
**KEPEMIMPINAN AKROBATIK (VALUES BASE JUGGLER LEADERSHIP) DAN
KEPEMIMPINAN INSPIRATIF (INSPIRING LEADERSHIP)**Alifia Nesia Putri¹, Tiara Fadia Putri²^{1,2}Universitas Negeri Surabaya124010714199@mhs.unesa.ac.id, 24010714201@mhs.unesa.ac.id**ABSTRACT**

Leadership is an important factor in organizational success, especially amid increasingly complex social changes and technological developments. This paper aims to examine the concepts of acrobatic leadership (values-based juggler leadership) and inspiring leadership, along with their relevance in the field of education. The study uses a literature review method by analyzing various relevant journals, books, and scientific sources. The findings show that acrobatic leadership emphasizes a leader's ability to balance moral values, ethics, strategy, and adaptability to change, while inspiring leadership focuses on a leader's ability to build vision, motivate, and encourage the creativity of organizational members. Both leadership models play an important role in creating a positive, adaptive organizational culture oriented toward human resource development. In education, the implementation of acrobatic and inspiring leadership can improve educators' performance, create a conducive learning environment, and support the effective achievement of educational goals. Therefore, these two leadership concepts serve as important strategies for addressing the challenges of modern organizations.

Keywords: *Acrobatic leadership, inspiring leadership.*

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, khususnya di tengah perubahan sosial dan perkembangan teknologi yang semakin kompleks. Makalah ini bertujuan mengkaji konsep kepemimpinan akrobatik (values-based juggler leadership) dan kepemimpinan inspiratif (inspiring leadership) beserta relevansinya dalam dunia pendidikan. Penelitian menggunakan metode studi literatur dengan menelaah berbagai jurnal, buku, dan sumber ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan akrobatik menekankan kemampuan pemimpin dalam menyeimbangkan nilai moral, etika, strategi, dan adaptasi terhadap perubahan, sedangkan kepemimpinan inspiratif berfokus pada kemampuan pemimpin dalam membangun visi, memotivasi, serta mendorong kreativitas anggota organisasi. Kedua model kepemimpinan ini memiliki peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Dalam bidang pendidikan, penerapan kepemimpinan akrobatik dan inspiratif dapat meningkatkan kinerja pendidik, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif. Dengan demikian, kedua konsep kepemimpinan tersebut menjadi strategi penting dalam menghadapi tantangan organisasi modern.

Kata Kunci: kepemimpinan akrobatik, kepemimpinan inspiratif

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam bidang pendidikan, pemerintahan, maupun dunia kerja. Seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah dan pengambil keputusan, tetapi juga sebagai figur yang mampu mengelola sumber daya, membangun kerja sama, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tantangan kepemimpinan semakin kompleks, sehingga menuntut pemimpin untuk bersikap adaptif, fleksibel, dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan.

Perubahan yang cepat dalam lingkungan sosial, ekonomi, dan budaya menuntut pemimpin untuk memiliki kemampuan menyeimbangkan berbagai tuntutan yang sering kali saling bertentangan. Dalam konteks ini, konsep kepemimpinan akrobatik (*values-based juggler leadership*) menjadi relevan untuk dikaji. Kepemimpinan akrobatik menekankan kemampuan pemimpin dalam mengelola berbagai kepentingan, tekanan, serta keterbatasan secara seimbang, dengan tetap berlandaskan pada nilai-nilai moral, etika, dan integritas. Seorang pemimpin dituntut mampu bersikap lincah, responsif, serta bijaksana dalam mengambil keputusan di tengah dinamika perubahan yang terus berlangsung.

Selain itu, kepemimpinan inspiratif (*inspiring leadership*) juga memiliki peranan penting dalam mendorong keberhasilan organisasi. Kepemimpinan inspiratif menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi, semangat, dan inspirasi kepada anggota organisasi agar mampu bekerja secara optimal, kreatif, dan penuh tanggung jawab. Pemimpin inspiratif tidak hanya mengandalkan kekuasaan formal, tetapi juga membangun pengaruh melalui keteladanan, komunikasi yang efektif, serta pembentukan visi yang jelas dan bermakna bagi seluruh anggota.

Dalam bidang pendidikan, penerapan kepemimpinan akrobatik dan kepemimpinan inspiratif sangat dibutuhkan untuk menciptakan iklim belajar yang positif, meningkatkan kinerja pendidik, serta mendorong perkembangan potensi peserta didik secara maksimal. Kepala sekolah dan tenaga kependidikan dituntut mampu menyeimbangkan tuntutan kebijakan, kebutuhan peserta didik, keterbatasan sumber daya, serta harapan masyarakat, sekaligus memberikan inspirasi dan motivasi kepada seluruh warga sekolah. Oleh karena itu, pemahaman

yang mendalam mengenai konsep, karakteristik, dan penerapan kepemimpinan akrobatik (*values-based juggler leadership*) dan kepemimpinan inspiratif (*inspiring leadership*) menjadi sangat penting. Berdasarkan hal tersebut, makalah ini disusun untuk mengkaji secara komprehensif kedua konsep kepemimpinan tersebut serta relevansinya dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan di berbagai bidang, khususnya dalam dunia pendidikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur (*literatur review*) dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan tema kepemimpinan akrobatik (*values-based juggler leadership*) dan kepemimpinan inspiratif (*inspiring leadership*). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman konseptual yang komprehensif mengenai karakteristik, prinsip dasar, serta implikasi kedua model kepemimpinan tersebut dalam praktik organisasi.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari jurnal ilmiah bereputasi, buku akademik, prosiding ilmiah, serta dokumen akademik lain yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Penelitian literatur dilakukan melalui basis data akademik seperti *Google Scholar*, portal jurnal internasional, dan repositori ilmiah dengan menggunakan kata kunci antara lain *values-based leadership*, *juggler leadership*, *inspiring leadership*, kepemimpinan berbasis nilai. Proses analisis dilakukan melalui identifikasi dan seleksi sumber pustaka, pengkajian isi (*content analysis*), dan sintesis konseptual dengan mengintegrasikan berbagai pandangan dan hasil penelitian terdahulu.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan Akrobatik (*Values base juggler leadership*)

A. Pengertian Kepemimpinan Akrobatik

Dalam dunia organisasi yang terus berubah dan semakin kompleks, paradigma tradisional tentang kepemimpinan yang melihat pemimpin sebagai sosok tunggal yang menetapkan arah dan control sehingga tidak lagi mencukupi. Di realitas kontemporer, pemimpin dituntut untuk mampu menyeimbangkan berbagai tuntutan nilai, peran, relasi, dan dinamika sosial secara bersamaan, seolah-olah seorang akrobat yang menyeimbangkan

bola-bola nilai di udara tanpa satu pun terjatuh. Model ini dapat disebut sebagai kepemimpinan akrobatik atau *Values-Based Juggler Leadership*, yang menempatkan nilai sebagai pusat sehingga pemimpin menjadi pengelola nilai, bukan sekadar eksekutor tujuan teknis organisasi. Menurut definisinya, kepemimpinan akrobatik merupakan pendekatan kepemimpinan yang melihat pemimpin bukan hanya sebagai pemberi arah tetapi sebagai manajer nilai yang harus menyeimbangkan berbagai tuntutan organisasi secara simultan, termasuk nilai etika, tujuan strategis, hubungan antar anggota, dan perubahan lingkungan. Pendekatan kepemimpinan yang berlandaskan nilai menekankan bahwa pemimpin tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan teknis, tetapi juga menjadi penggerak moral yang mengintegrasikan nilai-nilai inti organisasi ke dalam setiap tindakan dan keputusan, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan sehingga menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan dan berintegritas. Studi empiris di konteks organisasi Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai mampu memperkuat komitmen anggota organisasi dan membentuk perilaku kolektif yang selaras dengan tujuan organisasi (Simanjuntak et al., 2024). Selain itu, definisi kepemimpinan berbasis nilai dalam kajian kepemimpinan pendidikan menegaskan bahwa keteladanan nilai pemimpin menjadi pedoman utama dalam arah, budaya kerja, dan hubungan antar anggota organisasi (Martha et al., 2024). Dalam perspektif metaforis dan holistik, pemimpin dapat dianalogikan sebagai seorang *juggler* sebagai seorang akrobat yang secara terus-menerus menyeimbangkan berbagai elemen nilai dan tuntutan organisasi secara simultan untuk menjaga organisasi tetap adaptif, inovatif, dan beretika. Metafora *juggler* menjadi penting karena menggambarkan secara intuitif bagaimana pemimpin harus mentransformasi dan menyelaraskan nilai-nilai dasar organisasi yakni integritas, keberlanjutan, kepercayaan, dan kolaborasi yang seiring dengan tuntutan operasional yang sering berubah-ubah. Pemimpin tidak berdiri pada satu titik, yakni ia bergerak, menyesuaikan, mengubah urutan prioritas, dan menjaga “bola nilai” tetap di udara tanpa menjatuhkan satu pun. Analogi ini sejalan dengan bagaimana metafora kepemimpinan juggler disebut dalam

literatur metaforik sebagai gambaran keseimbangan multifokus pemimpin dalam konteks kompleks.

B. Prinsip Dalam Kepemimpinan Akrobatik

Secara konseptual, kepemimpinan akrobatik berakar pada kepemimpinan berbasis nilai (*values-based leadership*) yang menempatkan nilai moral sebagai pusat keseimbangan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dalam model ini dianalogikan sebagai “penyeimbang” berbagai tuntutan organisasi berupa ketentuan etika, kinerja, relasi sosial, serta dinamika perubahan. Berikut prinsip-prinsip utamanya:

1. Prinsip Integritas dan Keteladanan Nilai

Prinsip pertama dalam kepemimpinan akrobatik adalah integritas sebagai fondasi moral kepemimpinan. Pemimpin tidak hanya menyampaikan nilai, tetapi juga menginternalisasikannya dalam tindakan nyata. Integritas menciptakan kepercayaan (*trust*) yang menjadi dasar stabilitas organisasi. Dalam konteks organisasi Indonesia, kepemimpinan berbasis nilai terbukti memperkuat komitmen organisasi ketika pemimpin menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan (Simanjuntak et al., 2024). Dengan demikian, dalam kepemimpinan akrobatik, integritas adalah “bola utama” yang tidak boleh dijatuhkan, karena menjadi pusat keseimbangan seluruh sistem organisasi.

2. Prinsip Keseimbangan Strategis dan Etis

Prinsip ini menekankan bahwa pemimpin harus menegakkan etika dan integritas dalam setiap aspek kepemimpinan, termasuk dalam pengambilan keputusan, pengelolaan konflik, dan bentuk pertanggungjawaban terhadap stakeholders. Kepemimpinan yang etis menciptakan kepercayaan dalam organisasi serta memperkuat budaya kerja yang berintegritas, yang pada gilirannya mendukung organisasi untuk bertahan dalam situasi kompleks dan berubah-ubah (Lailiya & Fitriatin, 2025).

3. Prinsip Adaptabilitas terhadap Perubahan

Pemimpin akrobatik juga harus menegakkan transparansi dan keadilan dalam seluruh proses organisasi, mulai dari proses

pengambilan keputusan sampai evaluasi kinerja. Transparansi menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan sehat, sedangkan keadilan memastikan setiap anggota organisasi diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi. Prinsip ini disebut penting dalam penelitian yang menjelaskan bahwa pemimpin perlu mengintegrasikan nilai-nilai moral Pancasila seperti keadilan sosial dan keterbukaan demi terciptanya organisasi yang terpercaya dan berkelanjutan (Devra, 2025).

4. Prinsip Kolaborasi dan Keterbukaan

Pemimpin akrobatik harus aktif mendorong kolaborasi antar anggota organisasi dan keterbukaan komunikasi antar level organisasi. Prinsip ini penting karena tantangan internal dan eksternal organisasi tidak dapat dihadapi oleh individu pemimpin saja, tetapi membutuhkan kontribusi aktif dari semua pihak melalui kerja sama yang kuat. Kepemimpinan berbasis nilai yang baik menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi dan budaya kerja kolaboratif memberikan motivasi bagi anggota organisasi untuk berkontribusi secara maksimal (Lesmana, 2025).

5. Prinsip Adaptasi Nilai terhadap Konteks Organisasi

Prinsip ini berarti bahwa pemimpin harus mampu menyesuaikan dan mengintegrasikan nilai-nilai inti dengan konteks unik organisasi dan lingkungan eksternal. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memegang nilai dasar secara kaku, tetapi juga mampu menginterpretasikan nilai tersebut dalam tindakan konkrit yang relevan dengan tantangan organisasi saat ini. Dalam studi kepemimpinan berbasis nilai di konteks sekolah dan budaya kerja yang beragam, kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan nilai inti terhadap budaya lokal organisasi terbukti memperkuat efektivitas organisasi secara menyeluruh (Lesmana, 2025).

Berdasarkan kelima prinsip di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan akrobatik bukan sekadar kemampuan teknis dalam mengelola organisasi, melainkan suatu praksis kepemimpinan yang

menuntut keseimbangan dinamis antara nilai moral, integritas personal, transparansi, kolaborasi, dan kemampuan adaptasi kontekstual. Keteladanan nilai menjadi fondasi etik yang mengarahkan perilaku pemimpin, sementara integritas dan etika memperkuat legitimasi moral kepemimpinan di hadapan anggota organisasi. Transparansi dan keadilan membangun kepercayaan kolektif, sedangkan kolaborasi serta adaptasi nilai terhadap konteks organisasi memungkinkan pemimpin merespons perubahan secara fleksibel tanpa kehilangan orientasi nilai dasarnya. Dengan demikian, kepemimpinan akrobatik merepresentasikan model kepemimpinan holistik yang menempatkan nilai sebagai poros utama sekaligus mengakui kompleksitas realitas organisasi modern yang terus bergerak dan berubah.

C. Karakteristik Kepemimpinan Akrobatik

Dalam memahami kepemimpinan akrobatik secara lebih mendalam, tidak cukup hanya menelaah prinsip-prinsip yang mendasarinya, tetapi juga perlu mengidentifikasi karakteristik yang melekat pada diri pemimpinnya. Karakteristik ini merefleksikan kualitas personal dan perilaku kepemimpinan yang memungkinkan seorang pemimpin mampu menyeimbangkan berbagai tuntutan organisasi secara simultan dan tetap berorientasi pada nilai. Beberapa karakteristiknya yakni sebagai berikut:

1. Berorientasi pada Nilai (Value-Oriented Leadership)

Karakteristik utama kepemimpinan akrobatik adalah orientasinya yang kuat terhadap nilai. Pemimpin tidak hanya mengejar target organisasi, tetapi memastikan bahwa setiap kebijakan dan tindakan selaras dengan nilai moral dan etika yang disepakati bersama. Kepemimpinan berbasis nilai menempatkan integritas, tanggung jawab, dan komitmen sebagai fondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang sehat. Dalam penelitian (Martha et al., 2024), ditegaskan bahwa pemimpin berbasis nilai mampu menciptakan konsistensi antara visi, tindakan, dan budaya organisasi sehingga meningkatkan kepercayaan serta komitmen anggota. Karakteristik ini menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan akrobatik, nilai bukan

sekadar slogan normatif, melainkan menjadi kompas dalam setiap pengambilan keputusan.

2. Memiliki Integritas dan Konsistensi Moral

Pemimpin akrobatik dicirikan oleh integritas yang kuat, yaitu kesesuaian antara ucapan dan tindakan. Integritas menjadi elemen penting karena pemimpin yang harus “menjuggling” banyak tuntutan tidak boleh kehilangan konsistensi moral di tengah tekanan organisasi. (Lailiya & Fitriatin, 2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan berintegritas mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, serta keberanian dalam mengambil keputusan etis meskipun berada dalam situasi dilematis. Dalam konteks kepemimpinan akrobatik, integritas memungkinkan pemimpin menjaga keseimbangan berbagai kepentingan tanpa mengorbankan prinsip moral yang menjadi dasar kepemimpinannya.

3. Adaptif terhadap Perubahan Lingkungan

Karakteristik berikutnya adalah kemampuan adaptif terhadap dinamika internal dan eksternal organisasi. Pemimpin akrobatik tidak bersifat kaku, melainkan mampu menyesuaikan strategi tanpa kehilangan arah nilai dasarnya. (Lesmana, 2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai yang efektif di lingkungan pendidikan mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan, kebutuhan anggota, dan tuntutan masyarakat tanpa mengabaikan prinsip inti organisasi. Adaptivitas ini menjadi ciri khas penting karena pemimpin harus terus menyeimbangkan berbagai “bola” tuntutan organisasi dalam situasi yang fluktuatif.

4. Mendorong Kolaborasi dan Relasi Humanis

Kepemimpinan akrobatik juga ditandai dengan kemampuan membangun relasi interpersonal yang kuat dan kolaboratif. Pemimpin tidak memosisikan diri sebagai pusat kekuasaan, melainkan sebagai fasilitator kerja sama tim. Penelitian (Simanjuntak et al., 2024). menunjukkan bahwa komitmen terhadap nilai dan etika organisasi berpengaruh terhadap

peningkatan solidaritas dan partisipasi anggota. Dalam perspektif kepemimpinan akrobatik, kolaborasi menjadi sarana untuk menjaga keseimbangan organisasi karena kompleksitas masalah tidak dapat diselesaikan secara individual.

5. Transparan dan Akuntabel

Karakteristik lain yang melekat pada kepemimpinan akrobatik adalah transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi. Pemimpin harus terbuka terhadap proses pengambilan keputusan dan siap mempertanggungjawabkan kebijakan yang dibuat. (Devra, 2025), menekankan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan norma etika dan nilai Pancasila menuntut adanya keadilan sosial dan keterbukaan sebagai bentuk tanggung jawab moral kepada seluruh anggota organisasi. Transparansi ini memperkuat legitimasi kepemimpinan serta mencegah terjadinya konflik internal akibat ketidakjelasan kebijakan.

Secara keseluruhan, karakteristik kepemimpinan akrobatik menunjukkan integrasi antara orientasi nilai, integritas moral, kemampuan adaptif, kolaborasi humanis, serta transparansi dalam pengelolaan organisasi. Karakteristik tersebut menegaskan bahwa pemimpin akrobatik bukan hanya figur administratif, melainkan figur etis dan reflektif yang mampu menjaga keseimbangan antara prinsip dan realitas organisasi. Dalam konteks organisasi modern yang kompleks dan dinamis, karakteristik ini menjadi landasan penting bagi terciptanya kepemimpinan yang berkelanjutan, adaptif, dan berorientasi pada nilai.

D. Kelebihan dan Kelemahan dalam Penerapannya di Organisasi

Dalam mengkaji penerapan kepemimpinan akrobatik di dalam organisasi, penting untuk menelaah tidak hanya keunggulan yang ditawarkannya, tetapi juga keterbatasan yang mungkin muncul dalam praktik. Berikut beberapa kelebihan dan kelemahan kepemimpinan akrobatik dalam penerapannya di organisasi:

a) Kelebihan Kepemimpinan Akrobatik:

1. Meningkatkan Kepercayaan dan Komitmen Anggota

Salah satu kelebihan utama kepemimpinan akrobatik adalah kemampuannya membangun kepercayaan organisasi melalui orientasi nilai dan integritas. Ketika pemimpin konsisten antara ucapan dan tindakan, anggota organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan bersama. (Simanjuntak et al., 2024) menjelaskan bahwa komitmen terhadap nilai dan etika organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas serta partisipasi aktif anggota. Dalam konteks kepemimpinan akrobatik, keseimbangan antara nilai moral dan tuntutan strategis menciptakan rasa aman psikologis yang memperkuat kohesi internal organisasi.

2. Mendorong Budaya Kerja Positif dan Kolaboratif

Kepemimpinan berbasis nilai yang adaptif mampu menciptakan budaya kerja yang terbuka dan kolaboratif. (Lesmana, 2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai berkontribusi terhadap peningkatan budaya kerja guru melalui komunikasi terbuka, partisipasi aktif, dan kerja sama tim. Dalam model kepemimpinan akrobatik, kemampuan “menjuggling” berbagai kepentingan organisasi mendorong pemimpin untuk mengedepankan dialog dan kolaborasi sebagai strategi menjaga keseimbangan organisasi.

3. Adaptif terhadap Perubahan dan Kompleksitas Organisasi

Kelebihan lain adalah fleksibilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berbasis nilai namun tetap kontekstual memungkinkan organisasi beradaptasi tanpa kehilangan identitas dasarnya. (Devra, 2025) menegaskan bahwa kepemimpinan berintegritas yang berlandaskan nilai mampu menjaga stabilitas organisasi di tengah perubahan sosial dan struktural. Dengan demikian, kepemimpinan akrobatik membantu organisasi tetap inovatif dan responsif terhadap dinamika eksternal.

b) Kelemahan Kepemimpinan Akrobatik:

1. Berpotensi Menimbulkan Ambiguitas Keputusan

Karena berusaha menyeimbangkan berbagai nilai dan kepentingan, kepemimpinan akrobatik berpotensi menimbulkan ambiguitas atau keterlambatan dalam pengambilan keputusan. Dalam situasi yang membutuhkan tindakan cepat, proses pertimbangan nilai yang terlalu kompleks dapat memperlambat respons organisasi. (Lailiya & Fitriatin, 2025) mengemukakan bahwa dilema etis dalam kepemimpinan sering kali menempatkan pemimpin pada posisi sulit antara prinsip moral dan tuntutan pragmatis, sehingga keputusan menjadi lebih kompleks.

2. Ketergantungan pada Kapasitas Personal Pemimpin

Kepemimpinan akrobatik sangat bergantung pada kapasitas pribadi pemimpin, terutama dalam hal integritas, kecerdasan emosional, dan kemampuan reflektif. Apabila pemimpin tidak memiliki kematangan moral dan kemampuan manajerial yang memadai, keseimbangan nilai dan strategi dapat terganggu. (Martha et al., 2024) menegaskan bahwa implementasi kepemimpinan berbasis nilai sangat ditentukan oleh konsistensi dan kualitas pribadi pemimpin sebagai role model. Artinya, jika karakter personal lemah, model ini sulit berjalan optimal.

3. Potensi Beban Psikologis dan Tekanan Tinggi

Menyeimbangkan berbagai tuntutan organisasi secara simultan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang tinggi bagi pemimpin. Tanggung jawab moral dan sosial yang besar berpotensi memicu stres apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. Penelitian tentang kepemimpinan berbasis nilai menunjukkan bahwa tuntutan integritas dan akuntabilitas yang tinggi memerlukan daya tahan emosional dan spiritual yang kuat agar pemimpin tidak mengalami kelelahan (Simanjuntak et al., 2024).

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan akrobatik dalam organisasi menghadirkan keunggulan berupa peningkatan

kepercayaan, budaya kerja kolaboratif, serta kemampuan adaptif terhadap perubahan. Namun demikian, model ini juga memiliki keterbatasan, terutama dalam potensi ambiguitas keputusan, ketergantungan pada kualitas personal pemimpin, dan beban psikologis yang tinggi. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan akrobatik sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi dan kapasitas reflektif pemimpinnya dalam mengelola keseimbangan antara nilai dan realitas praksis organisasi.

Kepemimpinan Inspiratif (Inspiring leadership)

A. Pengertian Kepemimpinan Inspiratif

Kepemimpin inspiratif adalah pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif, serta memiliki komitmen untuk memberikan pengaruh positif di lingkungan kerjanya. Penegasan pada kata inspiratif menunjukkan bahwa kepemimpinan pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan memengaruhi orang lain, yaitu bagaimana membuat orang bersedia mengikuti dengan kesadaran dan kerelaan, bukan karena tekanan atau ancaman. Seseorang akan diikuti dengan sukarela apabila ia mampu membangkitkan inspirasi dalam diri para pengikutnya. Kepemimpinan yang inspiratif menonjolkan nilai-nilai seperti empati, keterampilan komunikasi, visi yang terarah, integritas, serta kepedulian untuk membantu orang lain berkembang. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, pemimpin yang inspiratif tidak mengejar kepentingan pribadi, melainkan mendorong dan memotivasi orang lain untuk meraih tujuan Bersama (Masyarakat et al., 2025).

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan inspiratif merupakan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin lembaga Pendidikan seperti kepala sekolah atau untuk menggerakkan, membangkitkan semangat, dan memberi motivasi kepada guru, tenaga kependidikan, serta peserta didik. Hal ini dilakukan melalui penyampaian visi yang jelas, komunikasi yang membangun, serta keteladanan yang positif, sehingga tercipta suasana belajar yang bermakna, kreatif, dan berkualitas. Pemimpin inspiratif di bidang pendidikan tidak hanya berperan dalam

pengelolaan administrasi, tetapi juga mampu menumbuhkan semangat, inovasi, dan komitmen kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Gaya kepemimpinan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional, khususnya pada aspek motivasi inspiratif, yaitu kemampuan pemimpin memberikan arah dan dorongan positif bagi seluruh warga sekolah.

B. Karakteristik Kepemimpinan Inspiratif

Kepemimpinan inspiratif merupakan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada proses menumbuhkan antusiasme, komitmen, dan rasa percaya di antara seluruh anggotanya. Pemimpin yang inspiratif berperan sebagai teladan dengan menghadirkan arah yang jelas serta tujuan yang pasti, sekaligus mampu memotivasi setiap individu agar terdorong berkontribusi secara optimal. Ia tidak hanya mengandalkan otoritas formal, melainkan memengaruhi melalui keteladanan sikap, integritas, serta kemampuannya menjalin hubungan yang menyentuh aspek emosional dan intelektual anggota organisasi (Nugroho et al., 2024)

Dalam konteks organisasi, khususnya di dunia pendidikan, kepemimpinan inspiratif memegang peranan strategis dalam mewujudkan perubahan yang berkelanjutan. Dinamika perkembangan zaman, kemajuan teknologi, serta tuntutan masyarakat yang terus berkembang menuntut hadirnya pemimpin yang berpikiran visioner, berani dalam mengambil langkah, dan mampu mengoptimalkan potensi tim yang dipimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin inspiratif umumnya ditandai dengan visi yang jelas dan kuat, keberanian mengambil keputusan secara terencana meskipun mengandung risiko, serta keyakinan terhadap kemampuan dan peran setiap anggota dalam mencapai tujuan bersama.

1. Memiliki visi yang besar

Pemimpin inspiratif memiliki visi yang luas, terarah, dan berpandangan jauh ke depan. Visi tersebut tidak hanya berupa pernyataan ideal, melainkan menjadi pedoman strategis yang memberikan arah sekaligus makna bagi seluruh anggota

organisasi. Melalui visi yang kokoh, pemimpin mampu mengenali berbagai peluang, mempersiapkan diri menghadapi tantangan, serta menyusun langkah-langkah nyata guna mewujudkan perubahan yang lebih baik. Selain itu, visi yang besar berperan sebagai penggerak motivasi karena dapat menumbuhkan semangat, optimisme, dan keyakinan bahwa tujuan bersama dapat dicapai. Dalam dunia pendidikan, misalnya, visi besar dapat diwujudkan melalui komitmen membangun sekolah yang berkualitas, berkarakter, serta responsif terhadap perkembangan zaman. Apabila visi tersebut disampaikan secara konsisten dan diwujudkan melalui tindakan konkret, maka seluruh anggota organisasi akan merasa memiliki arah yang jelas, tujuan yang sama, dan dorongan untuk berpartisipasi secara maksimal.

2. Bersedia mengambil risiko dari keputusan yang matang

Pemimpin inspiratif menunjukkan kesiapan untuk menghadapi risiko sebagai bagian dari proses perubahan, namun risiko tersebut diambil melalui pertimbangan yang cermat dan perencanaan yang terstruktur. Ia tidak bertindak gegabah, melainkan mendasarkan setiap keputusan pada analisis yang mendalam, penggunaan data yang relevan, serta evaluasi terhadap kemungkinan dampak yang akan muncul, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Keberanian ini mencerminkan sikap percaya diri sekaligus tanggung jawab, karena pemimpin bersedia menerima konsekuensi atas keputusan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan pendidikan, contohnya, kepala sekolah dapat menerapkan kebijakan pembelajaran yang inovatif atau strategi manajemen baru untuk meningkatkan kualitas sekolah, meskipun berpotensi menghadapi hambatan atau keraguan dari sebagian pihak. Dengan pendekatan yang terencana dan penuh pertimbangan, pemimpin mampu membangun rasa percaya dan keyakinan bahwa setiap kebijakan yang diambil memiliki landasan yang kuat serta tujuan yang jelas.

3. Mempercayai kemampuan anggota tim

Pemimpin yang inspiratif menunjukkan kepercayaan yang tinggi terhadap kapasitas, potensi, dan kompetensi anggota timnya. Kepercayaan tersebut tercermin melalui pemberian wewenang, tanggung jawab, serta peluang bagi setiap individu untuk mengembangkan diri sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pemimpin tidak bersikap terlalu mengawasi atau membatasi, melainkan memberi ruang bagi anggota untuk berinisiatif, menyampaikan pendapat, dan berkontribusi secara aktif. Sikap ini menumbuhkan rasa dihargai, memperkuat kepercayaan diri, serta meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Dalam ranah pendidikan, misalnya, seorang kepala sekolah yang inspiratif memberi kebebasan kepada guru untuk menerapkan metode pembelajaran kreatif dan melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan tertentu. Dengan terciptanya budaya saling percaya, kerja tim menjadi lebih solid, kolaboratif, dan terarah pada pencapaian tujuan bersama.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan inspiratif bukan hanya sebatas gagasan dalam teori, tetapi benar-benar terlihat dalam perilaku dan tindakan nyata seorang pemimpin sehari-hari. Visi yang luas memberikan arah yang tegas dan tujuan yang pasti, keberanian mengambil risiko dengan pertimbangan matang menunjukkan kesungguhan dalam menghadirkan perubahan, sedangkan kepercayaan kepada anggota tim menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh semangat. Ketiga unsur tersebut saling berkaitan dan bersama-sama membentuk budaya organisasi yang kuat dan harmonis.

Apabila nilai-nilai tersebut dijalankan secara berkelanjutan, organisasi akan tumbuh menjadi lebih tanggap terhadap perubahan, kreatif dalam menghadapi tantangan, serta berfokus pada peningkatan mutu. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan inspiratif berperan besar dalam mewujudkan lembaga yang berprestasi, berkarakter, dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, pemimpin inspiratif tidak hanya bertugas menetapkan kebijakan, tetapi

juga menjadi penggerak utama yang mengarahkan organisasi menuju kemajuan yang berkesinambungan dan masa depan yang lebih cerah.

C. Peran Motivasi dalam Kepemimpinan Inspiratif

Dalam upaya mengembangkan gagasan-gagasan baru serta memperbarui praktik pembelajaran, inspirational motivation merujuk pada kemampuan pemimpin dalam mengomunikasikan visi yang mampu membangkitkan semangat dan mendorong orang lain untuk bertindak. Di bidang pendidikan, pemimpin yang dapat memberikan motivasi inspiratif akan menumbuhkan kreativitas serta semangat berinovasi di kalangan guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik. Dengan demikian, motivasi inspiratif tidak hanya menciptakan suasana yang mendukung lahirnya inovasi, tetapi juga mendorong seluruh pelaku pendidikan untuk terus berpikir kritis, mencoba pendekatan baru, dan menyempurnakan metode pembelajaran. Hal ini membawa pembaruan yang positif dalam sistem pendidikan sehingga tetap relevan dan efektif dalam menjawab perkembangan zaman.

Melalui komunikasi visi dan misi yang jelas serta konsisten, kepala sekolah mampu menumbuhkan rasa memiliki di antara guru dan staf, sekaligus meningkatkan partisipasi aktif mereka dalam proses inovasi. Apresiasi terhadap prestasi guru dan siswa, disertai dukungan terhadap kegiatan ekstrakurikuler, turut menciptakan iklim akademik yang kondusif dan memperkuat motivasi kerja seluruh warga sekolah. Selain itu, kemampuan memotivasi juga terlihat dari pelaksanaan evaluasi yang berkesinambungan dan pemberian arahan yang tepat sasaran. Pendekatan yang inklusif, dengan melibatkan seluruh unsur pendidikan dalam pengambilan keputusan, semakin memperkuat budaya kolaboratif dan komitmen bersama terhadap visi yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya berperan dalam mencapai target pendidikan, tetapi juga dalam membangun lingkungan belajar yang inovatif, adaptif, dan responsif terhadap berbagai tantangan (Variani & Al, 2024).

D. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Inspiratif

Setiap bentuk kepemimpinan pada dasarnya memiliki keunggulan sekaligus keterbatasan, begitu pula dengan kepemimpinan inspiratif. Walaupun gaya ini sering dipandang mampu menumbuhkan motivasi dan mendorong perubahan yang konstruktif, dalam praktiknya tetap terdapat berbagai hambatan yang perlu dihadapi. Oleh karena itu, pemahaman yang menyeluruh terhadap kekuatan dan kelemahannya menjadi hal yang penting agar penerapannya dapat berlangsung secara lebih tepat dan bijaksana. Dengan menyadari kedua aspek tersebut, seorang pemimpin dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki serta melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kekurangan yang masih ada (Rahmadani & Hasibuan, 2023).

a. Kekurangan dari Kepemimpinan Inspiratif

1. Kurangnya komunikasi yang efektif

Salah satu kelemahan yang kerap ditemui pada seorang pemimpin adalah ketidakmampuan menjalin komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah dengan bawahannya. Penyampaian informasi yang kurang tepat dapat memicu salah pengertian, menurunkan semangat kerja, serta mengganggu koordinasi tim. Pemimpin yang jarang memberikan arahan yang terstruktur, umpan balik yang membangun, maupun kesempatan berdiskusi akan sulit menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

2. Visi dan strategi yang kurang fleksibel

Beberapa pemimpin masih berpegang pada visi serta strategi lama tanpa melakukan penyesuaian terhadap dinamika dan kebutuhan masa kini. Kondisi ini membuat organisasi kurang berkembang dan lambat merespons perubahan. Jika visi tidak dievaluasi dan diperbarui secara berkala, arah organisasi bisa kehilangan relevansi sehingga pencapaian tujuan menjadi kurang optimal.

3. Kurang responsif terhadap perkembangan zaman, terutama digitalisasi

Pada era kemajuan teknologi, pemimpin dituntut mampu memahami serta memanfaatkan inovasi digital untuk menunjang kinerja dan proses pembelajaran. Ketidakmampuan mengikuti perkembangan teknologi dapat menghambat pembaruan serta mengurangi daya saing lembaga pendidikan. Sikap yang tertutup terhadap perubahan menjadikan organisasi sulit bersaing dalam lingkungan yang semakin kompetitif.

B. Kelebihan dari Kepemimpinan Inspiratif

1. Mampu Meningkatkan Motivasi dan Semangat Kerja

Pemimpin yang inspiratif mempunyai kapasitas untuk menumbuhkan dorongan dari dalam diri setiap anggota organisasi. Dengan menyampaikan visi yang terarah dan bermakna, ia mampu menumbuhkan rasa percaya bahwa setiap individu berkontribusi penting dalam mewujudkan tujuan bersama. Keadaan ini membuat anggota tidak sekadar bekerja karena tuntutan tugas, melainkan karena kesadaran serta tanggung jawab pribadi. Akibatnya, tingkat antusiasme meningkat dan kinerja organisasi pun menjadi lebih efektif serta produktif.

2. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Pemimpin yang inspiratif umumnya memberi kesempatan kepada anggota tim untuk mengemukakan pendapat, mencoba pendekatan baru, serta mengasah kemampuan yang dimiliki. Suasana kerja yang terbuka dan mendukung tersebut memicu munculnya berbagai ide segar serta pemecahan masalah yang inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan. Dengan demikian, organisasi menjadi lebih tanggap terhadap perubahan dan mampu menghadirkan pembaruan yang sesuai dengan perkembangan serta tuntutan zaman.

3. Mampu Menggerakkan Perubahan Secara Berkelanjutan

Kepemimpinan inspiratif berfungsi sebagai kekuatan utama dalam mendorong terjadinya perubahan di dalam organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya menentukan tujuan yang ingin dicapai, tetapi juga menunjukkan komitmen melalui tindakan nyata dalam proses transformasi tersebut. Dengan cara komunikasi yang meyakinkan dan pendekatan yang membangun kepercayaan, perubahan lebih mudah dipahami dan diterima oleh seluruh anggota. Kondisi ini membuat organisasi semakin siap menghadapi berbagai tantangan serta mampu berkembang secara konsisten dan berkesinambungan.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan inspiratif memiliki sejumlah kekuatan, antara lain mampu meningkatkan semangat kerja, menumbuhkan kreativitas, serta mendorong terjadinya perubahan yang berkelanjutan. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan ini juga memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, seperti komunikasi yang kurang efektif, visi yang kurang adaptif, minimnya respons terhadap perkembangan zaman, serta berkurangnya inovasi apabila pemimpin tidak berupaya mengembangkan kompetensinya. Oleh karena itu, kemampuan untuk menyeimbangkan antara pemanfaatan keunggulan dan perbaikan atas kelemahan menjadi faktor penting agar kepemimpinan inspiratif dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kemajuan organisasi, terutama dalam bidang pendidikan.

E. Penerapan Kepemimpinan Inspiratif dalam Pendidikan

Penerapan gaya kepemimpinan yang membagikan tanggung jawab kepada anggota tim terbukti mampu meningkatkan keterlibatan serta menumbuhkan sikap positif terhadap nilai-nilai multikulturalisme. Ketika tanggung jawab tidak terpusat pada satu orang, tetapi didistribusikan secara proporsional, akan terbentuk budaya kerja bersama yang mendukung terciptanya akses pendidikan yang lebih inklusif. Oleh karena itu, pengelolaan staf yang efektif, partisipatif, dan menghargai keberagaman menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan belajar yang kondusif bagi seluruh peserta didik.

Salah satu unsur utama dalam kepemimpinan multikultural adalah penerapan pendekatan yang inklusif. Gaya kepemimpinan yang memberikan ruang dan tanggung jawab kepada anggota tim dapat memperkuat sikap positif guru terhadap keberagaman budaya. Berbagai kajian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan terdistribusi mampu membentuk budaya kolektif di lingkungan sekolah, yang berperan besar dalam memperluas aksesibilitas pendidikan bagi semua siswa. Dengan demikian, distribusi tanggung jawab dan kepemimpinan yang inklusif menjadi fondasi penting dalam menciptakan suasana belajar yang mendukung nilai-nilai multikultural.

Pendekatan ini tidak hanya mendorong keterlibatan aktif staf dalam proses pengambilan keputusan, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan didengar. Di samping itu, keberagaman dalam proses rekrutmen tenaga pendidik menjadi komponen penting dalam memperkuat kepemimpinan pendidikan yang berbasis multikultural. Dalam konteks sekolah internasional, misalnya, latar belakang budaya siswa yang beragam mendorong institusi untuk menghadirkan pengajar dari berbagai negara. Hal ini tidak hanya memperkaya pengalaman belajar siswa, tetapi juga menghadirkan sudut pandang yang lebih luas dalam kegiatan pembelajaran serta memperkuat pemahaman lintas budaya (Sartika & Hadijaya, 2025).

D. Kesimpulan

kepemimpinan akrobatik dan kepemimpinan inspiratif merupakan dua pendekatan yang sama-sama penting dalam menjawab tantangan organisasi modern, terutama dalam dunia pendidikan yang dinamis dan penuh perubahan. Kepemimpinan akrobatik berfokus pada kemampuan pemimpin dalam menyeimbangkan berbagai nilai, kepentingan, dan tuntutan yang muncul secara bersamaan. Pemimpin tidak sekadar menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga bertanggung jawab memastikan setiap kebijakan dan tindakan tetap berlandaskan prinsip moral seperti integritas, keadilan, dan tanggung jawab. Efektivitas pendekatan ini sangat bergantung pada kedewasaan pribadi pemimpin dalam menghadapi tekanan, membuat keputusan yang etis, serta beradaptasi dengan

perubahan tanpa mengabaikan nilai-nilai utama organisasi. kepemimpinan inspiratif lebih menekankan pada peran pemimpin dalam membangkitkan antusiasme, memperkuat motivasi, dan membangun komitmen bersama melalui visi yang terarah dan komunikasi yang persuasif. Pemimpin yang inspiratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong inovasi, serta memimpin proses perubahan secara berkelanjutan. Meski demikian, gaya kepemimpinan ini menuntut kemampuan komunikasi yang efektif, sikap terbuka terhadap perkembangan zaman, dan komitmen untuk terus meningkatkan kapasitas diri. Secara keseluruhan, kedua model kepemimpinan tersebut saling melengkapi dan dapat diterapkan secara bersamaan. Kepemimpinan akrobatik memberikan landasan nilai yang kuat dan menjaga keseimbangan organisasi, sedangkan kepemimpinan inspiratif menjadi pendorong semangat dan penggerak perubahan. Jika dikombinasikan secara tepat, keduanya mampu menciptakan organisasi pendidikan yang adaptif, bermoral, dan berkembang secara berkesinambungan di tengah arus perubahan yang terus berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Devra, D. D. (2025). *ETIKA DAN INTEGRITAS MANAJEMEN KEPEMIMPINAN BERDASARKAN NORMA PANCASILA*.
- Lailiya, R., & Fitriatin. (2025). *Etika Kepemimpinan dalam Administrasi Pendidikan Islam : Kepemimpinan Berintegritas*. 5, 299–306.
- Lesmana. (2025). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dalam Meningkatkan Budaya Kerja Guru di SMP Muhammadiyah Binjai*. 6(3), 457–468.
- Martha, A., Sari, W. S., Sari, N., Pendidikan, S., Dasar, S., & Adzkia, U. (2024). *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Implementasinya*. 8, 48485–48488.
- Masyarakat, T., Inovasi, J., Saraswati, R. U., Asryandi, R., Alamin, A., Harun, M., Wizaya, N., & Maulana, M. (2025). *Meningkatkan Potensi Diri Menjadi Pemimpin Muda Yang Inspiratif Siswa SMA Negeri 1 Cabangbungin Improving Your Potential to Become an Inspiring Young Leader Students of SMA Negeri 1 Cabangbungin* SMA Negeri 1 Cabangbungin merupakan salah satu sekolah menengah atas di Kabupaten Bekasi yang memiliki potensi besar dalam pengembangan kepemimpinan generasi muda . Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan pihak sekolah , ditemukan bahwa sebagian besar siswa memiliki semangat tinggi dalam kegiatan ekstrakurikuler , namun belum sepenuhnya memiliki arah dan bekal kepemimpinan yang sistematis . Kurangnya pelatihan kepemimpinan yang terstruktur menjadi salah satu faktor lemahnya kesadaran diri , keterampilan komunikasi , pengambilan keputusan

siswa dalam memimpin . Keterampilan berkomunikasi di depan umum (*public speaking*) berkaitan erat dengan *interpersonal skill* , karena kemampuan berbicara di depan umum membutuhkan pemahaman yang baik tentang cara berkomunikasi dengan orang lain (Saraswati et al ., 2025) . Menurut data internal sekolah tahun 2023 , hanya 27 % siswa yang aktif dalam kegiatan organisasi dan mampu menunjukkan inisiatif kepemimpinan , sementara sisanya masih cenderung menjadi peserta pasif . Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan intervensi program pengembangan potensi diri dan kepemimpinan yang lebih sistematis dan terarah . Pengabdian ini difokuskan pada peningkatan kapasitas kepemimpinan siswa melalui pendekatan pembinaan *soft skills* , refleksi diri , dan pelatihan kepemimpinan inspiratif . Pemilihan subyek pengabdian ini dilatarbelakangi oleh urgensi membangun karakter dan kepemimpinan sejak usia remaja , mengingat masa SMA merupakan periode krusial dalam pembentukan identitas dan nilai-nilai sosial (Bredabu , T . A ., 2022) . Selain itu , pendidikan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan siswa dalam berpikir kritis , berkolaborasi , dan berkontribusi positif dalam lingkungan sosialnya (Widiastuti , H ., & Hanif , M . U . H ., 2024) . Melalui program ini diharapkan terjadi perubahan sosial berupa tumbuhnya siswa-siswa yang mampu memimpin dengan empati , tanggung jawab , serta memiliki visi untuk berkontribusi di masyarakat (Awaludin , A ., 2022) . Literasi kepemimpinan di kalangan remaja menjadi kunci untuk mencetak generasi muda yang adaptif dan solutif dalam menghadapi tantangan zaman (Sartini , S ., Chondro , A ., Prayitno , H . J ., & Chairunissa , I , 2024) .

Nugroho, D., Tinggi, S., Administrasi, I., Nurjanah, N., Tinggi, S., Administrasi, I., Karmila, N., Tinggi, S., Administrasi, I., Wanti, R., Tinggi, S., Administrasi, I., Putra, T. P., Tinggi, S., Administrasi, I., Dewi, Y. P., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2024). *PENDEKATAN KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP)*. 2(6), 117–124.

Rahmadani, L. S., & Hasibuan, A. H. (2023). *Analisis pengembangan kepemimpinan pendidikan di SMP Islam Darussalam Kotagede Yogyakarta*. 17–36.

Sartika, D., & Hadijaya, Y. (2025). *Kepemimpinan dalam pendidikan multikultural*. 8(1), 91–106.

Simanjuntak, Y., Zendrato, A., & Nainggolan, G. F. (2024). *Penerapan Komitmen terhadap Nilai dan Etika Pada Sebuah Organisasi*. 8, 47622–47629.

Variani, H., & Al, H. (2024). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di sebuah satuan pendidikan*. 15(1), 991–1000.