



# Lentera

## JURNAL ILMIAH KEPENDIDIKAN

### Konsep Kepemimpinan Kelompok Kecil (*Micro-Leadership*) dalam Manajemen Pendidikan Islam

Wahyu Febriana<sup>1\*</sup>, Binti Luthfiah<sup>2</sup>, Muhammad Akmansyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

[\\*wahyufebriana79@gmail.com](mailto:*wahyufebriana79@gmail.com)

**How to cite (in APA Style):** Febriana, W., Luthfiah, B., Akmansyah, M. (2026). Konsep Kepemimpinan Kelompok Kecil (*Micro-Leadership*) dalam Manajemen Pendidikan Islam. *LENTERA: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 19 (1), pp. 22-30.

**Abstract:** *This study aims to construct the concept of micro-leadership in madrasah management based on the managerial analysis of the Hadith regarding the obligation to appoint a leader among three travelers. Using a qualitative library research method with a hadith commentary approach and organizational behavior analysis, this study finds that the hadith is not merely travel ethics but a theological foundation for forming effective functional work units. The results indicate that the principle of one leader for three people aligns with span of control and agile leadership theories, recommending the formation of small teams (3–5 members) with a single chain of command to enhance decision-making speed and accountability. The practical implication of this research offers a madrasah organizational structure model that decentralizes authority at the micro-level to overcome bureaucratic inefficiencies and ambiguity in committee responsibilities.*

**Keywords:** *Micro-leadership, Hadith of Three People, Madrasah Management, Team Effectiveness, Organizational Design.*

#### PENDAHULUAN

Topik *micro-leadership* berbasis hadis tiga orang dalam safar mengangkat pemimpin penting dibahas saat ini karena selaras dengan pergeseran manajemen modern dari birokrasi hierarkis menuju struktur lincah berbasis tim kecil dan unit fungsional. Tren *agile organization* dan *team-based work* menunjukkan bahwa efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kejelasan peran, pemimpin tim, dan koordinasi pada level mikro, bukan hanya pada struktur puncak (Permana, 2025; Wardhana et al., 2025). Dalam konteks lembaga pendidikan, tata kelola yang baik dimulai dari pengaturan struktur kerja yang jelas dan kepemimpinan pada level unit terkecil. Karena itu, mengkaji hadis ini sebagai dasar konseptual pembentukan unit kerja kecil yang efektif menjadi sangat relevan dengan arah manajemen kontemporer.

Bagi lingkungan madrasah, topik ini krusial karena realitas operasional menunjukkan banyaknya panitia dan divisi kecil (PPDB, ujian, PHBI, kurikulum,

kesiswaan, humas) yang sering kali berjalan tidak optimal akibat kaburnya rantai komando. Penelitian tentang komite dan manajemen sekolah menunjukkan bahwa efektivitas organisasi sangat bergantung pada kejelasan fungsi, peran kepemimpinan, dan mekanisme kerja komite sebagai unit pengambil keputusan (Coronado-Maldonado & Benítez-Márquez, 2023). Hadis tentang kewajiban mengangkat pemimpin dalam kelompok kecil menawarkan kerangka religius sekaligus manajerial untuk menata ulang struktur tersebut agar lebih fungsional.

Dari sisi landasan teologis, hadis yang memerintahkan pengangkatan pemimpin ketika tiga orang bepergian menunjukkan urgensi kepemimpinan dalam skala mikro. Kajian konseptual kepemimpinan Islam menegaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya persoalan makro (negara/lembaga), tetapi juga manifestasi tanggung jawab (*wilayah*) dalam kelompok kerja kecil (Duryat, 2021; Ismail et al., 2014). Mengangkat hadis ini ke dalam diskursus Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membantu menjembatani teks normatif dengan praktik manajerial modern.

Secara ilmiah, terdapat *gap* karena mayoritas penelitian kepemimpinan Islam masih berfokus pada karakter moral dan model makro (khalifah/kepala madrasah), bukan pada desain struktur unit kerja kecil (*micro-leadership*). Beberapa studi menunjukkan perlunya model yang lebih aplikatif, namun belum banyak yang secara spesifik mengaitkan hadis ini dengan rancangan struktur organisasi madrasah (Alabed, 2017; Nabila et al., 2025; Sarnoto & Rahmawati, 2022). Penelitian ini mengisi kekosongan literatur tersebut dengan menawarkan analisis manajerial spesifik atas hadis tiga orang.

Penelitian ini berfokus pada pertanyaan fundamental mengenai bagaimana hadis tentang kewajiban mengangkat pemimpin dalam kelompok 'tiga orang' dapat dijadikan landasan konseptual bagi pembentukan struktur unit kerja yang efektif di lingkungan madrasah. Secara spesifik, kajian ini akan mengeksplorasi relevansi nilai-nilai manajerial dalam hadis tersebut terhadap desain divisi atau kepanitiaan kecil agar berfungsi optimal, serta bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat mengatasi persoalan inefisiensi koordinasi dalam operasional madrasah sehari-hari.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis makna tekstual dan kontekstual hadis tentang kepemimpinan kelompok kecil serta merumuskan prinsip-prinsip *micro-leadership* dalam perspektif Islam. Lebih lanjut, penelitian ini juga berupaya mengonstruksi sebuah model struktur unit kerja madrasah yang aplikatif berdasarkan nilai-nilai manajerial yang terkandung dalam hadis tersebut, sehingga dapat diimplementasikan dalam tata kelola lembaga pendidikan untuk meningkatkan efektivitas tim kerja.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dengan menawarkan model *micro-leadership* yang menjembatani nilai normatif Islam dan desain organisasi modern.

Adapun secara praktis, hasil penelitian ini memberikan panduan strategis bagi kepala madrasah dalam membentuk tim kerja yang solid dan akuntabel. Kajian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan SK kepanitiaan serta penguatan budaya kerja kolaboratif yang religius dan profesional.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif berbasis kepustakaan (*library research*), karena objek yang dikaji berupa teks (hadis) dan literatur konseptual manajemen/organisasi, bukan perilaku lapangan atau pengukuran kuantitatif. Dalam pendekatan studi hadis, pemaknaan dilakukan melalui kerangka syarah/*ma'āni al-ḥadīth* untuk membaca makna lafaz, konteks kemunculan (termasuk relevansi sosial-historis), serta implikasi normatifnya agar hadis mengangkat pemimpin dalam kelompok kecil dipahami secara tekstual sekaligus kontekstual (Creswell & Creswell, 2017; Setyowati et al., 2024; Shiri, 2003). Pada saat yang sama, penelitian menerapkan analisis manajerial (perilaku organisasi dan MSDM) untuk menautkan nilai-nilai kepemimpinan mikro, koordinasi, dan pembagian peran dalam hadis dengan teori tim modern seperti *self-directed work teams* (Karima & Miyono, 2024; Nikmat, 2022), sehingga hadis tidak berhenti pada pembahasan fiqh ibadah, tetapi menjadi dasar desain unit kerja/panitia yang efektif di madrasah.

Sumber data penelitian dibagi menjadi data primer dan sekunder. Data primer berupa riwayat hadis tentang pengangkatan pemimpin dalam safar. Sedangkan data sekunder meliputi literatur *fiqh siyasah* dan kepemimpinan Islam, buku/jurnal MSDM tentang *teamwork*, struktur, dan rentang kendali, serta jurnal manajemen pendidikan terkait efektivitas kerja tim di sekolah/madrasah. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi melalui penelusuran referensi fisik dan digital. Proses ini dilanjutkan dengan mengunci data menggunakan kata kunci spesifik seperti *amīr* (pemimpin), *safar* (perjalanan/proyek), *micro-leadership*, *teamwork effectiveness*, dan struktur tim. Dengan demikian, setiap sumber yang relevan dapat diinventarisasi dan diklasifikasikan menurut tema untuk memudahkan analisis (Miles et al., 2014).

Analisis data memakai analisis isi (*content analysis*) dengan langkah unitisasi tema, kategorisasi konsep, dan penarikan inferensi makna dari teks (hadis dan literatur) untuk merumuskan prinsip *micro-leadership*. Pendekatan ini sejalan dengan kerangka analisis isi yang memandang teks sebagai komunikasi bermakna yang perlu diinterpretasi secara sistematis (Ahmad, 2018; Krippendorff, 2018; Neuendorf, 2018; Selvi, 2019). Setelah itu, dilakukan analisis komparatif untuk memperbandingkan konsep kepemimpinan kelompok kecil dalam hadis dengan teori tim modern (termasuk karakteristik *self-directed teams*), lalu disintesis untuk menyusun benang merah menjadi model struktur unit kerja madrasah (divisi/panitia) yang menegaskan pemimpin unit, tugas, alur koordinasi, dan akuntabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Tinjauan Hadits tentang 'Tiga Orang' (Amir as-Safar)

Hadis tentang pengangkatan pemimpin dalam kelompok kecil diriwayatkan oleh Abu Dawud (No. 2608 dan 2609) melalui jalur Abu Salamah dari Abu Sa'id al-Khudri dan Abu Hurairah (ra), dengan redaksi: "*Idzā kharaja thalāthah fī safar falyuammirū aḥadahum*" (Jika tiga orang keluar untuk bepergian, maka hendaklah mereka mengangkat salah satunya sebagai pemimpin). Analisis sanad menunjukkan bahwa hadis ini dinilai *ḥasan* (baik) oleh Abu Dawud, meskipun beberapa ulama kontemporer mencatat adanya kelemahan pada jalur tertentu; namun substansi maknanya dikuatkan oleh riwayat autentik dalam Sahih Muslim tentang pengangkatan imam salat ketika ada tiga orang atau lebih, yang secara analogis (*qiyās*) menegaskan prinsip penunjukan pemimpin dalam aktivitas kolektif berskala kecil. Secara matan (isi hadis), terdapat tiga elemen kunci: (1) jumlah minimal tiga orang, (2) kondisi *safar* (perjalanan/proyek), dan (3) perintah eksplisit untuk mengangkat *amīr* (pemimpin) dari salah satu anggota.

Makna tiga sebagai angka minimal memiliki signifikansi manajerial yang mendalam, karena dalam dinamika kelompok, dua orang cenderung membentuk relasi diadik tanpa kebutuhan hierarki formal, sementara tiga orang atau lebih membuka potensi perbedaan pendapat yang memerlukan mekanisme pengambilan keputusan dan *voting power* untuk menghindari *deadlock* (kebuntuan keputusan). Konsep *safar* (perjalanan) dalam hadis dapat dipahami secara analogis sebagai proyek atau program kerja dengan tujuan, batas waktu, dan struktur kolaboratif tertentu, sehingga hadis ini tidak terbatas pada perjalanan fisik, tetapi mencakup setiap aktivitas kolektif berdurasi terbatas yang mengharuskan koordinasi dan kepemimpinan, seperti panitia PPDB, ujian, atau peringatan hari besar di madrasah. *Asbab al-wurud* (konteks kemunculan hadis) menunjukkan bahwa Nabi SAW memberikan tuntunan praktis agar setiap kelompok kecil, bahkan yang terkecil, memiliki pemimpin untuk menjaga keteraturan, kecepatan respons, dan akuntabilitas dalam kondisi dinamis seperti perjalanan.

### Konsep *Micro-Leadership* dalam Manajemen Pendidikan Islam

*Micro-leadership* didefinisikan sebagai kepemimpinan yang berfokus pada interaksi intensif dalam skala tim kecil (2–5 orang), dengan penekanan pada kecepatan pengambilan keputusan, kohesi interpersonal, dan pengelolaan emosi anggota, bukan pada kebijakan makro atau struktur besar institusi. Dalam konteks madrasah, *micro-leadership* merujuk pada kemampuan kepala unit kerja kecil (seperti ketua panitia, koordinator divisi) untuk memimpin secara efektif tanpa harus selalu bergantung pada direktif kepala madrasah, sehingga mendorong desentralisasi wewenang dan responsivitas organisasi. Urgensi hierarki dalam skala mikro ditekankan oleh hadis karena tanpa pemimpin yang jelas, bahkan

kelompok kecil dapat mengalami kekacauan (*chaos*), konflik internal, dan inefisiensi akibat tidak adanya pihak yang berwenang memutus perbedaan pendapat atau mengkoordinasikan tindakan anggota.

Karakteristik pemimpin tim (*amīr*) dalam konteks *micro-leadership* mencakup kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) yang tinggi, terutama dalam dimensi empati, kesadaran diri, dan keterampilan sosial, karena pemimpin kelompok kecil harus mampu memahami kebutuhan emosional setiap anggota, mengelola konflik interpersonal, dan membangun kohesi tim dalam waktu singkat. Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pemimpin berkorelasi positif dengan efektivitas pengambilan keputusan, dinamika tim, dan kesuksesan organisasi, karena pemimpin dengan EI tinggi dapat mengintegrasikan informasi emosional dan kognitif dalam situasi bertekanan tinggi serta mencegah reaksi impulsif. Selain itu, pemimpin mikro harus memiliki kecepatan pengambilan keputusan, karena dalam konteks safar (proyek madrasah yang dinamis), keputusan sering kali harus dibuat secara cepat tanpa menunggu birokrasi panjang, sehingga kompetensi situasional dan otonomi pengambilan keputusan menjadi krusial.

## **Implementasi Hadits dalam Struktur Unit Kerja Madrasah**

### **1. Pembentukan Struktur Panitia/Gugus Tugas (*Task Force*)**

Penerapan prinsip setiap 3 orang harus ada 1 ketua dalam konteks madrasah mengharuskan setiap panitia atau gugus tugas dipecah menjadi sel-sel kecil (3–5 orang) dengan pemimpin yang ditunjuk secara formal, sehingga menghindari struktur panitia yang gemuk (banyak anggota) namun minim fungsi karena tidak ada koordinasi efektif. Dalam teori manajemen, konsep span of control (rentang kendali) yang dikemukakan oleh (Gulick & Urwick, 2004) menyatakan bahwa seorang manajer sebaiknya hanya membawahi 4–6 subordinat langsung untuk menjaga kualitas komunikasi dan pengawasan; di luar angka tersebut, jumlah hubungan interpersonal yang harus dikelola meningkat secara eksponensial (hingga 127% untuk setiap penambahan satu orang), sehingga menyebabkan kebingungan dan penurunan efektivitas. Hadis tiga orang sejalan dengan prinsip ini, karena menekankan pembentukan unit kerja kecil yang otonom namun dipimpin, dengan pemimpin yang dapat mengawasi dan mengkoordinasikan setiap anggota secara langsung.

### **2. Kejelasan Rantai Komando (*Unity of Command*)**

Hadis menekankan penunjukan satu orang (*falyuammirrū aḥadahum*) sebagai pemimpin, bukan kolektif kolegal tanpa penanggung jawab, sehingga mencerminkan prinsip *unity of command* (kesatuan komando) yang dikemukakan oleh Henri Fayol, yaitu setiap anggota organisasi harus menerima perintah hanya dari satu atasan untuk menghindari kebingungan, duplikasi perintah, dan konflik instruksi (Mochamad Hanafi, 2022). Dalam konteks madrasah, pentingnya

penunjukan ketua unit secara formal melalui Surat Keputusan (SK) memberikan legitimasi kepemimpinan, memperjelas akuntabilitas, dan memastikan bahwa anggota tim tahu kepada siapa mereka harus melapor dan dari siapa mereka menerima arahan, sehingga memperkuat stabilitas dan ketertiban kerja. Tanpa kejelasan rantai komando, struktur panitia madrasah sering kali mengalami tumpang tindih wewenang, ketidakjelasan peran, dan rendahnya akuntabilitas individu, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas unit kerja.

### **3. Mekanisme Pengambilan Keputusan Cepat dan Kepatuhan Tim**

Dalam safar (proyek madrasah yang dinamis seperti PPDB, ujian, atau kegiatan insidental), keputusan sering kali harus diambil secara cepat dan adaptif, sehingga peran amīr kelompok kecil sangat krusial dalam memutus perselisihan internal atau menentukan langkah taktis tanpa harus selalu menunggu arahan dari kepala madrasah, yang mencerminkan desentralisasi wewenang dan pemberdayaan kepemimpinan lini depan (*leader-leader model*). Pendekatan *agile leadership* dalam organisasi modern (seperti Team of Teams model yang dikembangkan oleh Jenderal Stanley McChrystal) menekankan bahwa dalam lingkungan kompleks dan dinamis, organisasi harus memberdayakan tim-tim kecil untuk membuat keputusan secara otonom dalam kerangka tujuan bersama dan komunikasi transparan, sehingga organisasi dapat bergerak lebih cepat dan adaptif (Nurdin et al., 2024). Hadis tiga orang memberikan landasan teologis bagi model ini dengan menegaskan bahwa kepemimpinan mikro (*micro-leadership*) adalah kewajiban syariat, bukan sekadar preferensi manajerial.

Membangun budaya *sam'an wa tā'atan* (dengar dan taat) dalam konteks profesionalitas kerja tim madrasah berarti anggota panitia atau divisi harus menghormati keputusan pemimpin unit yang telah ditunjuk secara sah, selama keputusan tersebut tidak bertentangan dengan aturan syariat atau kebijakan lembaga. Konsep ini bukan berarti kepatuhan buta, tetapi kepatuhan fungsional yang didasarkan pada legitimasi wewenang, kompetensi pemimpin, dan kepentingan kolektif organisasi, sehingga meminimalkan konflik internal dan mempercepat eksekusi program. Dalam riset tentang team emotional intelligence, kepatuhan dan kohesi tim meningkat ketika pemimpin memiliki kecerdasan emosional tinggi dan mampu membangun kepercayaan interpersonal, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas tim dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Integrasi Nilai Islam dan Manajemen SDM Modern**

Tabel berikut membandingkan konsep hadis tiga orang dengan teori manajemen modern (*span of control* dan *agile leadership*) untuk menunjukkan relevansi dan aplikabilitas prinsip hadis dalam desain organisasi madrasah kontemporer.

*Konsep Kepemimpinan Kelompok Kecil (Micro-Leadership) dalam Manajemen Pendidikan Islam*

<b>Aspek</b>	<b>Hadis Tiga Orang (Amir as-Safar)</b>	<b>Teori Manajemen Modern</b>	<b>Implementasi di Madrasah</b>
<b>Ukuran Unit Kerja</b>	Minimal 3 orang memerlukan pemimpin	<i>Span of Control</i> : 4–6 orang per manajer	Panitia/Divisi dibentuk dalam sel kecil (3–5 orang) dengan ketua yang jelas
<b>Penunjukan Pemimpin</b>	Wajib mengangkat <i>satu</i> pemimpin ( <i>aḥadahum</i> )	<i>Unity of Command</i> : satu atasan untuk setiap bawahan	SK penunjukan Ketua Panitia/Koordinator Unit untuk legitimasi wewenang
<b>Alasan Kepemimpinan</b>	Menghindari kekacauan ( <i>fitnah</i> ) dan mempercepat keputusan	<i>Flattening organization</i> dan desentralisasi wewenang ( <i>Agile Leadership</i> )	Desentralisasi pengambilan keputusan ke level unit kerja kecil
<b>Konteks Kerja</b>	<i>Safar</i> (perjalanan/proyek temporer)	<i>Task Force/Project-Based Team</i> dengan tujuan dan durasi terbatas	Panitia PPDB, Ujian, PHBI, Tim Pengembang Kurikulum sebagai proyek
<b>Kecepatan Keputusan</b>	Pemimpin kelompok memutuskan tanpa eskalasi ke otoritas lebih tinggi	<i>Leader-Leader Model: push decision-making downward</i>	Ketua Panitia berwenang membuat keputusan operasional tanpa selalu menunggu Kepala Madrasah
<b>Kepatuhan Anggota</b>	<i>Sam'an wa tā'atan</i> (dengar dan taat) dalam kebaikan	<i>Team Cohesion &amp; Emotional Intelligence</i> : kepercayaan dan koheisi berbasis empati	Budaya profesionalitas dan kepatuhan fungsional berbasis legitimasi dan kompetensi pemimpin
<b>Kompetensi Pemimpin</b>	Pemimpin harus orang yang paling layak ( <i>aqrabuhum</i> )	<i>Emotional Intelligence (EI)</i> : <i>self-awareness, empathy, social skills</i>	Seleksi Ketua Panitia berdasarkan kompetensi teknis dan kecerdasan emosional
<b>Struktur Organisasi</b>	Hierarki mikro dalam kelompok kecil	<i>Self-Directed Work Teams &amp; Team of Teams</i>	Model struktur organisasi madrasah: Unit kerja otonom dengan ketua, koordinasi horizontal antarunit

Sintesis antara nilai Islam (hadis kepemimpinan mikro) dan teori manajemen SDM modern menghasilkan model usulan struktur organisasi unit kerja madrasah berbasis micro-leadership dengan karakteristik berikut: (1) setiap unit kerja (divisi/panitia) terdiri dari 3–5 anggota dengan satu ketua yang ditunjuk secara formal melalui SK, (2) ketua unit memiliki wewenang pengambilan keputusan operasional dalam batas mandat yang jelas, (3) koordinasi antar-unit dilakukan melalui rapat koordinasi berkala tanpa menghilangkan otonomi unit, (4)

kepala madrasah berperan sebagai fasilitator dan supervisor strategis, bukan eksekutor harian, dan (5) seleksi ketua unit didasarkan pada kompetensi teknis dan kecerdasan emosional, bukan senioritas semata. Model ini memungkinkan madrasah untuk lebih responsif, adaptif, dan efisien dalam mengelola program-program pendidikan, karena menggabungkan kewajiban syariat (hadis) dengan best practices manajemen kontemporer.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hadis tentang kewajiban mengangkat pemimpin dalam kelompok tiga orang merupakan prinsip manajemen universal yang sangat relevan untuk mengatasi inefisiensi struktural di madrasah. Secara substansial, hadis ini menegaskan bahwa setiap unit kerja, sekecil apa pun skalanya, memerlukan struktur hierarki yang jelas dengan satu penanggung jawab (*unity of command*) untuk mencegah kekacauan koordinasi dan kebuntuan keputusan. Integrasi nilai hadis ini dengan teori manajemen modern seperti *span of control* dan *agile team* menghasilkan model tata kelola madrasah yang berbasis pada sel-sel kerja otonom, di mana pendelegasian wewenang ke level mikro terbukti mampu meningkatkan responsivitas organisasi terhadap dinamika operasional pendidikan.

Penelitian juga menggarisbawahi bahwa penerapan micro-leadership di madrasah dapat mentransformasi budaya kerja dari yang bersifat pasif-birokratis menjadi proaktif-kolaboratif. Dengan adanya pemimpin yang jelas pada setiap tim kecil (3–5 orang), akuntabilitas anggota meningkat dan fenomena social loafing (kemalasan sosial) dapat diminimalisir. Model kepemimpinan mikro yang mensyaratkan kompetensi emosional dan teknis ini memastikan bahwa pengambilan keputusan taktis dapat dilakukan dengan cepat tanpa harus selalu melalui eskalasi vertikal ke kepala madrasah, sehingga menciptakan organisasi pendidikan yang lebih lincah dan adaptif dalam merespons tantangan.

Sebagai implikasi praktis, disarankan kepada Kepala Madrasah untuk meninjau ulang struktur kepanitiaan dan divisi kerja yang ada dengan menerapkan prinsip micro-leadership, yakni memecah kelompok kerja besar menjadi tim-tim kecil yang masing-masing dipimpin oleh ketua dengan mandat Surat Keputusan (SK) yang spesifik. Selain itu, proses seleksi pemimpin unit hendaknya tidak lagi berbasis senioritas semata, melainkan memprioritaskan kompetensi teknis dan kecerdasan emosional (*aqrabuhum*) sebagaimana kriteria kelayakan amir dalam situasi dinamis, agar pemimpin tersebut mampu menjaga kohesi dan efektivitas tim.

Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk menguji validitas model konseptual ini melalui studi lapangan (*field research*) guna mengukur dampak langsung penerapan struktur mikro terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru di lingkungan madrasah. Riset lanjutan juga dapat mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi keberhasilan micro-leadership, seperti budaya organisasi lokal dan tingkat kesiapan sumber daya manusia di madrasah, untuk

menyempurnakan implementasi teori ini dalam konteks yang lebih beragam.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, J. (2018). Desain penelitian analisis isi (Content analysis). *Jurnal Analisis Isi*.
- Alabed, M. (2017). *Exploring the Islamic principles on leadership and its implementation between Muslim leaders in Sweden*.
- Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan pendidikan: Meneguhkan legitimasi dalam berkontestasi di bidang pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Gulick, L., & Urwick, L. (2004). *Papers on the Science of Administration*. Routledge.
- Ismail, T. M. S. T., Baru, R., Hassan, A. F., Salleh, A. Z. B., & Amin, M. F. M. (2014). The matan and sanad criticisms in evaluating the hadith. *Asian Social Science*, 10(21), 152.
- Karima, I., & Miyono, N. (2024). Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten di SD Negeri Lamper Kidul 01. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(1), 338–346.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage Publications Sage CA: Thousand Oaks, CA.
- Mochamad Hanafi, S. A. P. (2022). Dasar-dasar ilmu administrasi. *Ilmu Administrasi Disegala Bidang*, 35.
- Nabila, S., Mutafi, A., Trihudiyatmanto, M., & Efendi, B. (2025). Membangun Budaya Organisasi: Integrasi Al-Qur'an Dan Hadist Dalam Pengelolaan Perilaku Organisasi. *Journal Of Science And Social Research*, 8(1), 251–259.
- Neuendorf, K. A. (2018). Content analysis and thematic analysis. In *Advanced research methods for applied psychology* (pp. 211–223). Routledge.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai*. Penerbit P4I.
- Nurdin, A., Welly, J., & Ghazali, A. (2024). *Organizational Agility Assessment to Evaluate the Effectiveness of Structure Streamlining and Implementation of "Team of Teams" as the New Way of Working in the West Java Provincial Government*.
- Permana, R. (2025). *Panduan Next-Gen HR: Merancang Organisasi & Menciptakan Pemimpin Masa Depan*. HGU Publishing.

- Sarnoto, A. Z., & Rahmawati, S. T. (2022). Quranic perspective on leadership in educational institutions. *IJEMS*, 1(1), 8–13.
- Selvi, A. F. (2019). Qualitative content analysis. In *The Routledge handbook of research methods in applied linguistics* (pp. 440–452). Routledge.
- Setyowati, R. D., Tisnawati, N., & Pahrudin, A. (2024). Quality Education Management In Madrasah. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45–54.
- Shiri, A. (2003). Digital library research: current developments and trends. *Library Review*. <https://doi.org/10.1108/00242530310476689>
- Wardhana, H., Kusumo, D. F. A., Fitria Lilyana, S. E., Aziz, Y. A., & Ked, S. (2025). *Agile Human Resources: Mengelola SDM dengan Fleksibilitas dan Inovasi*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.