

Deteksi Leadership Styles Peserta Didik Berbasis Management Style Diagnostic Test dalam Penguatan Budaya Unggul Sekolah di International Islamic Boarding School

Hasan Argadinata^{1*}, Mustiningsih¹, Djum Djum Noor Benty¹, Firda Hana Dianti¹, Muhammad 'Afwan Mufti¹, Husen Surya Dinata²

¹Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No.5, Malang, Jawa Timur, 65145, Indonesia

²International Islamic Boarding School (IIBS) Baitul Manshurin, Jl. Kapi Minda VII, Malang, Jawa Timur, 65154, Indonesia

*Penulis korespondensi, email: hasan.argadinata.fip@um.ac.id

doi: 10.17977/um050v8i12025p77-87

Riwayat artikel

Diajukan: 14 Mei 2025

Direvisi: 21 Mei 2025

Diterima: 23 Mei 2025

Diterbitkan: 24 Mei 2025

Kata kunci

Budaya unggul sekolah

Leadership styles

Management style diagnostic test

Abstrak

Pembentukan budaya sekolah yang unggul memerlukan peran kepemimpinan yang kuat dari seluruh komponen sekolah, termasuk peserta didik. Penelitian ini bertujuan memetakan gaya kepemimpinan peserta didik menggunakan *Management Style Diagnostic Test* (MSDT) berbasis teori Reddin serta menguji pengaruh intervensi pelatihan kepemimpinan terhadap perubahan gaya tersebut di IIBS Baitul Manshurin. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan *desain one-group pretest-posttest*. Sebanyak 558 peserta didik SMP dan SMA mengikuti pengukuran gaya kepemimpinan sebelum dan sesudah program pengembangan kepemimpinan sekolah. Hasil menunjukkan distribusi frekuensi gaya kepemimpinan siswa berubah secara signifikan setelah intervensi. Sebelum intervensi, proporsi terbesar termasuk kategori gaya kurang efektif (mis. *Autocratic* 21% dan *Missionary* 16%), namun sesudahnya proporsi gaya efektif meningkat tajam (mis. *Developer* 20% dan *Bureaucrat* 18%). Uji statistik *paired t-test* menunjukkan perbedaan bermakna antara skor kepemimpinan sebelum dan sesudah program ($p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pemetaan dan pengembangan gaya kepemimpinan peserta didik melalui MSDT berkontribusi pada penguatan budaya unggul sekolah. Dengan meningkatnya kepemimpinan efektif di kalangan peserta didik, tercipta iklim sekolah yang lebih kolaboratif, disiplin, dan berprestasi, sejalan dengan nilai-nilai budaya unggul.

1. Pendahuluan

Budaya sekolah yang unggul ditandai oleh nilai-nilai positif seperti kejujuran, integritas, keberanian, kerja keras, kerjasama, inovasi, dan tanggung jawab sosial. Terbentuknya budaya unggul terbukti berhubungan dengan peningkatan prestasi akademik maupun non-akademik serta karakter peserta didik. Untuk mewujudkan hal tersebut, kepemimpinan yang kuat dalam sekolah menjadi salah satu pilar utama yang harus dibangun. Kepemimpinan efektif di lingkungan sekolah mendorong terlaksananya komitmen bersama dan kerja sama seluruh warga sekolah dalam mencapai standar mutu pendidikan yang tinggi. Selama ini, peran kepemimpinan di sekolah sering dikaitkan dengan kepala sekolah atau guru, padahal peserta didik juga memiliki potensi kepemimpinan yang dapat memengaruhi iklim sekolah. *Leadership* di kalangan peserta didik berperan penting dalam perkembangan pribadi mereka dan komunitas sekolah secara keseluruhan (Chan, 2023). Peserta didik adalah calon pemimpin masyarakat di masa depan; kemampuan memimpin yang dibentuk sejak dini akan berdampak mendalam pada pertumbuhan karakter dan prestasi mereka.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan peserta didik relatif jarang dilakukan dibandingkan studi kepemimpinan guru atau manajemen pendidikan. Padahal, memahami ragam gaya kepemimpinan yang dimiliki peserta didik penting agar sekolah dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi kepemimpinan tersebut secara optimal. Peserta didik yang mendapat kesempatan mengasah kepemimpinan sejak sekolah menengah dilaporkan memiliki peluang lebih besar meraih prestasi di jenjang berikutnya. Sebuah survei di Amerika Serikat menemukan bahwa peserta didik SMA yang terlibat dalam organisasi kepemimpinan *student government* lebih sering meraih beasiswa, penghargaan, dan posisi kepemimpinan saat melanjutkan ke perguruan tinggi (Chesnut & Tran-Johnson, 2013). Temuan ini mengindikasikan bahwa pembinaan kepemimpinan peserta didik bukan hanya berdampak pada iklim sekolah saat ini, tetapi juga pada kesuksesan mereka di masa depan. Selain itu, program kepemimpinan peserta didik terbukti efektif dalam membentuk

kultur sekolah yang positif dan kondusif bagi pembelajaran sosial-emosional. Dengan kata lain, investasi pada kepemimpinan peserta didik sejalan dengan upaya pembentukan budaya sekolah unggul yang berkelanjutan.

International Islamic Boarding School (IIBS) Baitul Manshurin sebagai sekolah berasrama bertaraf internasional memiliki visi mencetak generasi berkarakter unggul dan pemimpin yang beriman. Untuk mencapai visi tersebut, sekolah ini menerapkan berbagai program pengembangan karakter dan kepemimpinan bagi peserta didik (Komalasari & Saripudin, 2022). Observasi awal menunjukkan bahwa meskipun peserta didik memiliki semangat belajar tinggi, dinamika kepemimpinan di antara mereka beragam. Beberapa peserta didik tampil dominan memimpin kegiatan, sementara yang lain cenderung pasif atau enggan mengambil inisiatif. Perbedaan gaya memimpin ini, apabila tidak dikenali dan diarahkan, dapat memengaruhi suasana asrama dan sekolah, baik secara positif maupun negatif. Oleh karena itu, diperlukan pemetaan gaya kepemimpinan peserta didik agar pihak sekolah dapat memahami profil kepemimpinan peserta didik dan merancang intervensi yang tepat.

Management Style Diagnostic Test (MSDT) merupakan alat ukur psikologis yang dikembangkan untuk mengidentifikasi tipe gaya manajerial atau kepemimpinan seseorang. MSDT didasarkan pada teori kepemimpinan tiga-dimensi yang dikemukakan oleh W.J. Reddin dalam Argadinata et al., (2025). Reddin mengklasifikasikan perilaku kepemimpinan berdasarkan orientasi tugas, orientasi hubungan, dan efektivitas gaya dalam situasi tertentu. Empat pola dasar yang menjadi kombinasi dimensi tersebut adalah: *Integrated* (tinggi tugas, tinggi hubungan), *Related* (rendah tugas, tinggi hubungan), *Separated* (rendah tugas, rendah hubungan), dan *Dedicated* (tinggi tugas, rendah hubungan) (Argadinata et al., 2025). Selanjutnya, setiap pola dasar memiliki bentuk efektif dan tidak efektif tergantung kesesuaian dengan situasi, sehingga secara keseluruhan terdapat delapan tipe gaya kepemimpinan yang dihasilkan. Empat gaya dikategorikan efektif, yaitu: *Bureaucrat*, *Developer*, *Benevolent Autocratic*, dan *Executive*. Sementara empat gaya lainnya kurang efektif (*inefektif*), yaitu: *Deserter*, *Autocratic*, *Missionary*, dan *Compromiser*. Alat MSDT telah digunakan dalam berbagai penelitian sebelumnya, terutama untuk mengukur gaya manajerial pada kepala sekolah atau pemimpin organisasi. Misalnya, studi Argadinata et al. (2023) menggunakan MSDT untuk memetakan gaya manajemen kepala sekolah di Yogyakarta dan menemukan bahwa tipe *Bureaucrat* dan *Developer* mendominasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kepatuhan pada aturan (*bureaucrat*) dan pengembangan hubungan yang harmonis (*developer*) merupakan profil kepemimpinan yang banyak ditemui pada pemimpin sekolah berhasil.

Berangkat dari latar belakang di atas, pertanyaan yang muncul adalah bagaimana profil gaya kepemimpinan peserta didik di IIBS Baitul Manshurin sebelum dan sesudah dilakukan intervensi kepemimpinan? Serta, sejauh mana intervensi tersebut mampu mengubah proporsi gaya kepemimpinan efektif di kalangan peserta didik sebagai upaya penguatan budaya unggul sekolah? Penelitian pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan: (1) mendeteksi distribusi awal *leadership styles* peserta didik IIBS Baitul Manshurin menggunakan MSDT, (2) melaksanakan program pengembangan kepemimpinan berbasis hasil pemetaan tersebut, dan (3) menganalisis perubahan gaya kepemimpinan peserta didik pasca program serta implikasinya terhadap budaya unggul sekolah. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam distribusi gaya kepemimpinan peserta didik sebelum dan sesudah intervensi, di mana pasca intervensi akan terjadi peningkatan proporsi gaya kepemimpinan efektif. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi sekolah dalam memperkuat budaya unggul melalui pemberdayaan kepemimpinan peserta didik, serta melengkapi khazanah kajian akademik mengenai kepemimpinan peserta didik yang selama ini masih terbatas.

2. Metode

Kegiatan pengabdian masyarakat ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan rancangan *pre-test post-test one group design*. Artinya, pengukuran dilakukan sebelum dan sesudah pemberian intervensi pada kelompok subjek yang sama tanpa kelompok kontrol pembandingan. Subjek penelitian adalah seluruh peserta didik jenjang SMP dan SMA di IIBS Baitul Manshurin, Malang, yang berjumlah 558 peserta didik (terdiri dari 312 peserta didik SMP kelas VII-IX dan 246 peserta didik SMA kelas X-XII). Pemilihan subjek secara populasi sengaja dilakukan mengingat program ini merupakan implementasi skala sekolah dalam rangka pembinaan budaya unggul.

Instrumen utama yang digunakan untuk mendeteksi gaya kepemimpinan siswa adalah *Management Style Diagnostic Test (MSDT)* versi terbaru yang telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia (Pertiwi et al., 2022). Pengukuran MSDT dilaksanakan dua kali: pertama pada tahap *pre-test* untuk memperoleh profil awal gaya kepemimpinan masing-masing siswa, dan kedua pada tahap *post-test* setelah siswa mengikuti rangkaian program intervensi. Tes MSDT berisi 64 item pernyataan berpasangan yang harus dipilih salah satu oleh responden sesuai kecenderungan gaya kepemimpinannya. Setiap kombinasi jawaban kemudian di-skoring mengacu pada panduan MSDT sehingga menghasilkan tipe gaya kepemimpinan dominan untuk tiap individu. Sebelum tes dilaksanakan, peserta diberi penjelasan mengenai tujuan pengukuran dan dijamin kerahasiaan hasil individual. Pelaksanaan MSDT dilakukan secara klasikal di aula sekolah dengan pendampingan tim peneliti

dan konselor sekolah. Seluruh siswa hadir dan berpartisipasi penuh dalam kedua sesi pengukuran (*pre dan post*), sehingga tidak ada *attrition* dalam sampel.

Intervensi yang diberikan berupa program pengembangan kepemimpinan peserta didik selama satu semester (6 bulan) setelah *pre-test*. Program ini dirancang berdasarkan hasil pemetaan awal gaya kepemimpinan dan disusun melalui kolaborasi antara tim akademisi dan pihak sekolah. Beberapa komponen utama intervensi meliputi: (1) *Leadership Training Workshop* – pelatihan kepemimpinan intensif selama dua hari yang menekankan pada nilai-nilai kerja tim, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan etik; (2) *Mentoring* – pendampingan oleh guru asrama atau wali kelas bagi kelompok peserta didik dengan gaya kepemimpinan serupa, untuk memberikan umpan balik personal atas hasil MSDT mereka; (3) *Student Leadership Projects* – penugasan proyek kelompok seperti mengelola acara sekolah, lomba, atau kegiatan sosial dimana siswa diberi peran pemimpin bergilir sesuai gaya masing-masing, sehingga mereka dapat berlatih menerapkan berbagai pendekatan kepemimpinan dalam situasi nyata; (4) *Reflection Session* – sesi refleksi bulanan di mana peserta didik berbagi pengalaman memimpin dan menerima masukan dari teman sebaya maupun mentor, bertujuan meningkatkan kesadaran diri (*self-awareness*) terhadap kekuatan dan area yang perlu dikembangkan dari gaya kepemimpinan mereka. Selama program, sekolah juga mengintegrasikan pendidikan karakter kepemimpinan melalui kegiatan harian, misalnya apel pagi, diskusi keagamaan, dan *peer tutoring*. Intervensi dirancang agar seluruh siswa mendapat kesempatan memimpin dalam skala kecil (misalnya sebagai ketua kelompok belajar atau koordinator rumah tangga asrama) guna melatih rasa tanggung jawab dan kemandirian.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Data utama berupa kategori gaya kepemimpinan setiap peserta didik sebelum dan sesudah program, yang kemudian dihitung distribusi frekuensinya pada masing-masing dari 8 tipe MSDT. Distribusi ini disajikan dalam tabel dan visualisasi grafik untuk memudahkan perbandingan. Selain itu, untuk menguji signifikansi perubahan, digunakan uji statistik *uji-t* berpasangan (*paired sample t-test*) terhadap skor kategori gaya kepemimpinan. Skor tersebut diperoleh dengan mengkonversi kategori gaya menjadi skala ordinal 1 s.d. 4 mewakili tingkat efektivitas (misalnya, kategori gaya efektif diberi skor lebih tinggi daripada yang tidak efektif). *Uji-t* berpasangan dipilih karena data pre dan post berasal dari sampel yang sama dan berpasangan per individu. Asumsi kenormalan perbedaan skor diverifikasi secara statistik; dan apabila asumsi tak terpenuhi, disiapkan alternatif uji *non-parametrik Wilcoxon*. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (dua ekor). Selain analisis statistik inferensial, dilakukan pula analisis deskriptif-komparatif terhadap perubahan persentase tiap kategori gaya. Data kualitatif berupa hasil observasi dan catatan refleksi siswa selama program dimanfaatkan untuk memperkaya pembahasan, meski tidak disajikan secara mendalam dalam artikel ini. Seluruh prosedur penelitian telah disosialisasikan kepada pihak sekolah dan orang tua/wali siswa. Izin dan persetujuan partisipasi (*informed consent*) diperoleh secara tertulis dari sekolah dan komite orang tua sebelum pelaksanaan kegiatan.

3. Hasil dan Pembahasan

Tahapan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di *International Islamic Boarding School (IIBS) Baitul Manshurin* dilaksanakan melalui pendekatan sistematis dan berjenjang, mengintegrasikan pendidikan karakter, peningkatan literasi hukum, serta asesmen kepemimpinan digital berbasis *Management Style Diagnostic Test (MSDT)* (Argadinata & Majid, 2022). Dokumentasi visual yang disajikan berikut ini menggambarkan tiga fase utama dari kegiatan tersebut, mulai dari fase sosialisasi, pembinaan, hingga evaluasi berbasis digital.



Gambar 1. Sosialisasi dan Internalisasi Nilai Kepemimpinan

Kegiatan pengabdian diawali dengan penyelenggaraan forum sosialisasi dan pengenalan program deteksi gaya kepemimpinan kepada seluruh peserta didik jenjang SMP dan SMA. Forum ini difokuskan untuk membentuk *awareness* awal peserta didik terkait pentingnya kepemimpinan dalam kehidupan sekolah dan sosial mereka, serta memperkenalkan kerangka kerja MSDT (*Management Style Diagnostic Test*) yang akan digunakan untuk memetakan potensi kepemimpinan masing-masing individu. Dalam gambar, terlihat ratusan peserta didik laki-laki berkumpul di aula utama dengan suasana yang tertib dan antusias. Materi pembuka yang disampaikan memuat pengantar tentang 8 tipe gaya kepemimpinan Reddin, serta penjelasan bagaimana gaya tersebut dapat memengaruhi iklim kolaboratif dan budaya unggul di lingkungan asrama dan kelas (Rahmawati & Supriyanto, 2020). Peserta didik diajak merenungkan nilai-nilai utama kepemimpinan islami, seperti amanah, adil, bijak, dan bertanggung jawab. Sesi ini juga memberikan konteks bagaimana hasil pemetaan MSDT akan digunakan untuk kepentingan pengembangan karakter, bukan untuk klasifikasi semata. Sosialisasi dilakukan secara komunikatif dan persuasif agar peserta didik merasa nyaman dan termotivasi untuk mengikuti seluruh rangkaian program. Dengan cara ini, sekolah membangun pondasi kesadaran bahwa kepemimpinan adalah bagian dari misi pembentukan pribadi yang matang, bukan sekadar jabatan atau kekuasaan (Sanusi & Darmawan, 2016).



Gambar 2. Pelatihan Kepemimpinan dan Refleksi Gaya Kepemimpinan

Setelah membangun kesadaran awal, kegiatan berlanjut ke fase penguatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan reflektif dan forum terbuka. Peserta didik laki-laki dan perempuan mengikuti sesi ini secara terpisah dalam satu ruang aula, dengan penataan ruang yang mengikuti norma dan kultur pesantren modern (Argadinata & Benty, 2023). Fokus dari fase ini adalah memberikan wawasan mendalam kepada peserta didik tentang bagaimana gaya kepemimpinan terbentuk, bagaimana mengenali ciri khas gaya mereka sendiri, serta bagaimana gaya tersebut dapat diarahkan menjadi lebih adaptif dan efektif (Mustiningsih et al., 2023). Para fasilitator menyajikan studi kasus kepemimpinan sekolah, mengulas perbedaan antara gaya *Autocratic*, *Developer*, *Executive*, dan *Compromiser*, serta mengajak peserta didik menganalisis perilaku kepemimpinan yang muncul dalam interaksi harian mereka. Gambar menunjukkan intensitas keterlibatan peserta didik, baik dari sisi mendengarkan, mencatat, maupun berdiskusi aktif. Sesi refleksi menjadi momen penting untuk mendorong peserta didik mengevaluasi gaya memimpin yang biasa mereka praktikkan dan mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan. Intervensi ini sangat penting dalam menggeser paradigma kepemimpinan dari yang bersifat dominatif ke arah yang lebih kolaboratif dan berempati, sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menjadi pilar pendidikan di IIBS Baitul Manshurin (Bush, 2021).



Gambar 3. Pelaksanaan MSDT Digital – Deteksi Gaya Kepemimpinan Berbasis Teknologi

Fase ketiga merupakan puncak dari kegiatan, yaitu pelaksanaan *Management Style Diagnostic Test* (MSDT) berbasis digital untuk mendeteksi gaya kepemimpinan peserta didik secara personal. Kegiatan ini dilaksanakan di ruang laboratorium komputer sekolah yang telah dipersiapkan untuk menampung dua sesi besar: peserta didik laki-laki dan perempuan, dengan konfigurasi tempat yang sesuai protokol syariah dan etika pesantren. Dalam gambar tampak peserta didik duduk berbaris rapi di depan masing-masing laptop, fokus mengerjakan instrumen MSDT yang terdiri dari sejumlah pernyataan pilihan ganda berpasangan. Tes ini dirancang untuk memetakan kecenderungan peserta didik dalam mengambil keputusan, menghadapi konflik, menyelesaikan tugas kelompok, serta cara mereka memengaruhi rekan sebaya. Hasil tes kemudian dianalisis secara komprehensif oleh tim akademisi dari Universitas Negeri Malang dan guru pendamping, dan dijadikan basis untuk pembinaan lanjutan, penempatan tanggung jawab peserta didik di organisasi pelajar, serta bahan refleksi dalam mentoring asrama. Keunggulan pelaksanaan digital ini terletak pada kecepatan analisis data, akurasi klasifikasi, dan efisiensi waktu pelaksanaan. Lebih dari itu, kegiatan ini mencerminkan integrasi antara *assessment psikologis*, edukasi karakter, dan teknologi pendidikan, yang seluruhnya mendukung visi IIBS sebagai institusi berstandar internasional dengan pendekatan pembelajaran berbasis data. Melalui kegiatan ini, sekolah dapat menyusun strategi penguatan budaya unggul berbasis profil aktual peserta didik, bukan asumsi atau generalisasi.

Tiga fase kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang sebagai satu kesatuan strategis: dari penanaman kesadaran, penguatan kapasitas, hingga asesmen aktual kepemimpinan. Keseluruhan proses mencerminkan pendekatan yang tidak hanya menekankan aspek teoritis, tetapi juga aplikatif dan reflektif dalam membentuk profil kepemimpinan siswa yang adaptif, kolaboratif, dan berkarakter islami (Fahmi et al., 2020). Setiap fase memperkuat ekosistem budaya unggul sekolah yang tidak dibangun dari atas ke bawah, tetapi tumbuh dari dalam dari pemahaman dan kesadaran peserta didik sebagai aktor utama perubahan budaya. IIBS Baitul Manshurin melalui program ini membuktikan bahwa dengan pendekatan yang tepat, sekolah dapat menjadi tempat lahirnya pemimpin-pemimpin muda yang sadar diri, mampu memimpin dengan nilai, dan siap menghadapi tantangan zaman (Rahmawati & Supriyanto, 2020).

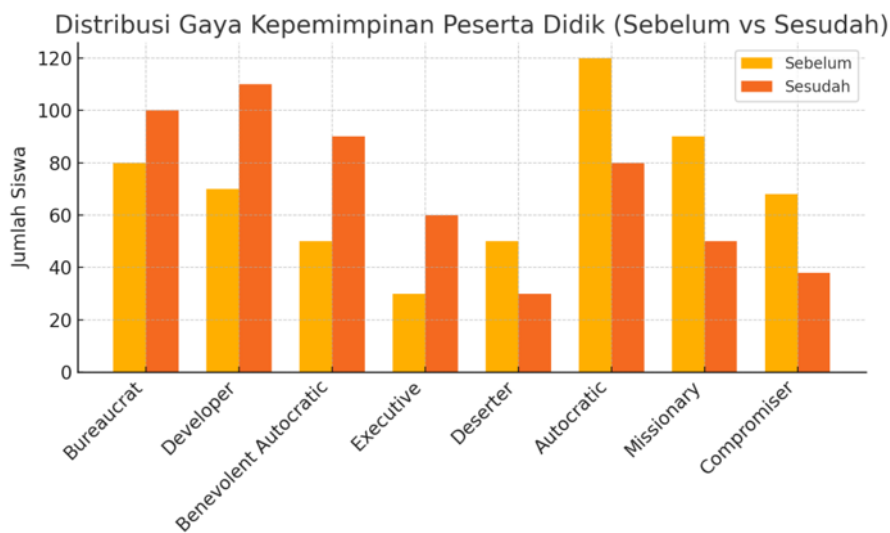
3.1. Hasil Pemetaan Awal (*Pre-test*)

Sebelum intervensi, profil gaya kepemimpinan peserta didik IIBS Baitul Manshurin menunjukkan kecenderungan yang bervariasi. Dari 558 peserta didik yang diukur, mayoritas berada pada kategori gaya kepemimpinan yang dinilai kurang efektif. Gaya *Autocratic* (otoriter efektif tugas, namun kurang hubungan) merupakan tipe paling dominan dengan persentase sekitar 21,5% (120 peserta didik). Gaya ini ditandai orientasi tinggi pada pencapaian tugas namun rendah dalam membangun hubungan, sehingga cenderung memimpin secara instruktif dan kaku (Argadinata et al., 2025). Tingginya proporsi *autocratic* pada peserta didik dapat disebabkan kultur kedisiplinan ketat di sekolah berasrama, sehingga beberapa peserta didik meniru pola kepemimpinan instruksional. Selain *autocratic*, gaya tidak efektif lainnya yang cukup banyak ditemui adalah *Missionary* sebesar 16,1% (90 peserta didik) dan *Compromiser* 12,2% (68 peserta didik). *Missionary* dicirikan fokus berlebihan pada hubungan tanpa memperhatikan pencapaian tugas, sehingga pemimpin bersikap terlalu toleran atau menghindari konfrontasi demi keharmonisan. Adapun *Compromiser* merupakan gaya “setengah hati” pada pemimpin yang mencoba menyeimbangkan tugas dan hubungan namun kurang efektif karena sering ragu mengambil keputusan tegas. Kehadiran gaya *missionary* dan *compromiser* pada sejumlah siswa mencerminkan adanya kelompok yang berusaha disukai teman-temannya (*people-oriented*) namun berpotensi mengorbankan target, atau sebaliknya mencoba menyenangkan semua pihak sehingga tidak tegas. Gaya tidak efektif keempat, *Deserter*, teridentifikasi pada 9% peserta didik (50 orang). *Deserter* adalah tipe yang paling tidak produktif – pemimpin cenderung melepaskan tanggung jawab dan menarik diri dari kelompok. Meskipun proporsinya tidak besar, keberadaan peserta didik dengan kecenderungan *deserter* perlu mendapat perhatian karena dapat menghambat kinerja tim dan membutuhkan motivasi ekstra untuk terlibat (Argadinata et al., 2021).

Di sisi lain, pemetaan awal juga menunjukkan sekitar 41,2% peserta didik memiliki gaya kepemimpinan yang tergolong efektif menurut klasifikasi Reddin. Gaya efektif *Bureaucrat* muncul pada 14,3% peserta didik (80 orang) sebelum intervensi. *Bureaucrat* dicirikan kepatuhan tinggi pada aturan dan prosedur organisasi, konsisten, dan teratur (Ramadhani et al., 2023). Peserta didik dengan gaya ini cenderung menjalankan tugas sesuai aturan yang ada, sehingga berperan penting menjaga ketertiban sekolah. Selanjutnya, 12,5% peserta didik (70 orang) berprofil *Developer*, yaitu pemimpin yang berorientasi hubungan dan pengembangan orang lain. *Developer* dipandang sebagai gaya efektif yang mampu menciptakan suasana kerja kondusif, memotivasi, dan mengembangkan potensi anggota tim. Kehadiran sejumlah *developer* di kalangan peserta didik menunjukkan potensi agen perubahan positif, karena mereka cenderung kolaboratif dan suportif terhadap teman sebaya. Gaya *Benevolent Autocratic* (otoriter yang baik hati) teridentifikasi pada 9% peserta didik (50 orang). Gaya ini masih berorientasi tugas tinggi namun disertai kepedulian terhadap bawahan – sering diibaratkan seperti “pemimpin tegas tapi peduli”. Peserta didik dengan gaya ini biasanya berprestasi akademik baik dan disiplin, namun juga melindungi atau membimbing teman-temannya. Sementara itu, gaya *Executive* yakni tipe paling ideal menurut konsep Reddin (tinggi tugas dan tinggi hubungan) sebelum intervensi hanya dimiliki oleh 5,4% peserta didik (30 orang). *Executive* merupakan pemimpin yang mampu menyeimbangkan fokus pada hasil sekaligus menginspirasi dan mengayomi anggota. Rendahnya proporsi *executive* di awal

barangkali wajar mengingat kepemimpinan seimbang memerlukan kematangan personal yang lebih tinggi, yang mungkin belum terbentuk utuh di usia remaja.

Secara umum, data pre-test menggambarkan bahwa lebih dari setengah peserta didik (58,8%) cenderung menggunakan gaya kepemimpinan kurang efektif. Hal ini patut menjadi catatan bagi sekolah, sebab gaya kepemimpinan peserta didik akan memengaruhi pola interaksi dan iklim belajar sehari-hari. Misalnya, dominansi gaya *autocratic* berpotensi menimbulkan iklim komunikasi satu arah dan kurang partisipatif di asrama. Demikian pula, keberadaan peserta didik bergaya *deserter* dapat menyebabkan beberapa kegiatan kolektif terhambat karena kurangnya keterlibatan. Di lain pihak, meski proporsi gaya efektif masih minoritas, sudah terdapat bibit-bibit pemimpin efektif (*developer, bureaucrat, executive*) di kalangan peserta didik. Mereka berpotensi menjadi *role model* bagi teman-temannya apabila difasilitasi dengan baik. Tantangannya adalah bagaimana meningkatkan jumlah siswa dengan gaya efektif dan meminimalkan kecenderungan gaya yang kurang produktif. Inilah yang kemudian menjadi fokus program intervensi kepemimpinan yang dilaksanakan.



Gambar 4. Grafik Distribusi Gaya Kepemimpinan Peserta Didik (Pre vs Post)

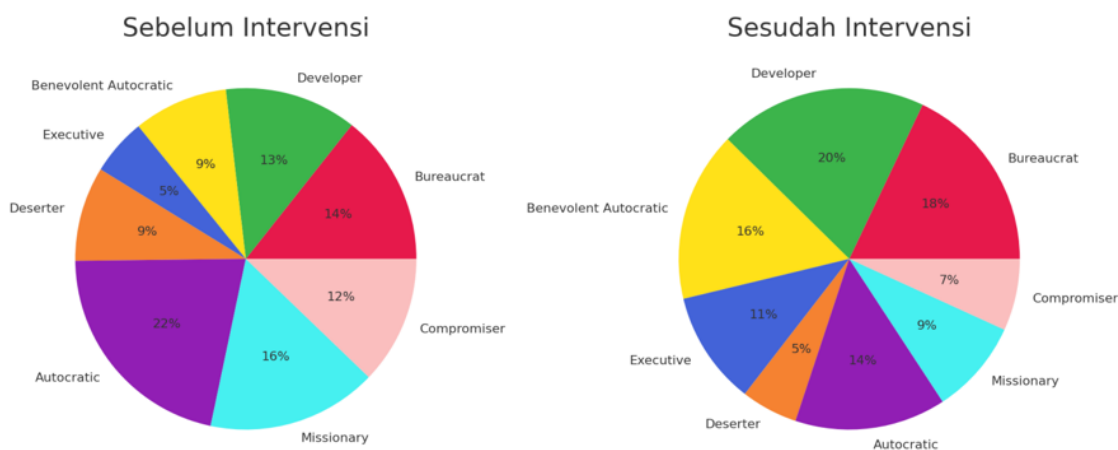
Gambar 4 menampilkan diagram batang yang menggambarkan perubahan jumlah peserta didik dalam setiap kategori gaya kepemimpinan sebelum dan sesudah intervensi. Sebelum Intervensi (batang warna kuning): Terlihat bahwa *Autocratic* menjadi gaya dengan jumlah siswa terbanyak (± 120 peserta didik), diikuti oleh *Missionary* (± 90 peserta didik) dan *Bureaucrat* (± 80 peserta didik). Gaya seperti *Executive* dan *Benevolent Autocratic* memiliki jumlah peserta didik yang relatif rendah (masing-masing di bawah 60 siswa). Sesudah Intervensi (batang warna oranye): Jumlah siswa yang memiliki gaya *Developer*, *Benevolent Autocratic*, dan *Executive* meningkat signifikan, masing-masing mencapai di atas 90 peserta didik. Sebaliknya, gaya *Autocratic*, *Missionary*, dan *Compromiser* menurun tajam. *Deserter*, sebagai gaya kepemimpinan yang paling tidak produktif, juga mengalami penurunan jumlah yang signifikan. Interpretasi: Diagram ini memperjelas tren pergeseran gaya kepemimpinan secara kuantitatif. Meningkatnya jumlah peserta didik pada kategori gaya efektif (*Developer*, *Benevolent Autocratic*, *Executive*, *Bureaucrat*) mengindikasikan bahwa program intervensi tidak hanya mengubah proporsi secara persentase, tetapi juga meningkatkan jumlah riil siswa yang menunjukkan karakter kepemimpinan efektif. Ini menandai keberhasilan program dalam mendorong transformasi perilaku kepemimpinan peserta didik secara menyeluruh. Distribusi gaya kepemimpinan peserta didik sebelum dan sesudah intervensi ($n=558$). Warna kuning menunjukkan persentase jumlah peserta didik pada masing-masing kategori gaya sebelum program, sedangkan oranye menunjukkan persentase sesudah program. Terlihat adanya penurunan pada kategori *Autocratic*, *Missionary*, *Compromiser*, dan *Deserter* pasca intervensi, bersamaan dengan peningkatan pada kategori *Developer*, *Bureaucrat*, *Benevolent Autocratic*, dan *Executive*.

3.2 Perubahan Pasca Intervensi (*Post-test*)

Setelah enam bulan pelaksanaan program pengembangan kepemimpinan, dilakukan pengukuran ulang gaya kepemimpinan peserta didik. Hasil *post-test* menunjukkan pergeseran distribusi yang cukup drastis ke arah yang lebih positif. Secara kuantitatif, terjadi peningkatan jumlah peserta didik dalam kategori gaya efektif dan penurunan pada kategori gaya kurang efektif. Tabel dan diagram pada Gambar di bawah mengilustrasikan perbandingan persentase tiap gaya sebelum dan sesudah intervensi. Gaya *Developer* menjadi yang paling dominan pasca program dengan proporsi mencapai 19,7% (110 peserta didik), naik dari hanya 12,5% pada *pre-test*. Ini berarti banyak peserta didik yang awalnya tidak berorientasi pengembangan orang lain, setelah mendapat pelatihan dan pengalaman memimpin, beralih atau berkembang menjadi lebih berfokus pada kerjasama dan pembinaan teman sebayanya (Argadinata et al., 2024). Peningkatan signifikan juga tampak pada

Benevolent Autocratic, dari 9% naik menjadi 16,1% (90 peserta didik). Artinya semakin banyak peserta didik yang mampu mengombinasikan ketegasan dalam tugas dengan sikap peduli terhadap anggota tim. Kategori *Bureaucrat* turut meningkat dari 14,3% menjadi 17,9% (100 peserta didik). Hal ini sejalan dengan penguatan budaya disiplin dan kepatuhan aturan yang ditekankan selama program; peserta didik semakin terinternalisasi untuk tertib dan taat prosedur dalam memimpin kelompok. Lebih menggembirakan lagi, jumlah peserta didik bergaya *Executive* meningkat dua kali lipat, dari 5,4% menjadi 10,8% (60 peserta didik). Meskipun angkanya belum terlalu besar, kenaikan ini menunjukkan efektivitas program dalam mendorong beberapa peserta didik mencapai keseimbangan kepemimpinan yang ideal. Secara total, proporsi peserta didik dengan gaya kepemimpinan efektif melonjak dari semula 41% menjadi 64,5% pasca intervensi. Mayoritas peserta didik kini memiliki gaya yang konstruktif untuk kemajuan kelompok.

Sebaliknya, kategori gaya kurang efektif menurun drastis. Gaya *Autocratic* yang semula mendominasi 21,5% peserta didik, turun menjadi 14,3% (80 peserta didik). Penurunan ini menggambarkan berkurangnya kecenderungan memimpin secara otoriter tanpa mempertimbangkan aspek hubungan (Argadinata et al., 2025). Banyak peserta didik *autocratic* kemungkinan telah belajar untuk lebih melibatkan tim dan meningkatkan keterampilan komunikasi persuasif selama program berlangsung. Gaya *Missionary* turun dari 16,1% menjadi 9% (50 peserta didik). Hal ini indikasi bahwa peserta didik yang awalnya terlalu berorientasi pada “menyenangkan orang” mulai menyadari pentingnya mengejar tujuan dan berani mengambil sikap tegas ketika diperlukan, sehingga tidak lagi sekadar menghindari konflik. Gaya *Compromiser* berkurang hampir setengahnya, dari 12,2% menjadi 6,8% (38 peserta didik). Ini berarti semakin sedikit peserta didik yang terjebak dalam keraguan mengambil keputusan atau sikap plin-plan; mereka mungkin telah belajar menentukan prioritas dengan lebih jelas. Penurunan paling tajam terjadi pada kategori *Deserter*, dari 9% menjadi hanya 5,4% (30 peserta didik). Berkurangnya jumlah “pemimpin yang lepas tangan” mencerminkan keberhasilan program dalam meningkatkan rasa tanggung jawab peserta didik. Melalui berbagai tugas kepemimpinan yang diberikan, peserta didik yang tadinya pasif terdorong untuk lebih terlibat dan tidak bisa lagi sekadar menghindar karena sistem penugasan memastikan setiap orang mendapat peran.



Gambar 5. Diagram Pie Perbandingan Komposisi Gaya Kepemimpinan

Gambar 5 menyajikan distribusi gaya kepemimpinan peserta didik IIBS Baitul Manshurin dalam bentuk diagram pie, yang membandingkan proporsi tiap kategori gaya sebelum dan sesudah program intervensi. Sebelum Intervensi: Diagram sebelah kiri menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah *Autocratic* (22%), diikuti oleh *Missionary* (16%) dan *Bureaucrat* (14%). Sementara itu, gaya *Developer* (13%), *Compromiser* (12%), dan *Deserter* (9%) memiliki distribusi yang relatif seimbang. Gaya *Executive*, yang ideal menurut teori Reddin, memiliki persentase terendah yaitu hanya 5%. Sesudah Intervensi: Diagram sebelah kanan menunjukkan perubahan positif pasca intervensi. Gaya *Developer* meningkat signifikan menjadi 20%, menjadi kategori paling dominan, diikuti oleh *Bureaucrat* (18%) dan *Benevolent Autocratic* (16%). Sementara itu, gaya yang kurang efektif mengalami penurunan drastis, seperti *Autocratic* (14%), *Missionary* (9%), *Compromiser* (7%), dan *Deserter* (5%). Gaya *Executive* juga meningkat menjadi 11%. Terdapat pergeseran distribusi gaya kepemimpinan dari dominasi gaya otoriter dan kompromis menuju gaya yang lebih kolaboratif dan suportif, seperti *Developer* dan *Bureaucrat*. Ini menunjukkan bahwa intervensi melalui pelatihan kepemimpinan berbasis MSDT berhasil memfasilitasi perubahan gaya kepemimpinan siswa ke arah yang lebih efektif dalam mendukung budaya sekolah unggul. Perbandingan komposisi gaya kepemimpinan peserta didik sebelum (diagram kiri) dan sesudah (diagram kanan) intervensi. Tiap segmen menunjukkan persentase peserta didik pada kategori gaya tertentu. Dapat dilihat peningkatan segmen kategori *Developer*, *Bureaucrat*, *Benevolent Autocratic*, dan *Executive* pada diagram sesudah intervensi, bersamaan dengan menyusutnya segmen *Autocratic*, *Missionary*, *Compromiser*, dan *Deserter*.

Secara statistik, perubahan profil di atas dikonfirmasi melalui uji beda berpasangan. Rata-rata skor kepemimpinan (sesuai indeks efektivitas yang diberikan) meningkat dari 2,47 (sebelum) menjadi 3,12 (sesudah) pada skala 1–4. Uji-*t* berpasangan menunjukkan peningkatan ini signifikan ($t = 18,54$, $p < 0,001$). Bahkan dengan uji *non-parametrik Wilcoxon*, hasilnya tetap konsisten menunjukkan perbedaan bermakna ($Z = -15,72$, $p < 0,001$). Secara inferensial, hipotesis bahwa “terdapat perubahan signifikan gaya kepemimpinan siswa setelah intervensi” diterima. Dapat disimpulkan bahwa program pengembangan kepemimpinan berbasis MSDT berhasil menggeser distribusi gaya kepemimpinan peserta didik ke arah yang lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan laporan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa pendidikan kepemimpinan mampu menumbuhkan perilaku kepemimpinan positif pada remaja. Chesnut & Tran-Johnson (2013) misalnya, melaporkan bahwa program *Student Leadership Development* yang dijalankan secara sistematis berhasil meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang gaya kepemimpinan pribadinya dan menumbuhkan keinginan mereka untuk mengambil peran-peran pemimpin di masa depan. Dalam konteks studi ini, para siswa IIBS yang awalnya enggan atau tidak percaya diri memimpin (gaya *deserter*) menjadi terdorong untuk aktif berorganisasi. Demikian pula, peserta didik yang semula memimpin dengan cara otoriter belajar bahwa mengembangkan orang lain dan bekerjasama (gaya *developer*) dapat lebih efektif mendorong tim mencapai tujuan.

Dari perspektif teori Reddin, pergeseran gaya kepemimpinan tersebut mencerminkan adaptasi gaya sesuai situasi (*situational leadership*). Reddin menekankan bahwa tidak ada satu gaya terbaik secara mutlak; efektivitas bergantung pada kesesuaian gaya dengan tuntutan lingkungan. Selama program, peserta didik dihadapkan pada berbagai situasi kepemimpinan (mengelola proyek, memimpin diskusi, dll.) yang menuntut mereka menyesuaikan pendekatan. Hasilnya, banyak peserta didik yang mampu mengembangkan fleksibilitas dan memperkaya repertori gaya mereka. Peserta didik *autocratic* belajar menjadi *benevolent autocratic* atau bahkan *executive* ketika menyadari pentingnya aspek hubungan. Sebaliknya, peserta didik *missionary* belajar menegakkan aturan (menjadi lebih *bureaucrat*) agar timnya tetap terarah. Pergeseran ini menunjukkan bahwa dengan pembinaan yang tepat, gaya kepemimpinan remaja bukanlah sifat yang kaku, melainkan dapat dibentuk (*malleable*) dan ditingkatkan efektivitasnya.

Jika dibandingkan dengan profil kepemimpinan kepala sekolah atau orang dewasa, hasil pasca intervensi ini cukup menarik. Sari & Bashori (2020) menemukan bahwa 37% kepala sekolah yang mereka teliti bergaya *Bureaucrat* dan 26% bergaya *Developer*, sementara hanya 13% yang bergaya *Missionary* (paling sedikit). Pada siswa IIBS pasca program, pola yang muncul relatif serupa: *Developer* (20%) dan *Bureaucrat* (18%) menjadi dua tipe tertinggi, sedangkan *Missionary* hanya 9% (terkecil). Artinya, dengan intervensi intensif, komposisi gaya kepemimpinan siswa bisa mendekati komposisi pada pemimpin sekolah dewasa yang efektif. Tentu, konteks peran siswa berbeda dengan kepala sekolah, namun kemiripan pola ini mengindikasikan potensi besar dari pembinaan kepemimpinan sejak bangku sekolah. Siswa dapat diarahkan mengadopsi atribut-atribut pemimpin efektif lebih awal, sehingga kelak ketika mereka benar-benar memegang peran kepemimpinan formal, dasar keterampilannya telah kuat.

Temuan lain yang penting adalah dampak program terhadap budaya sekolah. Peningkatan jumlah peserta didik dengan gaya *Developer* dan *Benevolent Autocratic* memperkaya lingkungan sekolah dengan pemimpin-pemimpin kecil yang peduli dan *suportif*. *Developer style*, seperti dijelaskan sebelumnya, membantu menciptakan suasana kondusif dan meningkatkan motivasi anggota. Dalam konteks sekolah, peserta didik bergaya *developer* cenderung menjadi penggerak kelompok belajar, mentor sebaya, atau ketua kegiatan yang merangkul semua anggota. Ini selaras dengan nilai-nilai budaya unggul seperti kerjasama, saling menghargai, dan komitmen tinggi. Sementara itu, peningkatan gaya *bureaucrat* berdampak positif terhadap penegakan norma dan disiplin sekolah. Peserta didik bergaya *bureaucrat* menjadi teladan dalam mematuhi tata tertib dan mendorong teman-temannya untuk melakukan hal yang sama, sehingga budaya tertib dan berprestasi semakin kuat. Menariknya, penurunan gaya *autocratic* dan *deserter* juga langsung dirasakan dalam kehidupan asrama. Guru pengasuh melaporkan berkurangnya insiden konflik antar peserta didik yang dipicu oleh sikap memerintah sepihak. Peserta didik yang dulunya dikenal pasif kini lebih sigap mengambil tanggung jawab, misalnya menjadi pemimpin regu kebersihan atau ketua kelompok diskusi. Perubahan perilaku ini menunjukkan transformasi budaya mikro: dari yang awalnya mungkin terfragmentasi (karena sebagian siswa menarik diri dan sebagian memaksakan kehendak), menuju budaya yang lebih inklusif dan partisipatif.

3.3 Penguatan Budaya Unggul Sekolah melalui Hasil Deteksi *Leadership Styles*

Dari sudut pandang penguatan budaya unggul sekolah, hasil ini mengafirmasi bahwa pendekatan pemetaan dan pengembangan kepemimpinan peserta didik adalah strategi yang efektif (Miftahuddin, 2019). Budaya unggul tidak cukup dibangun hanya melalui aturan atau pengawasan dari guru, tetapi perlu tumbuh dari internal peserta didik itu sendiri. Ketika semakin banyak peserta didik menjadi pemimpin yang efektif, mereka akan menularkan pengaruh positif kepada rekan-rekannya, menciptakan *peer influence* yang kondusif. Peserta didik pemimpin dapat berperan sebagai *agent of change* yang mengajak teman untuk berperilaku sesuai nilai-nilai utama sekolah (religius, disiplin, integritas, dll.) (Sabarudin, 2016). Sebagai contoh, salah satu kegiatan dalam program ini adalah “Komunitas Teladan Pagi” di mana siswa *developer* dan *executive* ditugaskan

memimpin doa dan yel-yel motivasi setiap pagi. Kegiatan sederhana ini berhasil menanamkan kebiasaan positif dan membangun semangat kebersamaan setiap hari. Hal tersebut konsisten dengan pendapat Anggraini (2017) bahwa budaya sekolah berperan penting dalam internalisasi nilai dan karakter sejak dini. Dengan kata lain, membina kepemimpinan peserta didik adalah investasi langsung pada perbaikan budaya sekolah.

Meskipun capaian program cukup signifikan, terdapat beberapa catatan dan keterbatasan. Pertama, durasi tindak lanjut pasca intervensi yang terukur dalam penelitian ini relatif pendek. Pengukuran *post-test* dilakukan segera setelah 6 bulan program, sehingga belum diketahui apakah perubahan gaya kepemimpinan ini bersifat permanen atau temporer. Budaya dan perilaku bisa kembali ke pola semula jika tidak terus dipupuk (Argadinata et al., 2022). Oleh sebab itu, sekolah disarankan untuk melanjutkan upaya pendampingan kepemimpinan secara berkesinambungan, misalnya melalui klub kepemimpinan atau program *refreshment* setiap semester. Kedua, instrumen MSDT mengelompokkan siswa ke dalam satu gaya dominan, padahal dalam praktiknya individu bisa saja menunjukkan ciri lebih dari satu gaya. Ada kemungkinan nuansa perubahan tidak tertangkap seluruhnya oleh kategorisasi tunggal. Penelitian lanjutan dapat mempertimbangkan pengukuran multi-dimensi (skor pada setiap orientasi tugas/relasi) atau menggunakan kombinasi metode kualitatif (wawancara mendalam) untuk mendapat gambaran lebih kaya tentang perkembangan kepemimpinan siswa (Sanusi & Darmawan, 2016). Ketiga, studi ini tidak memiliki kelompok kontrol sehingga efek intervensi tidak dapat dibandingkan dengan faktor lain (misalnya kedewasaan alami seiring waktu). Namun, mengingat jeda waktu singkat dan perubahan yang cukup mencolok, kecil kemungkinan perubahan terjadi tanpa pengaruh program. Meski demikian, adanya kelompok pembanding di masa depan akan memperkuat bukti kausalitas.

Terlepas dari keterbatasan, pengalaman program di IBS Baitul Manshurin ini memberikan pelajaran bahwa sekolah sebagai institusi pendidikan memiliki peran strategis menumbuhkan jiwa kepemimpinan peserta didik. Sekolah merupakan tempat utama bagipeserta didik berlatih kepemimpinan dalam skala kecil dengan bimbingan yang relatif aman (Kelly & Hearld, 2020; Plaku & Leka, 2025). Hasil-hasil positif yang diperoleh sejalan dengan literatur bahwa pendidikan sekolah efektif memprediksi performa kepemimpinan peserta didik di ekosistem sekolah. Lebih jauh, hal ini mendukung pandangan bahwa kepemimpinan bukan bawaan lahir semata, tetapi kompetensi yang dapat dikembangkan melalui pembiasaan dan pelatihan (*leadership can be nurtured*).

Ke depan, pengembangan kepemimpinan peserta didik dapat diarahkan tidak hanya untuk kepentingan internal sekolah, namun juga untuk menyiapkan generasi pemimpin masa depan. Seperti dikemukakan Pu Wang (2023), pendidikan kepemimpinan peserta didik berkontribusi pada peningkatan kualitas generasi muda dan kemajuan sosial secara umum. Dalam konteks sekolah berbasis asrama dan keislaman, pembinaan kepemimpinan siswa juga selaras dengan pembentukan karakter mulia (akhlakul karimah) melalui keteladanan dan pelayanan. Peserta didik dilatih menjadi pemimpin yang tidak hanya cakap, tetapi juga berintegritas dan berempati. Kombinasi karakter unggul dan kemampuan memimpin inilah yang diharapkan menjadi ciri lulusan IBS Baitul Manshurin serta sekolah-sekolah unggul lainnya.

4. Simpulan

Pelaksanaan program deteksi dan pengembangan *leadership styles* peserta didik berbasis *Management Style Diagnostic Test* di IBS Baitul Manshurin terbukti efektif dalam memperkuat budaya unggul sekolah. Pemetaan awal menunjukkan bahwa sebelum intervensi, sebagian besar peserta didik ($\pm 59\%$) cenderung menggunakan gaya kepemimpinan kurang efektif yang dapat menghambat terbentuknya iklim sekolah positif. Melalui intervensi terstruktur selama satu semester, terjadi pergeseran signifikan distribusi gaya kepemimpinan ke arah yang lebih efektif ditandai meningkatnya proporsi peserta didik bergaya *Developer*, *Bureaucrat*, *Benevolent Autocratic*, dan *Executive*, serta menurunnya gaya *Autocratic*, *Missionary*, *Compromiser*, dan *Deserter*. Dengan kata lain, semakin banyak peserta didik yang mampu memimpin secara kolaboratif, disiplin, peduli, dan seimbang, sementara kecenderungan memimpin yang otoriter, pasif, atau tidak tegas berkurang drastis. Perubahan ini berimplikasi positif terhadap budaya sekolah, peserta didik pemimpin efektif menjadi motor penggerak dalam menjaga disiplin, menginisiasi kerja sama, dan membangun lingkungan belajar yang suportif. Mereka menularkan semangat kepada rekan-rekannya untuk berperilaku unggul sesuai nilai-nilai sekolah. Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pendidikan kepemimpinan di level sekolah dapat membentuk karakter dan keterampilan kepemimpinan generasi muda sejak dini, yang efeknya tidak hanya dirasakan dalam jangka pendek (iklim sekolah membaik) tetapi juga jangka panjang (mencetak lulusan berjiwa pemimpin). Rekomendasi ke depan, sekolah-sekolah dapat memasukkan program pemetaan dan pembinaan gaya kepemimpinan peserta didik sebagai bagian dari kurikulum atau kegiatan ekstrakurikuler. Dengan demikian, pembudayaan mutu dan keunggulan tidak lagi bersifat *top-down*, melainkan tumbuh dari internal peserta didik sebagai agen utama budaya sekolah. Upaya mempertahankan dan meningkatkan hasil yang telah dicapai perlu terus dilakukan, misalnya melalui monitoring berkala gaya kepemimpinan peserta didik dan pemberian umpan balik berkelanjutan. Pada akhirnya, penguatan budaya unggul sekolah akan lebih kokoh apabila dipimpin dan dijalankan bersama oleh para peserta didik yang berkarakter unggul pula.

Kontribusi Penulis

Seluruh penulis berkontribusi secara merata dalam penelitian dan penulisan artikel ini. Penulis pertama memimpin konseptualisasi dan koordinasi program, penulis kedua dan ketiga terlibat dalam pengumpulan data serta analisis statistik, penulis keempat dalam penyusunan modul pelatihan, sedangkan penulis kelima dan keenam mewakili pihak sekolah dalam implementasi program. Semua penulis telah membaca dan menyetujui naskah akhir publikasi.

Pendanaan

Program pengabdian kepada masyarakat ini didanai oleh Dana Desentralisasi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang melalui skema hibah Abdimas tahun anggaran 2025. Seluruh penggunaan dana mengacu pada ketentuan dan telah dipertanggungjawabkan sesuai laporan kegiatan.

Deklarasi Konflik Kepentingan

Para penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan (*no conflict of interest*) terkait publikasi artikel ini. Penelitian dan intervensi dilakukan semata-mata untuk tujuan akademik dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah mitra, tanpa kepentingan komersial atau pribadi lainnya.

Ucapan Terima Kasih

Penghargaan disampaikan kepada pimpinan dan segenap guru IBS Baitul Manshurin yang telah mendukung penuh pelaksanaan program ini. Terima kasih khusus kepada tim mentor kepemimpinan sekolah serta para siswa peserta program atas antusiasme dan kerja sama yang luar biasa. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan dan LPPM Universitas Negeri Malang atas bantuan pendanaan dan pendampingan administrasi. Semoga kolaborasi ini berkontribusi dalam mencetak pemimpin-pemimpin masa depan yang berkarakter unggul.

Daftar Rujukan

- Angraini, V. (2017). Budaya sekolah dalam penanaman nilai pendidikan karakter. *Jurnal Pedagogika dan Dinamika Pendidikan*, 5(2), 150–158.
- Argadinata, H., & Benty, D. D. N. (2023). Membangun budaya organisasi melalui internalisasi nilai spiritual dalam lembaga pendidikan. *Proceedings Series of Educational Studies*, 0, Article 0. <http://conference.um.ac.id/index.php/pses/article/view/7871>
- Argadinata, H., & Majid, M. N. (2022). Pengembangan kepemimpinan diri peserta didik melalui manajemen pendidikan karakter. *Semnas Manajemen Strategik Pengembangan Profil Pelajar Pancasila Pada PAUD dan Pendidikan Dasar*, 1(1), Article 1. <http://conference.um.ac.id/index.php/ap/article/view/3320>
- Argadinata, H., Putra, W. P., & Sartika, R. P. (2024). Immersive spherical video-based virtual reality for experiential learning in high school. In *2024 10th International Conference on Education and Technology (ICET)* (pp. 108–112). <https://doi.org/10.1109/ICET64717.2024.10778481>
- Argadinata, H., Ulfatin, N., & Burhanuddin, B. (2021). Budaya dan iklim organisasi sebagai penentu motivasi kerja guru di sekolah. *Symposium Nasional Gagasan Keprofesian bagi Alumni AP, MP, dan MPI dalam Menghadapi Tantangan di Era Global Abad 21*, 1(1), Article 1. <http://conference.um.ac.id/index.php/sngka/article/view/1792>
- Argadinata, H., Wulandari, E. D., Putra, W. P., & Perkasa, A. B. (2025). Deteksi self-leadership berbasis Management Style Diagnostic Test dalam optimalisasi decision making kepala sekolah. *Proceedings Series of Educational Studies*, 0, Article 0.
- Bush, T. (2021). School leadership and culture: Societal and organisational perspectives. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(2), 211–213. <https://doi.org/10.1177/1741143220983063>
- Chan, I. (2023). *Effects of student leadership style on their academic performance* (Doctoral dissertation). Liberty University. <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/4231>
- Chesnut, R., & Tran-Johnson, J. (2013). Impact of a student leadership development program. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 77(10). <https://doi.org/10.5688/ajpe7710225>
- Fahmi, A. K. R., Mustiningsih, Safitri, A. M. N., Ratri, D. K., Argadinata, H., & Faraasyatul 'Alam, G. (2020). Curriculum and learning innovation COVID-19 pandemic situation at Surya Buana Modern Islamic Boarding School Malang, Indonesia. In *Proceedings of the 5th International Conference on Educational Research and Innovation* (pp. 381–385). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.265>
- Kelly, R. J., & Hearld, L. R. (2020). Burnout and leadership style in behavioral health care: A literature review. *The Journal of Behavioral Health Services & Research*, 47(4), 581–600. <https://doi.org/10.1007/s11414-019-09679-z>
- Komalasari, K., & Saripudin, D. (2022). Pendidikan karakter: Konsep dan aplikasi living values education. *International Journal of Learning and Development*. http://www.repository.uinjambi.ac.id/index.php?p=show_detail&id=203&keywords=
- Miftahuddin, D. (2019). Membangun budaya mutu dan unggul di sekolah. *Prosiding Seminar Nasional*.

- Mustiningsih, Benty, D. D. N., & Argadinata, H. (2023). Acceleration of principals' skills in e-learning leadership in the digital age. In *Proceedings of the 4th International Conference on Education and Technology* (pp. 61–70). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-156-2_8
- Pertiwi, B. R., Setyawan, C. F., Sudirman, D. F., & Sari, D. P. (2022). Management Style Diagnostic Test (MSDT). *Flourishing Journal*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.17977/um070v2i12022p43-52>
- Plaku, A. K., & Leka, K. (2025). The role of leaders in shaping school culture. *Frontiers in Education*, 10, 1541525. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1541525>
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya kepemimpinan dan kerjasama tim dalam implementasi manajemen mutu terpadu. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 1–9.
- Ramadhani, F., Argadinata, H., & Dianti, F. (2023). Implementasi multicultural leadership dalam meningkatkan mutu di satuan pendidikan. *Proceedings Series of Educational Studies*, 0, Article 0. <http://conference.um.ac.id/index.php/pses/article/view/8169>
- Sabarudin, S. (2016). Kontribusi budaya unggul sekolah dalam pembentukan karakter unggul siswa. *Untirta Civic Education Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.30870/ucej.v1i1.1881>
- Sanusi, A. R., & Darmawan, C. (2016). Implementasi pendidikan politik dalam membentuk karakter kepemimpinan lintas budaya pada generasi muda demi mewujudkan budaya politik Pancasila (Studi deskriptif terhadap organisasi kepemudaan Gerakan Pemuda Ansor Jawa Barat). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(1), 24–40.
- Sari, E. Y. D., & Bashori, K. (2020). Predicting managerial styles: Is the Myers-Briggs Type Indicator still useful? *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(4), Article 4. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i4.14582>