahaman dan komitmen terhadap tujuan bersama. Di samping itu, pengambilan keputusan di lembaga ini dilakukan secara sistematis berdasarkan data akurat mengenai kinerja, yang memudahkan identifikasi area yang perlu diperbaiki serta mengukur dampak dari setiap inisiatif yang dijalankan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang efektivitas gaya kepemimpinan transformasional di LKP Brilliant, ada

beberapa saran yang bisa diterapkan agar lembaga pendidikan nonformal seperti LKP bisa berkembang dan tetap relevan dengan perkembangan zaman. Pemimpin lembaga sebaiknya:

1. Memperkuat gaya kepemimpinan transformasional, terutama dalam hal membangun visi yang jelas dan menginspirasi, memberi semangat kerja kepada tim, serta memperhatikan kebutuhan tiap individu. Cara ini terbukti bisa menciptakan lingkungan kerja yang kompak dan meningkatkan rasa loyalitas guru serta kepuasan siswa.
2. Memanfaatkan inovasi dan teknologi dalam kegiatan belajar dan pengelolaan lembaga, sambil tetap menyesuaikan dengan budaya lokal dan karakter peserta didik. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mau mengikuti perkembangan teknologi dan terbuka pada perubahan kurikulum lebih mampu membawa lembaga menjadi lebih unggul.
3. Melibatkan tim dalam pengambilan keputusan, agar semua merasa punya peran penting dan bisa lebih cepat merespons kebutuhan dunia kerja. Dengan cara ini, program yang dijalankan akan lebih sesuai dengan kenyataan dan lebih bermanfaat.
4. Membangun sistem evaluasi internal yang melibatkan masukan dari guru dan siswa, supaya program yang ada bisa terus diperbaiki. Keberhasilan pemimpin tidak hanya dilihat dari hasil sesaat, tapi juga dari dampaknya dalam jangka panjang bagi kemajuan lembaga.
5. Membuka peluang pelatihan kepemimpinan di dalam Lembaga, supaya bisa muncul pemimpin baru yang juga adaptif dan kreatif. Hal ini penting untuk menjaga keberlanjutan gaya kepemimpinan yang sudah terbukti membawa hasil baik. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara tepat dan sesuai kondisi, lembaga seperti LKP Brilliant tidak hanya bisa terus bersaing, tapi juga menjadi contoh dalam mengembangkan pendidikan nonformal yang berkualitas dan sesuai kebutuhan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J. , & Tian, Y. (2020). *Neuroscience and transformational leadership: The neural mechanisms underlying effective leadership. Leadership Quarterly. 31*(4).
- Chen, X. , & Rodriguez, J. (2023). *Neural correlates of effective transformational leadership: A neuropsychological perspective. The Leadership Quarterly. 34*(3).
- Creswell, J. W. , & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.)*. SAGE Publications.
- Fitriyah, H. , & R. A. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesi, 8*(1), 30–40.
- Garcia-Morales, V. J. , & Torres-Barreto, M. L. (2022). Sustainable transformational leadership: Integrating sustainability principles into organizational transformation. *Journal of Business Research, 142*, 915–927.
- Gary Yukl. (2020). *Leadership in Organizations*.
- Gunawan, A., & Hakim, L. (2024). Efektivitas dan Ketepatan Waktu dalam Implementasi Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 15*(3), 210–227.
- Hartoyo, N. , & Supriadi, D. (2023). Kualitas Layanan dan Loyalitas Konsumen di Lembaga Kursus dan Pelatihan. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 11*(2), 234–249.
- Hermawan, A. , & Wijaya, T. (2021). Memastikan validitas penelitian kualitatif: Penerapan triangulasi dalam studi manajemen pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 9*(2), 215–230.
- Hermawan, R. , & Wijaya, T. (2021). Analisis Efektivitas Program Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik, 10*(2), 145–162.
- Hidayat, R. , & Prastyo, H. (2023). Pengembangan Kompetensi Instruktur dan Dampaknya terhadap Kualitas Pembelajaran di Lembaga Kursus. *Jurnal Pendidikan Nonformal, 12*(1), 56–71.
- Kusumastuti, A. , & Raharja, S. (2021). Efektivitas kepemimpinan transformasional dalam transformasi digital organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis Dan Manajemen Teknologi, 6*(3), 214–233.
- Lee, J. H. , & Park, S. Y. (2020). Digital transformational leadership: Leading the way in digital era. *International Journal of Organizational Leadership, 9*(3), 152–169.
- M. Müller, J. P., & T. Weitzel. (2023). *Leadership for Successful Digitalization: A Literature Review on Leadership Styles for Digital Transformation. 3*(1).
- Miles, M. B. , Huberman, A. M. , & Saldana, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook (4th ed.)*. SAGE Publications.
- Mutia, R. , & Haryanto, S. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Indonesia, 15*(2), 78–94.
- Nugroho, A. , & Santoso, B. (2021). Kepuasan Peserta Didik sebagai Indikator Kualitas Layanan Pendidikan di LKP. *Jurnal Pendidikan Nonformal, 10*(2), 87–102.
- Nugroho, R. (2022). Kebijakan Publik: Teori, Manajemen, Dinamika, Analisis, Revisi Risk Management dalam Kebijakan Publik, Kebijakan sebagai The Fifth Estate, Metode Penelitian Kebijakan. *PT Elex Media Komputindo*.
- Nugroho, R. , & Setiawan, D. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam konteks budaya Indonesia: Menyeimbangkan perubahan dan harmoni. *Jurnal Manajemen*

- Strategis Dan Aplikasi Bisnis*, 37(1), 78–95.
- Nurhasanah, S. , & Sobandi, A. (2023). Transformasi Digital dalam Layanan Pendidikan: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(1), 78–93.
- Peter G. Northouse. (2021). *Leadership: Theory and Practice* .
- Prabowo, S. , & Setiawan, D. (2021). Dimensi efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks perubahan organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 167–184.
- Prasojo, L. D. , & W. R. (2021). Leadership and Service Quality: A Study in Educational Institutions. *Journal of Educational Management and Leadership*, 3(2), 115–124.
- Pratiwi, L. , & Sanjaya, H. (2023). Efektivitas Program Pemberdayaan Masyarakat dari Perspektif Penerima Manfaat. *Jurnal Pembangunan Masyarakat*, 8(1), 78–95.
- Purwanto, A. , B. I. , A. M. , W. L. M. , & H. C. C. (2020). The Effect of Transformational Leadership Style on Teachers' Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3), 1–15.
- Purwanto, E. A. (2020). efektivitas Organisasi dalam Era Disrupsi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Putra, A. D. , & Wijaya, C. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam organisasi multikultur: Studi kasus pada perusahaan multinasional di Indonesia. *Jurnal Manajemen Strategis Indonesia*, 6(1), 45–62.
- Rahman, A. , Wahab, M. A. , & Ismail, I. (2021). Contextualizing transformational leadership in diverse cultural settings: A comprehensive model. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(3), 427–445.
- Rahmawati, S. (2023). Implementasi Sistem Manajemen Mutu di Lembaga Pendidikan Non-Formal. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 67–82.
- Robbins, S. P. , & Coulter, M. (2020). *Effectiveness is concerned with the ends, or attainment of organizational goals*.
- Santoso, E. , & Permana, D. (2023). Etika dalam kepemimpinan transformasional: Perspektif organisasi bisnis di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 112–131.
- Stephen P. Robbins, & Timothy A. Judge. (2022). *Organizational Behavior*.
- Susanto, A. (2019). Manajemen Strategik Komprehensif: Untuk Mahasiswa dan Praktisi. Erlangga.
- Van der Wal, J. , & Meyer, T. (2020). Outcome-based evaluation of transformational leadership effectiveness: A comprehensive model. *Journal of Leadership Studies*, 14(1), 41–57.
- Wibowo, A. (2022). Kepemimpinan Efektif dan Prestasi Akademik: Studi di Lembaga Pendidikan Non-Formal. *Urnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 11(3), 234–249.
- Widiyanto, S., & Suryadi, H. (2022). Dimensi kepemimpinan transformasional dalam era disrupsi: Tinjauan teoretis dan empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 9(2), 213–232.
- Wijaya, H. , & Suhariadi, F. (2020). Efektivitas kepemimpinan transformasional: Analisis multi-level dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi Indonesia*, 9(3), 135–152.