



KETERLIBATAN DAN PENGEMBANGAN INDIVIDU DALAM MICRO LEADING

Agus Gunawan¹

agusgunawann170804@gmail.com
UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Zia Shakila²

ziasyakila11@gmail.com
UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Jenni Akmal³

Jenniakmal1163@gmail.com
UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Instyawati Hakim⁴

instyawatih@gmail.com
UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Muhammad Arjul⁵

Muhammadarjul62@gmail.com
UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterlibatan dan pengembangan individu dalam praktik micro leading sebagai bentuk kepemimpinan skala kecil yang berfokus pada peran aktif individu dalam organisasi, khususnya dalam konteks manajemen pendidikan Islam. Konsep micro leading dinilai mampu meningkatkan efektivitas organisasi, membangun budaya kolaboratif, serta mendorong inovasi dan tanggung jawab personal tanpa harus bergantung pada struktur otoritas formal. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah studi pustaka, dengan pendekatan deskriptif-kualitatif berdasarkan sumber-sumber akademik relevan, termasuk peraturan perundang-undangan terkait pengembangan sumber daya manusia di Indonesia. Hasil kajian menunjukkan bahwa keterlibatan individu dalam micro leading dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan, komunikasi, dan manajerial melalui pelatihan mikro, coaching, dan mentoring. Namun, penerapannya menghadapi beberapa tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, miskonsepsi antara micro leading dan micromanagement, serta kurangnya pelatihan kepemimpinan. Solusi yang ditawarkan meliputi pembangunan budaya kerja terbuka, penetapan peran yang jelas, serta pemanfaatan teknologi digital sebagai alat pendukung. Simpulan dari kajian ini menunjukkan bahwa micro leading merupakan strategi kepemimpinan yang relevan dan efektif dalam pengembangan individu dan peningkatan kinerja organisasi, terutama dalam konteks pendidikan modern yang dinamis.

Kata kunci: Micro Leading; Manajemen Pendidikan; Pengembangan Individu.

ABSTRACT

This study aims to analyze individual engagement and development in the practice of micro leading as a form of small-scale leadership that emphasizes the active role of individuals within an organization, particularly in the context of Islamic education management. The concept of micro leading is considered capable of enhancing organizational effectiveness, fostering a collaborative culture, and encouraging innovation and personal responsibility without relying on formal authority structures. The method used in this study is a literature review with a descriptive-qualitative

approach based on relevant academic sources, including regulations related to human resource development in Indonesia. The findings indicate that individual involvement in micro leading can improve leadership, communication, and managerial skills through micro-training, coaching, and mentoring. However, its implementation faces several challenges, such as resistance to change, misconceptions between micro leading and micromanagement, and a lack of leadership training. The proposed solutions include building an open work culture, defining clear roles, and utilizing digital technology as a supporting tool. The conclusion of this study shows that micro leading is a relevant and effective leadership strategy for individual development and organizational performance improvement, especially in the dynamic context of modern education.

Keywords: *Education Management; Individual Development; Micro Leading..*

Pendahuluan

Dalam dunia kerja modern yang terus berkembang, kepemimpinan tidak lagi menjadi monopoli pemimpin formal atau individu dengan jabatan tinggi. Setiap individu dalam organisasi memiliki potensi untuk mengambil peran kepemimpinan dalam skala kecil, yang dikenal dengan istilah micro leading. Micro leading mencakup inisiatif-inisiatif kecil, pengambilan keputusan mandiri, serta pemberian pengaruh positif terhadap tim atau proyek tertentu tanpa harus memiliki otoritas resmi. Konsep ini semakin penting sebagai upaya meningkatkan efektivitas kerja, membangun budaya kerja yang kolaboratif, serta mendorong inovasi di lingkungan organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa keterlibatan individu dalam micro leading berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan karier individu itu sendiri. Namun, pelaksanaan micro leading masih menghadapi berbagai tantangan, seperti budaya organisasi yang bersifat hierarkis, kurangnya kepercayaan diri individu, serta terbatasnya akses terhadap pelatihan kepemimpinan. Secara hukum, pengembangan keterampilan kepemimpinan individu ini didukung oleh peraturan perundang-undangan di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin hak tenaga kerja untuk mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan (Indonesia, 2003), serta Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan kepemimpinan bagi pegawai negeri sipil (Indonesia, 2014). Landasan hukum ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan pengembangan individu dalam micro leading merupakan aspek penting yang mendapat perhatian di berbagai sektor.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji keterlibatan individu dalam micro leading serta upaya pengembangan keterampilan kepemimpinan mikro yang mendukung efektivitas kerja dan budaya organisasi yang lebih adaptif. Melalui pemahaman yang lebih mendalam, diharapkan organisasi dapat mendorong partisipasi aktif setiap anggota dalam kepemimpinan mikro guna mencapai tujuan bersama secara lebih optimal.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*systematic literature review*). Studi pustaka merupakan penelusuran dan penelitian terhadap berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan publikasi lain yang relevan dengan topik penelitian, dengan tujuan menghasilkan tulisan yang membahas suatu topik atau isu tertentu. Pengumpulan data dalam studi pustaka dilakukan dengan mengkaji

sumber-sumber rujukan yang relevan dari buku dan jurnal, kemudian data tersebut dianalisis dan diklasifikasikan.

Tahapan dalam studi pustaka meliputi pengumpulan artikel, reduksi artikel atau penyaringan artikel berdasarkan variabel-variabel penelitian, penyusunan dan penataan artikel-artikel terpilih, pengorganisasian dan pembahasan materi, serta penarikan kesimpulan.

Penulisan artikel ini menggunakan data sekunder yang valid dan terpercaya. Karena penulis tidak melakukan observasi langsung di lapangan, data yang digunakan berupa artikel dan publikasi yang sudah ada dan dipublikasikan sebelumnya. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pencarian dokumentasi dari beberapa artikel jurnal yang relevan, terutama yang membahas topik terkait keterlibatan dan pengembangan individu dalam *microleading*. Pencarian referensi dibantu oleh Google Scholar dan aplikasi pendukung lainnya untuk mendapatkan sumber yang sesuai dan valid.

Metode penulisan ini menggunakan teknik analisis isi secara mendalam dan sistematis agar hasil penelitian yang diperoleh objektif dan akurat sesuai dengan topik yang dibahas.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengertian Micro Leading

Secara bahasa, *micro leading* berasal dari dua kata dalam bahasa Inggris, yaitu *micro* yang berarti kecil atau dalam skala terbatas (Noviyanto, T. S. H., 2022), serta *leading* yang berarti kepemimpinan atau tindakan memimpin. Secara harfiah, *micro leading* dapat diartikan sebagai kepemimpinan dalam skala kecil yang berfokus pada pengelolaan aspek-aspek spesifik dalam suatu organisasi atau komunitas (Muhammad Anwar, 2017). Konsep ini menekankan pada peran kepemimpinan yang tidak selalu berskala besar, tetapi justru memiliki dampak yang signifikan dalam lingkup yang lebih kecil, seperti tim kerja, kelompok studi, atau unit organisasi yang lebih spesifik.

Secara istilah, *micro leading* adalah praktik kepemimpinan dalam skala kecil yang diterapkan dalam berbagai bidang, termasuk manajemen tim dan administrasi pendidikan. Dalam konteks umum, *micro leading* mengacu pada teknik kepemimpinan yang memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan secara bertahap tanpa mengontrol secara berlebihan. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk lebih dekat dengan anggota tim, memahami permasalahan secara lebih detail, serta memberikan solusi yang lebih sesuai dengan kebutuhan individu maupun kelompok kecil. Sementara itu, dalam konteks pendidikan, terutama dalam manajemen pendidikan Islam, *micro leading* dapat merujuk pada praktik mikro profesi, yaitu pelatihan dan pengelolaan administrasi dalam ruang lingkup terbatas, seperti praktik di laboratorium manajemen pendidikan (Zulkhairi et al., 2021).

Tujuan utama dari *micro leading* adalah untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam skala yang lebih kecil dan lebih terfokus. Melalui pendekatan ini, pemimpin dapat lebih memahami kebutuhan individu dalam kelompoknya, menciptakan strategi yang lebih spesifik, serta meningkatkan komunikasi yang lebih intensif antara pemimpin dan anggota tim (Andriyani, Y. et al., 2024). Selain itu, *micro leading* bertujuan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan

kemandirian dalam setiap anggota tim, karena mereka mendapatkan perhatian dan bimbingan yang lebih personal. Dalam dunia pendidikan, tujuan micro leading juga mencakup penguatan kompetensi profesional bagi calon pemimpin pendidikan, sehingga mereka dapat mengasah keterampilan administrasi dan manajerial secara langsung dalam lingkungan yang lebih terkendali.

Dengan penerapan yang tepat, micro leading berperan dalam membangun kepemimpinan yang lebih efektif dan efisien. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk memberikan dampak yang lebih signifikan dalam kelompok kecil, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, micro leading juga membantu dalam menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan bersama. Dalam dunia pendidikan, konsep ini dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, program akademik, serta administrasi pendidikan, sehingga menghasilkan lingkungan belajar yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, micro leading merupakan strategi kepemimpinan yang memberikan manfaat besar dalam berbagai bidang, baik dalam dunia kerja maupun pendidikan. Dengan fokus pada pendekatan personal, bimbingan bertahap, dan pengelolaan dalam skala kecil, micro leading membantu individu dan organisasi dalam mencapai efektivitas yang lebih tinggi. Penerapan konsep ini juga dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan secara keseluruhan, karena memungkinkan pemimpin untuk lebih memahami dan mengakomodasi kebutuhan individu dalam kelompoknya. Oleh karena itu, micro leading dapat dijadikan sebagai metode kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi tantangan kepemimpinan di era modern yang semakin dinamis dan kompleks.

2. Keterlibatan Individu Dalam Micro Leading

Keterlibatan individu dalam micro leading mencakup peran aktif dan partisipatif dalam pengelolaan pendidikan dan organisasi. Micro leading adalah pendekatan yang menekankan praktik manajerial dalam skala kecil, yang bertujuan untuk mempersiapkan calon pemimpin dan tenaga administrasi pendidikan melalui pengalaman praktis.

Micro leading bertujuan untuk meningkatkan kinerja calon tenaga manajemen dan administrasi pendidikan dengan memberikan pelatihan keterampilan yang relevan, meliputi pengelolaan lembaga pendidikan, administrasi, serta interaksi dengan teknologi digital (Zulkhairi et al., 2021). Dalam konteks pendidikan, implementasi micro leading mencakup pemanfaatan teknologi digital untuk mempermudah manajemen sekolah dan madrasah, seperti penggunaan perpustakaan digital, laboratorium digital, dan aplikasi laporan digital yang dirancang untuk meningkatkan aksesibilitas serta efisiensi layanan pendidikan.

Peran individu dalam micro leading sangat penting, dimana mereka diharapkan terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas manajerial. Keterlibatan aktif ini menciptakan lingkungan yang memungkinkan individu untuk belajar dan beradaptasi dengan berbagai perubahan serta tantangan yang dihadapi (Mahmudah, 2015). Melalui micro leading, individu juga dapat mengembangkan berbagai keterampilan penting,

termasuk kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan manajerial yang diperlukan untuk menghadapi situasi nyata di lapangan. Selain itu, keterlibatan individu dalam *micro leading* turut berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif. Ketika individu merasa dilibatkan secara langsung, mereka akan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, *micro leading* bukan hanya tentang kepemimpinan dalam konteks formal, melainkan juga bagaimana setiap individu dapat berperan aktif dalam proses manajerial yang lebih luas. Hal ini sekaligus memperkuat keterampilan mereka dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Sukirman, 2012).

3. Pengembangan Individu Melalui Micro Leading

Pengembangan individu melalui *micro leading* memerlukan pelatihan yang relevan dan tepat sasaran untuk memenuhi kebutuhan spesifik baik individu maupun tim. Salah satu jenis pelatihan yang efektif adalah *microlearning*, yaitu pendekatan pembelajaran dalam format singkat dan terfokus seperti video pendek atau modul interaktif yang membahas keterampilan tertentu, misalnya komunikasi efektif, manajemen waktu, atau kepemimpinan situasional. Selain itu, pelatihan berbasis simulasi juga sangat bermanfaat karena memberikan pengalaman praktis dalam skenario dunia nyata yang aman dan terkendali, memungkinkan peserta berlatih keterampilan kepemimpinan secara langsung. *Workshop* interaktif juga menjadi metode penting dalam pengembangan ini, di mana peserta dapat belajar melalui diskusi kelompok, studi kasus, dan *role-play*, sehingga keterampilan interpersonal dan kepemimpinan dapat berkembang secara optimal (Kurniawan, D., & Rachmawati, 2023).

Program pengembangan keterampilan individu dalam *micro leading* sebaiknya mencakup beberapa elemen utama. Pertama, penilaian keterampilan awal perlu dilakukan agar program yang dijalankan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap individu. Selanjutnya, individu harus memiliki Rencana Pengembangan Personal (PDP) yang jelas, mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta langkah-langkah konkret untuk mencapainya. Selain itu, umpan balik berkelanjutan menjadi komponen penting, dimana evaluasi dan *check-in* secara rutin dilakukan untuk membantu individu memahami kemajuan mereka sekaligus mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan (Wibowo, A., & Sariyani, 2024).

Selain pelatihan dan program pengembangan, *mentoring* dan *coaching* juga memiliki peran krusial dalam pengembangan individu dalam konteks *micro leading*. *Mentor* memberikan bimbingan berdasarkan pengalaman mereka dengan pendekatan yang lebih holistik dan jangka panjang, membantu *mentee* memahami dinamika organisasi dan pengembangan karier. Sementara itu, *coach* lebih fokus pada pengembangan keterampilan spesifik dalam waktu singkat, membantu individu menetapkan tujuan tertentu serta memberikan strategi dan teknik untuk mencapainya secara terstruktur dan berorientasi hasil (Hidayati, N., & Pramudito, n.d.).

Dalam praktiknya, beberapa teknik *mentoring* yang efektif digunakan, seperti *micro-mentoring* yang menawarkan bimbingan singkat dan terfokus pada masalah

tertentu, memberikan solusi cepat bagi mentee yang menghadapi tantangan spesifik (Zainal Abidin, M., 2023). Teknik lainnya adalah sesi umpan balik terarah yang memungkinkan mentor memberikan evaluasi langsung tentang kinerja mentee, termasuk kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan (Lestari, R.A., & Nugroho, 2024). Role modeling juga menjadi metode penting, di mana mentor menunjukkan secara langsung perilaku dan keterampilan tertentu dalam situasi nyata, memberikan contoh praktis kepada mentee tentang penerapan konsep-konsep micro leading dalam kehidupan sehari-hari (Supriyadi, E., 2024).

4. *Tantangan dalam Menerapkan Micro Leading*

Salah satu tantangan utama dalam penerapan micro leading adalah resistensi terhadap perubahan yang sering kali muncul di kalangan individu dalam organisasi. Banyak karyawan atau anggota tim yang merasa tidak nyaman dengan pendekatan ini karena mereka sudah terbiasa dengan gaya kepemimpinan yang lebih tradisional dan hierarkis. Resistensi ini biasanya disebabkan oleh ketakutan akan kehilangan otonomi dalam pekerjaan mereka atau kekhawatiran bahwa pemimpin akan terlalu terlibat dalam detail pekerjaan sehari-hari, sehingga mengganggu kebebasan mereka untuk mengambil keputusan. Selain itu, resistensi juga dapat terjadi karena kurangnya pemahaman tentang manfaat micro leading bagi pengembangan individu dan tim secara keseluruhan.

Tantangan berikutnya adalah adanya kesalahpahaman yang sering terjadi antara micro leading dan micromanagement. Micro management memiliki konotasi negatif karena dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang terlalu mengontrol dan membatasi kreativitas anggota tim. Akibatnya, banyak pemimpin ragu untuk terlibat secara mendalam dalam pekerjaan tim mereka karena takut dianggap sebagai micromanager. Padahal, micro leading sebenarnya berbeda karena berfokus pada pemberian dukungan, bimbingan, dan pengembangan individu tanpa menghilangkan otonomi mereka.

Kurangnya Keterampilan dan Pelatihan Pemimpin. Tantangan ini muncul ketika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan komunikasi yang baik atau tidak memahami teknik coaching yang diperlukan untuk mendukung pengembangan individu dalam tim. Tanpa pelatihan yang memadai, pemimpin mungkin kesulitan memberikan umpan balik yang konstruktif atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan anggota tim.

Ketidajelasan peran dan tanggung jawab juga menjadi hambatan besar dalam keberhasilan penerapan micro leading. Jika peran setiap anggota tim tidak didefinisikan dengan jelas sejak awal, mereka dapat merasa bingung tentang apa yang diharapkan dari mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kolaborasi antar anggota tim, serta membuat proses micro leading menjadi kurang efektif (Prasetyo, A., & Rachmawati, 2023).

5. *Solusi untuk Mengatasi Tantangan Micro Leading*

Untuk mengatasi berbagai tantangan dalam implementasi micro leading, diperlukan sejumlah strategi yang terstruktur dan aplikatif. Salah satu solusi utama adalah membangun budaya keterbukaan di lingkungan kerja. Pemimpin perlu menciptakan suasana di mana komunikasi dua arah didorong, serta menjelaskan secara rinci manfaat dari pendekatan micro leading. Dengan

menciptakan ruang dialog yang terbuka, anggota tim akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk terlibat aktif dalam proses kerja, serta lebih siap menerima perubahan yang terjadi (Zulkhairi et al., 2023).

Selain itu, penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada para pemimpin, khususnya dalam teknik coaching dan komunikasi efektif. Pelatihan semacam ini dapat mencakup cara memberikan umpan balik yang membangun, membangun hubungan positif dengan tim, serta memotivasi anggota agar mampu mencapai potensi terbaik mereka tanpa merasa dikontrol secara berlebihan. Pelatihan ini akan membantu pemimpin dalam membimbing tim secara lebih empatik dan strategis.

Langkah berikutnya adalah menetapkan ekspektasi dan tanggung jawab yang jelas sejak awal pelaksanaan proyek atau tugas. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan awal atau sesi briefing, di mana tujuan, peran masing-masing anggota, dan indikator keberhasilan dijelaskan secara rinci. Kejelasan ini akan mencegah kebingungan dan meningkatkan akuntabilitas tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pemimpin juga perlu mendorong otonomi anggota tim sambil tetap memberikan dukungan yang tepat. Ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman antara *micro leading* dan *micromanagement*. Anggota tim diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan dalam batasan tertentu, namun tetap dapat mengakses bantuan atau arahan saat dibutuhkan. Dengan cara ini, kepercayaan dan pengembangan diri individu dapat berjalan beriringan.

Terakhir, penggunaan teknologi manajemen proyek seperti Trello, Asana, atau Microsoft Teams dapat menjadi alat pendukung yang efektif. Teknologi ini memungkinkan pemantauan kinerja proyek secara transparan tanpa harus terlibat dalam setiap detail pekerjaan. Hal ini memberikan ruang bagi anggota tim untuk bekerja secara mandiri, namun tetap dalam kendali pemantauan yang terstruktur (Gamedia.com, 2024).

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil kajian dan pembahasan mengenai keterlibatan serta pengembangan individu dalam *micro leading*, dapat disimpulkan bahwa bahwa *micro leading* adalah konsep kepemimpinan dalam skala kecil yang berperan penting dalam pengembangan individu dan efektivitas organisasi. Penerapan *micro leading* membantu meningkatkan keterampilan kepemimpinan, kolaborasi, serta budaya kerja yang lebih produktif. Meskipun memiliki tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pemahaman tentang perannya, solusi dapat ditemukan melalui pelatihan, mentoring, serta penggunaan teknologi manajemen. Dengan membangun budaya keterbukaan dan memberikan dukungan yang tepat, individu dapat berperan aktif dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. *Micro leading* juga berkontribusi pada peningkatan inovasi dan kemandirian individu. Jika diterapkan dengan baik, konsep ini dapat menjadi strategi kepemimpinan yang efektif dalam dunia kerja dan pendidikan.

Dengan mengintegrasikan pelatihan keterampilan yang relevan serta mentoring dan coaching yang efektif, organisasi dapat secara signifikan meningkatkan pengembangan individu melalui *micro leading*. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat keterampilan teknis tetapi juga mendukung pertumbuhan

pribadi karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.

Meskipun micro leading memiliki tantangan tersendiri dalam penerapannya, solusi-solusi tersebut dapat membantu organisasi mengatasi hambatan tersebut dengan efektif. Dengan membangun budaya keterbukaan, memberikan pelatihan kepada pemimpin, menetapkan ekspektasi yang jelas, mendorong otonomi anggota tim, serta memanfaatkan teknologi manajemen proyek, organisasi dapat memaksimalkan potensi pendekatan micro leading untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Referensi

- Andriyani, Y., Wulandari, J., Saptiani, F., & Rifa'i, A. (2024). Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(2), 59–72.
- Gramedia.com. (2024). Micro Learning: Definisi, Manfaat, Implementasi, dan Tantangannya. *Gramedia*.
- Hidayati, N., & Pramudito, A. B. (n.d.). Coaching sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Individu. *Jurnal Psikologi Terapan*, Vol. 9, 9, 10–18.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Retrieved from <https://peraturan.go.id>.
- Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*.
- Kurniawan, D., & Rachmawati, D. (2023). Penerapan Metode Workshop Interaktif dalam Pelatihan Keterampilan. *Jurnal Pendidikan*, 15, 45–58.
- Lestari, R.A., & Nugroho, A. . (2024). Teknik Umpan Balik Efektif dalam Mentoring. *Jurnal Pendidikan Profesional*, 6, 25–30.
- Mahmudah. (2015). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 19, 285. Retrieved from <https://doi.org/10.31445/jskm.2015.190210>
- Muhammad Anwar. (2017). Menciptakan Pembelajaran Efektif Melalui Hypnoteaching. *Jurnal Ekspose*, 16, 467–480.
- Noviyanto, T. S. H., dkk. (2022). Pengantar micro teaching. *Pradina Pustaka*.
- Prasetyo, A., & Rachmawati, D. (2023). Analisa Entrepreneurial Leadership dan Hambatan Pertumbuhan Usaha Mikro dan Kecil. *Neliti*, 10–12. Retrieved from <https://www.neliti.com>.
- Sukirman. (2012). *Pembelajaran Micro Teaching*.
- Supriyadi, E., & W. S. P. (2024). Role Modeling dalam Proses Mentoring. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11, 12–20.
- Wibowo, A., & Sariyani, I. (2024). Umpan Balik Berkelanjutan dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8, 15–22.
- Zainal Abidin, M., et al. (2023). Micro-Mentoring sebagai Pendekatan Baru dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7, 50–58.
- Zulkhairi et al. (2021). Implementasi Micro Digital Leading Mahasiswa Institute Agama Islam Negeri Lhokseumawe. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11, 133–146.
- Zulkhairi et al. (2023). Implementasi Micro Digital Leading di Sekolah. *Jurnal Ar-Raniry*, 10, 45–60.