



PENERAPAN MICROL LEADING: MENGENALI KEKUATAN DAN KELEMAHAN, INOVASI DAN KREATIF SERTA MENGELOLA KONFLIK

Azian Fajri Fiqori¹

azianfiqori04@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Tuti Andriani²

tutiandriani@uin-suska.ac.id

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Tri wahyuni³

triwahyuniyuyu@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Abdul Halim⁴

hasibuanabdulhalim890@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Sherly Indriani⁵

isherly354@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Avan Fahriza⁶

4v4n1990@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penerapan micro leading dilakukan dalam mengelola suatu kelompok kecil dan cara mengenali kekuatan dan kelemahan penerapan micro leading. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kajian pustaka (*systematic literatur review*). Penelitian kajian literatur adalah suatu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan publikasi pustaka lain yang berkaitan dengan topik penelitian, untuk menghasilkan satu tulisan berkenaan dengan satu topik atau isu tertentu. Pengumpulan data kajian literatur dilakukan melalui kajian pustaka dari sumber-sumber rujukan yang relevan dari buku dan jurnal untuk dianalisis dan diklasifikasi. Penelitian ini menggunakan data sekunder, atau data yang diperoleh secara tidak langsung. Selanjutnya data yang diperoleh dilakukan analisis model Miles and Huberman dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Objek dari penelitian ini adalah penerapan micro leading. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa micro leading meningkatkan kecepatan respons dan adaptabilitas tim dalam menghadapi perubahan. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin memberikan umpan balik secara real-time dan menyesuaikan strategi berdasarkan dinamika lapangan. Penerapan micro leading dalam organisasi terbukti menimbulkan berbagai dampak negatif yang merugikan baik karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

Kata kunci: Inovasi, Kekuatan, Kelemahan, Kreatif, Konflik

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how micro leading is implemented in managing a small group and how to identify the strengths and weaknesses of micro leading implementation. The

research method used is systematic literature review. data Literature review research is a search and research of literature by reading various books, journals, and other library publications related to the research topic, to produce one article regarding a particular topic or issue. The collection of literature review data was carried out through a literature review from relevant reference sources from books and journals to be analyzed and classified. This study uses secondary, or data obtained indirectly. Furthermore, the data obtained was analyzed using the Miles and Huberman model with the stages of data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The object of this study is the application of micro leading. The results of the discussion show that micro leading increases the speed of response and adaptability of the team in dealing with change. This approach allows leaders to provide real-time feedback and adjust strategies based on field dynamics. The application of micro leading in organizations has been shown to have various negative impacts that are detrimental to both employees and the company as a whole.

Keywords: Innovation, Strength, Weaknesses, Creativity, Conflict.

Pendahuluan

Di era digital yang berkembang pesat, kepemimpinan tradisional seringkali dianggap kurang responsif dalam menghadapi dinamika perubahan yang cepat. Micro leading muncul sebagai pendekatan baru yang berfokus pada pemberdayaan tim melalui kepemimpinan yang lebih terdesentralisasi, adaptif, dan berbasis pada kolaborasi sehari-hari. Konsep ini menekankan pentingnya interaksi langsung antara pemimpin dan anggota tim dalam mengambil keputusan kecil namun berdampak signifikan terhadap produktivitas dan inovasi. Dengan demikian, micro leading menjadi solusi efektif untuk meningkatkan agility organisasi di tengah ketidakpastian bisnis.

Perkembangan teknologi dan budaya kerja hybrid turut mendorong perlunya penerapan micro leading. Studi oleh Gibson et al. (2023) menunjukkan bahwa tim yang tersebar secara geografis membutuhkan kepemimpinan yang mampu memberikan feedback cepat, delegasi tugas yang jelas, serta dukungan personalisasi. Micro leading memfasilitasi hal ini melalui komunikasi intensif berbasis digital, seperti pesan instan atau platform kolaborasi, sehingga memastikan alignment tujuan tanpa harus bergantung pada struktur hierarkis yang kaku. Pendekatan ini juga mendorong budaya kepemilikan (*ownership*) di tingkat individu, yang pada akhirnya meningkatkan engagement karyawan.

Selain itu, micro leading relevan dalam konteks generasi milenial dan Gen Z yang mendominasi pasar kerja saat ini. Penelitian oleh Thomas & Brown (2023) mengungkap bahwa generasi muda lebih menghargai pemimpin yang bersifat mentor, terbuka terhadap ide baru, dan memberikan ruang untuk eksperimen. Micro leading memenuhi kebutuhan ini dengan mendorong pola kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin tidak hanya memberi instruksi tetapi juga terlibat aktif dalam penyelesaian masalah sehari-hari. Dengan demikian, micro leading tidak hanya meningkatkan kinerja tim tetapi juga menjadi strategi retensi talenta di organisasi modern.

Metode

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kajian pustaka (*systematic literatur review*). Penelitian kajian literatur adalah suatu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan publikasi pustaka lain yang berkaitan dengan topik penelitian, untuk menghasilkan satu tulisan berkenaan

dengan satu topik atau isu tertentu. Pengumpulan data kajian literatur dilakukan melalui kajian pustaka dari sumber-sumber rujukan yang relevan dari buku dan jurnal untuk dianalisis dan diklasifikasi. Penelitian ini menggunakan data sekunder, atau data yang diperoleh secara tidak langsung. Selanjutnya data yang diperoleh dilakukan analisis model *Miles and Huberman* dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Objek dari penelitian ini adalah penerapan micro leading.

Hasil dan Pembahasan

1. Kekuatan Micro Leading

Pertama, micro leading meningkatkan kecepatan respons dan adaptabilitas tim dalam menghadapi perubahan. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin memberikan umpan balik secara real-time dan menyesuaikan strategi berdasarkan dinamika lapangan (Knight, 2022). Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, fleksibilitas ini membantu organisasi tetap kompetitif karena keputusan dapat diambil secara lebih cepat tanpa melalui birokrasi yang panjang. Studi oleh Lee & Tan (2024) menunjukkan bahwa tim dengan micro leading 30% lebih cepat dalam menanggapi perubahan pasar dibandingkan tim dengan struktur komando tradisional.

Kedua, micro leading meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan melalui pendekatan kolaboratif. Pemimpin yang menerapkan micro leading cenderung lebih sering berinteraksi dengan anggota tim, mendengarkan masukan, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan (*ownership*) yang lebih besar, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal. Penelitian oleh Gibson et al. (2023) menemukan bahwa tim dengan micro leading memiliki tingkat *employee engagement* 25% lebih tinggi daripada tim yang dikelola secara hierarkis.

Ketiga, micro leading mendorong inovasi dan kreativitas karena mendorong budaya eksperimen dan pembelajaran. Dengan pemimpin yang berperan sebagai mentor daripada pengawas, karyawan merasa lebih bebas untuk mengusulkan ide-ide baru tanpa takut dihakimi (Zhang & Zhou, 2024). Pendekatan ini sangat efektif dalam industri kreatif dan teknologi, diangankan inovasi menjadi kunci keberhasilan. Hasil riset terbaru menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan micro leading mengalami peningkatan 40% dalam jumlah ide baru yang diimplementasikan dibandingkan dengan perusahaan yang masih menggunakan model kepemimpinan top-down (Lee & Tan, 2024).

Micro leading menawarkan fleksibilitas dan kecepatan respons yang lebih baik dibandingkan model kepemimpinan tradisional. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk memberikan umpan balik secara real-time, memecahkan masalah secara kolaboratif, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Studi oleh Gibson et al. (2023) menunjukkan bahwa tim yang dipimpin dengan pendekatan micro leading cenderung lebih adaptif terhadap perubahan karena komunikasi yang intensif dan desentralisasi pengambilan keputusan. Selain itu, micro leading mendorong budaya *ownership*, di mana setiap anggota tim merasa lebih bertanggung jawab atas kontribusinya, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas.

2. Kelemahan Micro Leading

Penerapan micro leading dalam organisasi terbukti menimbulkan berbagai dampak negatif yang merugikan baik karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Pertama, Kelemahan utama dari gaya kepemimpinan ini adalah kemampuannya dalam mereduksi potensi dan inisiatif karyawan, di mana pengawasan berlebihan dan instruksi detail menghilangkan ruang bagi mereka untuk berkreasi, mengambil tanggung jawab, dan mengembangkan kemampuan mereka sendiri (Ruangkerja, 2024).

kedua, tingkat stres dan penurunan moral kerja menjadi konsekuensi tak terhindarkan karena karyawan merasa tidak dipercaya, terus-menerus diawasi, dan tidak dihargai otonominya, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Dari perspektif organisasi, dampak dari micro leading secara signifikan dapat menghambat kesuksesan perusahaan dengan membatasi kolaborasi tim, menghalangi munculnya ide-ide inovatif dari berbagai pihak, dan membuat pemimpin kehilangan fokus pada tugas-tugas strategis yang lebih krusial karena terbebani urusan detail. Selain itu, gaya ini membuang waktu dan sumber daya pemimpin yang berharga, menciptakan ketergantungan dan menghambat pengembangan diri karyawan karena mereka tidak terdorong untuk mengambil keputusan mandiri, meningkatkan potensi turnover karyawan yang merasa terkekang, dan secara fundamental mengurangi kepercayaan dalam tim, merusak efektivitas kerja sama.

Pembahasan

1. Implementasi strategi manajemen peningkatan mutu melalui pengembangan program sekolah di SMAN 1 Jetis Ponorogo

Peningkatan mutu pendidikan merupakan tujuan utama dalam lembaga pendidikan termasuk pada SMA Negeri 1 Jetis. Adapun dalam proses yang dilakukan penting untuk menyusun kerangka kerja strategi manajemen mutu yang sejalan dalam mencapai keunggulan mutu pendidikan (Haidir, 2022). Berdasarkan pandangan akademis akan selaras dengan siklus manajemen strategis, meliputi tiga tahap meliputi perencanaan, implementasi, dan evaluasi (sumaryono & Rony, 2024). Prinsip dasarnya adalah bahwa, peningkatan mutu secara berkelanjutan hanya dapat dicapai melalui perencanaan sistematis, pelaksanaan yang konsisten, dan evaluasi yang berbasis data (Daryani & Safwandy Nugraha, 2024). Hal ini menjadikan setiap program sekolah sebagai instrumen penting untuk mencapai standar kualitas yang lebih tinggi (Najrul Jimatul Rizki, Siti Qomariyah, & Neneng Neneng, 2024). Proses yang dijalankan oleh SMAN 1 Jetis Ponorogo menunjukkan komitmen untuk mengintegrasikan setiap aktivitas sekolah ke dalam upaya peningkatan mutu secara terpadu, memastikan bahwa strategi yang dilakukan tidak hanya berhenti pada dokumen, tetapi terwujud dalam aksi nyata dilapangan serta memiliki dampak bagi peserta didik.

Tahap pertama, adalah Formulasi Strategi (Formulating Strategik). Adapun merupakan fase perencanaan strategis yang fokus pada perancangan program sekolah agar selaras dengan visi jangka panjang institusi. Dalam kajian manajemen pendidikan (Refnawati, Yovica, Octavia, & Rahmi, 2024). penggunaan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) adalah praktik penting yang diadopsi SMAN 1 Jetis Ponorogo untuk memastikan perencanaan didasarkan pada

realitas internal dan eksternal. Perencanaan strategis yang sistematis bertujuan agar sekolah memiliki arah yang jelas, target yang terukur, dan level peningkatan yang berkelanjutan dari waktu ke waktu (Shelty D. M. Sumual, Joulanda A. M. Rawis, Jeffry S. J. Lengkong, Hartini Ngadiorejo, & Lando E. Sumarauw, 2025). Hasil dari formulasi tersebut berupa inisiatif strategis yang terukur, seperti pengembangan program sekolah berbasis keterampilan, dan perumusan program unggulan Panca Sukses SMANTIS, yang mencakup target mutu eksplisit seperti sukses prestasi siswa dan sukses akreditasi A (Soleh, Irfandari, Wahyudi, & Mubah, 2025). Keterlibatan semua stakeholder sekolah, termasuk Wakasek hingga Pembina Ekstrakurikuler, pada awal tahun ajaran baru menegaskan prinsip perencanaan partisipatif yang menyeluruh (Harahap, 2020).

Tahap kedua, Implementasi Strategi (*Implementing Strategik*). Implementasi pada dasarnya merupakan jembatan antara perencanaan dan pencapaian hasil, yang menurut teori harus didukung oleh struktur organisasi dan sistem kontrol yang memadai (Andi Nirmayanthi, Abdalla, Hasan, & St.Syamsudduha, 2023). Di SMAN 1 Jetis Ponorogo, implementasi diawali dengan Rapat Tim Manajemen yang fokus pada detail operasional. Proses penting yang dilakukan mencakup penyusunan program secara rinci, dilanjutkan dengan penerbitan Surat keputusan tim dan penentuan penanggung jawab program (Maulidya, Imron, & Sunarni, 2025). Penentuan tanggung jawab yang jelas dan legal melalui SK menjadi fondasi utama untuk memastikan program memiliki akuntabilitas operasional, sebab tanpa kejelasan tanggung jawab program sebegus apapun akan berpotensi terhenti di tataran rencana (Lutfia Zahroh, Hilmiyati, & Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2024). Lebih lanjut, mekanisme kendali program dilakukan secara ketat melalui pengumpulan daftar hadir dan dokumentasi setiap kegiatan (Husain, Ashabul, & Ibrahim, 2024). Mekanisme kontrol ini selaras dengan prinsip TQM (*Total Quality Management*) yang menekankan pentingnya standarisasi proses dan pengumpulan data untuk memastikan bahwa pelaksanaan program akuntabel dan sesuai dengan rencana.

Pelaksanaan implementasi strategi manajemen peningkatan mutu di SMAN 1 Jetis Ponorogo diwujudkan melalui pelaksanaan program sekolah yang terstruktur, sejalan dengan prinsip manajemen berdasarkan program yang mengarahkan setiap inisiatif untuk mencapai tujuan mutu pendidikan (Sedubun, Ratumanan, & Laurens, 2024). Pelaksanaan tersebut mencakup berbagai dimensi, di mana program unggulan akademik, seperti TKA (Tes Kemampuan Akademik) dan ANBK Sukses melalui Jumat Numerasi dan Literasi, dijalankan secara periodik untuk mempersiapkan peserta didik ke perguruan tinggi dan memperbaiki kemampuan numerasi dan literasi. Sementara itu, program unggulan non akademik, seperti Jumat Manfaat, Literasi Al-Qur'an, dan Keterampilan Muhadoroh, bertujuan untuk membentuk kepedulian sosial, memperkuat aspek keagamaan, dan melatih *public speaking*. Adapun terdapat pelaksanaan program berorientasi pada peningkatan kompetensi keterampilan peserta didik, sejalan dengan prinsip pendidikan berbasis kompetensi, melalui Program Berbasis Keterampilan seperti *double track*, tata boga dan fotografi, serta Prodistik, yang dilaksanakan melalui kolaborasi dengan ITS dan Dinas Pendidikan Provinsi Jatim untuk mengasah kreativitas dan membentuk budaya kerja peserta didik. Pelaksanaan program ini juga mencakup program tahunan (Gesid dan Pondok Romadhon) untuk membentuk kepedulian sosial dan

keagamaan. Keseluruhan pelaksanaan ini diperkuat melalui rapat koordinasi tim manajemen dengan Komite Sekolah dan sosialisasi menyeluruh kepada stakeholder. Apabila ditinjau secara akademis, sejalan dengan teori manajemen kualitas total yang menekankan keterlibatan penuh seluruh pihak terkait dan penyamaan persepsi untuk keberhasilan implementasi program (Prabowo, 2012).

Keberhasilan implementasi yang dilakukan sangat bergantung pada komitmen seluruh elemen organisasi dan dukungan eksternal, sesuai dengan prinsip manajemen mutu yang melibatkan seluruh pihak terkait (Suprihatin & Sakiyem, 2023). Pelaksanaan pada SMAN 1 Jetis Ponorogo, dilakukan melalui Rapat Koordinasi Tim Manajemen dengan Komite Sekolah untuk merumuskan format implementasi dan memastikan keselarasan visi dengan orang tua atau wali. Kolaborasi yang dilakukan tersebut, merupakan salah satu bentuk penguatan jejaring stakeholder (Rujiah & Sa'diyah, 2021). Adapun selanjutnya diikuti dengan diskusi intensif bersama tim pengembangan dan penjaminan mutu, yang berfungsi sebagai mekanisme penjaminan mutu internal. Langkah puncak dalam implementasi adalah sosialisasi program secara menyeluruh kepada pihak internal maupun eksternal. Sosialisasi yang masif ini bertujuan membangun pemahaman, dukungan, dan komitmen penuh dari semua pihak (Monica et al., 2025). Oleh sebab itu, implementasi strategi merupakan komitmen kolektif seluruh keluarga besar SMAN 1 Jetis, memastikan bahwa upaya peningkatan mutu mendapatkan dukungan penuh dan terinternalisasi.

Tahap ketiga, adalah Evaluasi Strategi (*Evaluating Strategik*), yang berfungsi sebagai elemen penting dari siklus perencanaan, pelaksanaan, pengecekan, dan tindakan dalam manajemen mutu. Adapun di SMAN 1 Jetis Ponorogo, evaluasi dilaksanakan secara keberlanjutan setiap awal bulan untuk menilai efektivitas program yang telah berjalan. Frekuensi evaluasi bulanan mencerminkan komitmen terhadap pengendalian mutu yang terstruktur, guna memastikan pelaksanaan program sekolah memberikan dampak optimal sesuai target mutu yang ditetapkan (Zahid Ismail, 2023). Proses evaluasi melibatkan peninjauan kondisi lapangan secara langsung, yang memungkinkan identifikasi tantangan dan hambatan secara cepat dan akurat (Aisyah, 2018). Oleh sebab itu adanya evaluasi rutin sekolah dapat dengan cepat mengidentifikasi tantangan yang dihadapi siswa dan program di lapangan, sehingga langkah perbaikan dapat dilakukan secara tepat waktu.

Hasil dari evaluasi bulanan yang berbasis kondisi lapangan tersebut kemudian dijadikan dasar penting untuk perbaikan berkelanjutan (Zuanda, Wulandari Fahrezi, Fabiola Rised, Syaifuddin, & Universitas Sultan Syarif Kasim Riau, 2024). Apabila ditemukan ketidaksesuaian atau tantangan, sekolah segera menyusun rencana tindak lanjut yang harus adaptif dan solutif (Kusmiati, 2025). Mekanisme RTL ini merupakan wujud dari *fase Act* dalam siklus, di mana data dari evaluasi digunakan untuk mengoreksi dan meningkatkan kualitas program di masa mendatang (Lutfia Zahroh et al., 2024). Dengan demikian, implementasi strategi manajemen peningkatan mutu di SMAN 1 Jetis Ponorogo menunjukkan sebuah sinergi holistik antara perencanaan yang berbasis data (SWOT), pelaksanaan yang berorientasi akuntabilitas meliputi pembuatan SK Tim dan Dokumentasi serta, tindakan pengendalian meliputi evaluasi bulanan dan RTL. Strategi ini memastikan bahwa peningkatan mutu bukan sekadar perencanaan, melainkan sebuah proses

yang dinamis, terkoreksi, dan berkelanjutan (Hadi, 2020). Oleh sebab itu dapat mencerminkan praktik dalam tata kelola pendidikan.

2. Implikasi strategi manajemen peningkatan mutu melalui pengembangan program sekolah terhadap capaian mutu pembelajaran di SMAN 1 Jetis Ponorogo

Program sekolah di SMAN 1 Jetis Ponorogo menghadapi sejumlah kendala yang dapat mempengaruhi capaian mutu pembelajaran. Kendala utama terletak pada cara berpikir warga sekolah, di mana sudut pandang dan pemahaman mereka belum sepenuhnya selaras dengan Visi dan Misi institusi. Ketidakselarasan tersebut dapat menghambat efektivitas program karena perubahan budaya dan komitmen yang penting untuk manajemen mutu tidak sepenuhnya terbentuk. Secara teoretis, implementasi manajemen mutu menuntut perubahan paradigma dari seluruh warga sekolah, bukan hanya tim manajemen (Churdaini, 2020). Kegagalan dalam menyatukan persepsi pemikiran tersebut berisiko mengurangi akuntabilitas sekolah kepada masyarakat dan pemerintah, menghambat jaminan kualitas lulusan, dan melemahkan profesionalisme kerja, sehingga tantangan tersebut menjadi akar dari banyak persoalan implementasi lainnya (Fathurrahman Suryadi, Muhammad Habib Pasaribu, Aqbil Daffa Siahaan, Ahmad Sabri, & Yusran Lubis, 2024).

Selain kendala mindset, terdapat empat tantangan operasional yang berpengaruh terhadap implementasi dan hasil program. *Pertama*, masalah pendanaan menjadi kendala nyata yang menyebabkan program yang telah direncanakan belum dapat dimaksimalkan. *Kedua*, keterbatasan sumber daya manusia (SDM), di mana tidak semua guru dan staf memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan program inovatif, sehingga sekolah terpaksa bergantung pada pihak eksternal. *Ketiga*, faktor ekonomi peserta didik dapat membatasi partisipasi mereka dalam program-program tertentu atau memengaruhi fokus belajar. *Keempat*, rendahnya motivasi peserta didik menjadi hambatan psikologis dalam mencapai hasil belajar yang optimal. Berdasarkan kajian akademik, faktor-faktor eksternal dan internal ini sangat menentukan efektivitas dari pelaksanaan strategi (Sari, 2018). Oleh sebab itu, seharusnya adanya manajemen yang efektif mampu mendorong pihak terkait dalam mengatasi kendala-kendala dengan tujuan untuk menjamin kualitas lulusan, mendorong profesionalisme, dan meningkatkan persaingan yang sehat.

Meskipun dihadapkan pada kendala dan tantangan dilapangan, strategi manajemen peningkatan mutu di SMAN 1 Jetis Ponorogo menunjukkan implikasi positif melalui rencana tindak lanjut yang fokus dan terarah. Untuk mengatasi kendala pendanaan, sekolah merencanakan untuk membuat rencana anggaran sekolah yang terukur sesuai kemampuan namun tetap mempertahankan kualitas pelaksanaan program. Selain itu, masalah motivasi peserta didik diatasi melalui pemberian bimbingan intensif dan berkala. Rencana tindak lanjut ini merupakan wujud dari prinsip perbaikan berkelanjutan (*Continuous Improvement*), di mana kendala diubah menjadi peluang untuk adaptasi strategis. Implikasi nyata dari strategi tersebut adalah mendorong upaya sadar dalam meningkatkan akuntabilitas sekolah dan mendorong etos kerja yang lebih profesional, meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya (Maulidya et al., 2025).

Implikasi dari strategi peningkatan mutu di SMAN 1 Jetis Ponorogo terhadap capaian pembelajaran termanifestasi melalui program-program unggulan yang dirancang untuk memberikan dampak spesifik pada peserta didik, sejalan dengan

rencana strategis sekolah. Program Unggulan Akademik, seperti TKA (Tes Kemampuan Akademik), bertujuan langsung untuk mempersiapkan peserta didik ke jenjang perguruan tinggi, sementara ANBK Sukses melalui Jumat Numerasi dan Literasi berfokus pada perbaikan dan evaluasi kemampuan anak pada bidang numerasi dan literasi merupakan dasar kompetensi penting dalam menghadapi tantangan abad ke-21 (Nashirulhaq, Nurzaelani, & Raini, 2022). Dalam sisi non-akademik, program seperti Jumat Manfaat dan Gesid (Gerakan Membersihkan Masjid) berdampak pada pembentukan kepedulian sosial, Literasi Al-Qur'an bertujuan membekali peserta didik dalam membaca, menulis, dan memahami Al-Qur'an, dan Keterampilan Muhadoroh melatih keterampilan *public speaking* dalam tiga bahasa sebagai modal keterampilan komunikasi pada peserta didik ketika sudah terjun di dalam masyarakat dan dunia kerja. Lebih lanjut, Program Berbasis Keterampilan seperti *Double Track*, Tata Boga dan Fotografi, serta Prodistik secara langsung memberikan keterampilan yang berguna untuk mengasah kreativitas dan membentuk budaya kerja, sehingga meningkatkan kesiapan kerja lulusan (Paramitha, Limbong, & R. Simbolon, 2024). Keseluruhan dampak tersebut diperkuat oleh rencana strategis sekolah untuk memprioritaskan Panca Sukses SMANTIS dan mengadakan kerja sama dengan PTN, PTS, dunia usaha, dan industri untuk mengatasi kendala SDM dan memastikan relevansi program.

Berdasarkan hal tersebut rencana strategi dibangun untuk memberikan suksesi terhadap keberlangsungan program, yaitu penyediaan fasilitas untuk kemudahan peserta didik, merupakan implikasi langsung dari komitmen strategi untuk mendukung proses pembelajaran (Nelliraharti, Fajri, & Fitriliana, 2023). Secara keseluruhan, implikasi dari strategi manajemen peningkatan mutu ini bukan hanya pada hasil akademik, tetapi juga pada pembangunan budaya mutu di sekolah (Rahayu, Nasuha, Handayani, & Firdaus, 2025). Adapun dapat dilakukan dengan memprioritaskan program inti, mencari dukungan eksternal, dan meningkatkan fasilitas (Nurhadi, Zahra Saifi, Jaenudin, Supiana, & Zakiyah, 2024). Oleh sebab itu SMAN 1 Jetis Ponorogo memiliki tujuan untuk menjamin kualitas lulusan yang tidak hanya unggul secara kognitif, tetapi juga memiliki keterampilan dan karakter yang sesuai dengan tuntutan masyarakat. Upaya ini menunjukkan bahwa strategi manajemen mutu berdampak pada perubahan *output* dan *outcome* pendidikan, yakni dengan meningkatkan persaingan yang sehat di tingkat regional dan nasional (Siahaan, Akmalia, Amelia, Wulandari, & Aulia, 2023).

3. Mendorong Inovasi dan Kreatif Micro Leading

Micro leading adalah pendekatan kepemimpinan dalam skala kecil yang berfokus pada hubungan interpersonal, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas. Tidak seperti micromanagement yang cenderung mengontrol secara ketat, micro leading memberikan ruang aman bagi anggota tim untuk menyampaikan ide, melakukan eksperimen, dan belajar dari kegagalan. (Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). Pemimpin yang menerapkan micro leading secara aktif terlibat dalam aktivitas tim, memberikan umpan balik langsung, membangun kepercayaan, serta mendorong rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Dengan pendekatan ini, anggota merasa lebih dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses inovasi. Penerapan micro leading terbukti efektif dalam berbagai konteks, mulai dari startup yang dinamis,

lembaga pendidikan yang adaptif, hingga komunitas sosial dan pemerintahan lokal yang membutuhkan solusi kreatif berbasis partisipasi masyarakat. Namun, implementasinya juga memiliki tantangan seperti kebutuhan waktu dan energi yang tinggi dari pemimpin, budaya organisasi yang masih kaku dan hierarkis, serta keterampilan komunikasi yang belum optimal. Oleh karena itu, untuk menciptakan ekosistem kerja yang inovatif dan berkelanjutan, organisasi perlu secara aktif mendorong pelatihan kepemimpinan mikro dan membangun budaya kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap perubahan, serta mendukung pembelajaran berkelanjutan. (Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. 2019)

Kreativitas adalah prose mengubah ide-ide baru dan inovatif menjadi hasil nyata, praktik, dan solusi. Kreativitas melibatkan penggunaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan berpikir kreatif dengan cara menggabungkan, mengubah, atau memposisikan ide yang sudah ada. Kreativitas menjadi elemen kunci dalam kewirausahaan, karena individu perlu berpikir kreatif dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang. Kreativitas kewirausahaan merujuk pada kemampuan untuk menemukan dan memanfaatkan peluang bisnis dengan menciptakan dan menerapkan ide-ide kreatif yang mendukung pembentukan bisnis. Jenis kreativitas ini sangat diinginkan oleh para pengusaha, karena menunjukkan tingkat motivasi tinggi dalam berwirausaha. Penelitian lain menyarankan bahwa kreativitas memainkan peran penting dalam pembentukan niat berwirausaha, di mana individu dengan tingkat kreativitas yang lebih tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih kuat dalam menjalani perjalanan 36 berwirausaha mereka. Berpikir kreatif memiliki peran sentral dalam kesuksesan implementasi strategi kewirausahaan. Oleh karena itu, kreativitas memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan dalam kewirausahaan, karena hal ini merupakan motivasi kunci dalam aktivitas berwirausaha.

Kreativitas tidak hanya menjadi faktor kunci dalam menghasilkan gagasan baru dan mendorong inovasi, tetapi juga memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mengidentifikasi peluang baru, membuat keputusan strategis, dan merancang usaha yang sukses. Hubungan sosial dan jaringan antar individu membantu mengatasi kesenjangan antar mereka, sementara platform dinamis dan teknologi seluler membantu para pengusaha berinteraksi dengan pelanggan dan pemangku kepentingan mereka dengan lebih efektif melalui jejaring sosial. Semua alat ini berkontribusi pada menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kreativitas dan inovasi, yang pada gilirannya memungkinkan bisnis untuk mencapai tingkat kesuksesan yang lebih tinggi. *Teori Confluence* mengenai kreativitas menunjukkan bahwa bagian penting dari proses kreatif melibatkan pengenalan output kreatif, yang diperkuat oleh menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membentuk tim yang efisien dalam organisasi yang berfokus pada kreativitas, serta menggabungkan ide-ide eksternal.

Inovasi dapat didefinisikan sebagai langkah-langkah di mana seseorang secara sukarela menerima perubahan dan memberikan kontribusi dalam menciptakan ide, benda, atau praktik yang mendorong orang untuk dengan semangat merangkul perubahan. Oleh karena itu, inovasi adalah hasil dari kolaborasi antarindividu dalam menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide

baru secara berkala dalam kerangka kerja institusional. Selain itu, inovasi memiliki peran yang krusial dalam konteks kewirausahaan, di mana inovator menggunakannya secara reguler untuk mengatasi masalah, menghasilkan ide-ide baru, dan menemukan solusi. Oleh karena itu, inovasi membantu pengusaha untuk tetap dinamis dan sukses ketika mereka mengembangkan bisnis mereka. Sejumlah penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa inovasi adalah faktor penting dalam memprediksi niat untuk berwirausaha.

4. Mengelola Konflik Secara Efektif *Micro Leading*

Konflik merupakan istilah yang tidak asing bagi kita. Hampir di setiap media sering kita lihat, dengar, dan baca istilah ini. Konflik antar pelajar, konflik antar warga, konflik antar anggota DPR, dan masih banyak konflik-konflik yang akrab ditelinga kita. Lalu pertanyaannya apakah setiap konflik itu negatif? Tulisan ini mencoba melihat konflik dari perspektif yang lain. Apakah konflik itu? Menurut Nardjana (1994) Konflik adalah akibat situasi dimana keinginan atau kehendak yang berbeda atau berlawanan antara satu dengan yang lain, sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Menurut Killman dan Thomas (1978), konflik merupakan kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai atau tujuan-tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Menurut Stoner Konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumberdaya yang langka atau peselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. Dari pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik dapat terjadi dengan dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam berbagai hal diantaranya nilai, tujuan, status, dan budaya.

Pada dasarnya, sebuah konflik dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim dalam suatu organisasi. Ada tiga pandangan mengenai konflik, yaitu pandangan tradisional, *human relation*, dan interaksionis. Konflik menurut pandangan tradisional adalah buruk. Konflik dipandang sebagai hal yang negatif dan harus dihindari atau dihilangkan. Konflik menurut pandangan ini merupakan hal yang tidak normal dalam kehidupan. Hidup biasa seharusnya adalah hidup tanpa konflik, rukun, dan damai. Pandangan *human relations* berpendapat bahwa konflik adalah hal yang wajar dan biasa terjadi di dalam suatu kelompok atau organisasi. Konflik harus diterima apa adanya karena ada sisi positif dari konflik. Karena mempunyai sisi positif dan negatif, menurut pandangan ini konflik tidak perlu disangkal tapi dikelola. Pandangan Interaksionis justru mendorong adanya konflik atas dasar asumsi bahwa kelompok yang kooperatif, tenang dan damai cenderung menjadi statis, apatis, tidak kritis. Oleh karena itu menurut pandangan interaksionis, konflik perlu untuk dipertahankan pada tingkat minimum secara berkelanjutan sehingga dapat menghidupkan kelompok, membuat seseorang lebih kritis dan kreatif. Dalam penelitian ini kita menggunakan pandangan interaksionis.

Menurut Robbins ada lima tahapan terjadinya konflik yaitu tahap I adalah oposisi atau hasil ketidakcocokan potensial, tahap II adalah kognisi dan personalisasi, tahap III adalah maksud, Tahap IV adalah perilaku dan tahap V adalah hasil. Hasil dari keberadaan suatu konflik itu adalah kinerja tim meningkat atau

kinerjanya malah menurun. Munculnya konflik dalam organisasi ternyata memiliki dampak pada organisasi tersebut baik dampak tersebut bersifat positif maupun negatif.

Menurut John Willey (2001), terdapat tiga macam pengelolaan konflik yang dapat dipelajari diantaranya respon mengelola konflik (*collaborating*), respon melawan konflik (*contending*), dan respon menghindari konflik (*avoiding*). Menurut De Dreu dan Weingart (2003) terdapat tiga cara dalam merespon konflik yaitu: mengelola konflik (*collaborating*), melawan konflik (*contending*), dan menghindari konflik (*avoiding*).

Berdasarkan Ensiklopedi Umum Administrasi, Efektivitas berasal dari kata kerja Efektif, berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena merupakan sumber daya yang umum bagi semua organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, dan manajer/pimpinan harus mempunyai kemampuan lebih dari sekedar pengetahuan dalam hal penentuan kinerja individu.

Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang dikembangkan oleh Hackman (1983). Adapun item yang diukur adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan ketika menghadapi situasi yang tidak menentu, dan bagaimana hasil pelaksanaan tugas. organisasi dengan efektivitas tinggi dibuktikan dengan hasil NKO (Nilai Kinerja Organisasi) tinggi cenderung memberi respon mengelola terhadap konflik yang ada di organisasinya. Cara mengelola konflik tersebut ternyata responden mayoritas dalam kerangka mengelola konflik, sikap anggota dalam tim mayoritas adalah saling membantu untuk mengatasi berbagai persoalan dalam organisasi. Hal ini tentunya sejalan dengan Stevenin (2000, pp.134-135), terdapat lima langkah meraih kedamaian dalam konflik. Apa pun sumber masalahnya, lima langkah berikut ini bersifat mendasar dalam mengatasi kesulitan: (1) Pengenalan; (2) Diagnosis; (3) Menyepakati suatu solusi (4) Pelaksanaan; (5) Evaluasi. Pada akhirnya dengan pengelolaan konflik yang baik diharapkan setiap organisasi bisa mewujudkan dan juga meningkatkan efektivitas organisasinya.

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Microleading dapat menjadi efektif dalam memberikan perhatian detail dan memastikan standar kualitas terpenuhi, namun juga bisa menghambat kemandirian dan kreativitas tim jika dilakukan secara berlebihan. Pemimpin yang bijak harus tahu kapan memberi arahan rinci dan kapan memberi ruang bagi tim untuk berkembang.

Pemimpin yang efektif menciptakan lingkungan yang aman untuk bereksperimen, menghargai ide-ide baru, dan memberikan kebebasan berpikir kepada anggotanya. Microleading harus diimbangi dengan dorongan terhadap inisiatif dan ide segar agar inovasi dapat tumbuh.

Kemampuan pemimpin untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik secara terbuka, adil, dan konstruktif sangat penting. Pendekatan mikro bisa membantu mendeteksi masalah lebih awal, namun harus disertai dengan kemampuan interpersonal yang baik agar tidak memperbesar konflik.

Kepemimpinan mikro yang efektif adalah tentang keseimbangan mengendalikan detail tanpa mengekang. Pemimpin yang mampu mengenali batas mikrointervensi, mendorong kreativitas, dan mengelola konflik dengan bijak akan menciptakan tim yang produktif, inovatif, dan harmonis.

Referensi

- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2019). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 45(6), 1297–1333.
- Gibson, L., et al. (2023). Digital collaboration and micro leading in hybrid work environments. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 210–225.
- Knight, R. (2022). Micro leadership: The key to agile team performance. *Harvard Business Review*, 100(3), 45–52.
- Lee, H., & Tan, W. (2024). Balancing autonomy and guidance: Best practices in micro leading. *Organizational Dynamics*, 53(1), 112–125.
- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1–9.
- Ruangkerja. (n.d.). Micromanagement: Pengertian, efek negatif, & cara mengatasinya. Retrieved from <https://www.ruangkerja.id/blog/bahaya-gaya-kepemimpinan-micromanagement-dan-cara-mengatasinya>
- Thomas, D., & Brown, S. (2023). Generational preferences in leadership: Why micro leading works for millennials and Gen Z. *Leadership Quarterly*, 34(1), 78–94.
- Zhang, Y., & Zhou, X. (2024). Fostering innovation through micro-leadership: Evidence from tech startups. *Innovation Management Journal*, 12(1), 34–50.