

Pilar Kepemimpinan Tangguh: Pelatihan Transformasi Organisasi di SMA Negeri 1 Mananggu

¹⁾Yakup*, ²⁾Deby Rita Karundeng, ³⁾Elfis Mus Abdul, ⁴⁾Mohammad Rolli Paramata, ⁵⁾Idrus Usu, ⁶⁾Ahiar Biongan

^{1,2,3,4,5,6)}Universitas Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

Email Corresponding: yakup.ug@gmail.com*

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Pilar Kepemimpinan Tangguh Organisasi Kesiswaan Pengembangan Kapasitas Manajemen Organisasi Sekolah Kepemimpinan Adaptif.	Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan organisasi kesiswaan. Namun, pengurus organisasi di SMA Negeri 1 Mananggu masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya kemampuan mengoordinasikan tim, membagi tugas, berkomunikasi secara efektif, dan mengambil keputusan dalam menjalankan program kerja. Kondisi tersebut mendorong dilaksanakannya kegiatan pengabdian melalui inovasi Pilar Kepemimpinan Tangguh sebagai pendekatan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi siswa. Kegiatan ini bertujuan membentuk karakter kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan bertanggung jawab melalui pelatihan yang dipadukan dengan diskusi, simulasi, praktik, dan pendampingan. Sebanyak 30 peserta yang berasal dari pengurus OSIS, PMR, dan Pramuka mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Evaluasi dilakukan menggunakan <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i> untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa rata-rata nilai peserta meningkat dari 58,3 pada <i>pre-test</i> menjadi 84,6 pada <i>post-test</i> , atau mengalami peningkatan sebesar 45,1%. Selain peningkatan pengetahuan, peserta juga menunjukkan perubahan positif dalam kemampuan bekerja sama, mengelola organisasi, menyusun program kerja, serta mengambil keputusan secara lebih terarah. Temuan ini menunjukkan bahwa Pilar Kepemimpinan Tangguh mampu menjadi pendekatan yang efektif dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan organisasi kesiswaan sekaligus mendukung terciptanya tata kelola organisasi sekolah yang lebih aktif, adaptif, dan berkelanjutan.
	ABSTRACT
Keywords: Resilient leadership pillars Leadership development Student organizations Organizational management Community engagement	Effective leadership plays a crucial role in ensuring the success of student organizations. However, student leaders at SMA Negeri 1 Mananggu continue to face challenges in coordinating teams, delegating responsibilities, communicating effectively, and making sound decisions when implementing organizational programs. To address these challenges, a community service program introduced the Resilient Leadership Pillars as an innovative approach to strengthening students' leadership and organizational management capacities. The program aimed to cultivate adaptive, collaborative, and responsible leadership through an integrated learning model that combined training sessions, group discussions, simulations, hands-on practice, and mentoring. A total of 30 student leaders from the Student Council (OSIS), the Youth Red Cross (PMR), and the Scout Movement participated in the program. Participants' learning outcomes were evaluated using pre-test and post-test assessments. The results demonstrated a substantial improvement in participants' leadership knowledge, with the average score increasing from 58.3 in the pre-test to 84.6 in the post-test, representing a 45.1% improvement. Beyond the quantitative gains, participants also showed noticeable progress in teamwork, organizational management, work-program planning, and decision-making skills. These findings indicate that the Pilar Kepemimpinan Tangguh model is an effective approach to strengthening leadership capacity among student organizations while fostering more active, adaptive, and sustainable organizational governance within the school environment.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk organisasi kesiswaan di lingkungan sekolah. Organisasi seperti OSIS, PMR, dan Pramuka tidak hanya berfungsi sebagai wadah pengembangan minat dan bakat, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan bagi peserta didik. Oleh karena itu, pengurus organisasi diharapkan memiliki kemampuan manajerial yang memadai agar setiap program kerja dapat direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi secara efektif (Amanda et al., 2023).

Namun, hasil observasi dan wawancara awal dengan kepala sekolah, guru pembina, serta pengurus OSIS, PMR, dan Pramuka di SMA Negeri 1 Mananggu menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi kesiswaan masih menghadapi berbagai kendala. Pengurus belum mampu membagi tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, koordinasi antaranggota belum berjalan secara optimal, komunikasi organisasi masih kurang efektif, serta pengambilan keputusan sering bergantung pada guru Pembina (Irawan, 2023). Selain itu, penyusunan program kerja dan evaluasi kegiatan belum dilakukan secara sistematis sehingga beberapa program tidak terlaksana sesuai rencana. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi siswa masih perlu diperkuat (Kamsidik et al., 2025).

Temuan lapangan juga menunjukkan bahwa pembinaan kepemimpinan yang selama ini diberikan masih bersifat insidental dan berorientasi pada pelaksanaan kegiatan tertentu. Sekolah belum memiliki program pembinaan kepemimpinan yang terstruktur dan berkelanjutan sebagai bagian dari pengembangan organisasi kesiswaan. Akibatnya, proses regenerasi kepengurusan belum berlangsung secara optimal dan kompetensi kepemimpinan antarperiode belum berkembang secara berkesinambungan. Padahal, kondisi idealnya setiap pengurus organisasi memiliki kemampuan memimpin, membangun kolaborasi, mengelola konflik, menyusun program kerja, dan mengambil keputusan secara mandiri sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Berbagai kegiatan pengabdian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan mampu meningkatkan kemampuan komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan peserta (Resi, 2023; Irwansyah et al., 2024). Pendekatan berbasis simulasi dan praktik juga terbukti lebih efektif dibandingkan metode ceramah karena memberikan pengalaman nyata dalam menyelesaikan permasalahan organisasi (Regen et al., 2024; Mahsunah et al., 2024).

Penelitian pengabdian lainnya menjelaskan bahwa pembelajaran berbasis kolaborasi dan studi kasus mampu meningkatkan tanggung jawab, kemampuan analitis, serta kerja sama dalam organisasi (Syakoer, 2023; Hidayah et al., 2024). Meskipun demikian, sebagian besar program tersebut masih berfokus pada peningkatan kompetensi individu dan belum mengintegrasikan penguatan kepemimpinan dengan manajemen organisasi secara menyeluruh sehingga dampaknya terhadap kinerja organisasi belum optimal (Yaqin et al., 2022; Wicaksari et al., 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian ini menawarkan inovasi Pilar Kepemimpinan Tangguh, yaitu model penguatan kepemimpinan yang mengintegrasikan pelatihan, simulasi, studi kasus, praktik, refleksi, dan pendampingan dalam satu rangkaian pembelajaran. Berbeda dengan program pelatihan kepemimpinan yang umumnya hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan peserta, model ini dirancang untuk memperkuat kapasitas pengurus dalam mengelola organisasi secara nyata melalui pengalaman belajar yang kontekstual sesuai dengan kebutuhan organisasi kesiswaan.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan memperkuat manajemen sumber daya manusia melalui implementasi Pilar Kepemimpinan Tangguh pada organisasi OSIS, PMR, dan Pramuka di SMA Negeri 1 Mananggu. Program ini diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, pengambilan keputusan, serta pengelolaan program kerja organisasi. Selain memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kapasitas pengurus, kegiatan ini juga menghasilkan model pembinaan kepemimpinan yang aplikatif, kontekstual, dan berkelanjutan sebagai alternatif penguatan organisasi kesiswaan di lingkungan sekolah.

II. MASALAH

Hasil observasi lapangan dan wawancara awal dengan kepala sekolah, guru pembina, serta pengurus OSIS, PMR, dan Pramuka di SMA Negeri 1 Mananggu menunjukkan bahwa organisasi kesiswaan memiliki potensi yang baik untuk mengembangkan karakter dan kepemimpinan peserta didik. Namun, potensi tersebut belum didukung oleh sistem pembinaan yang terstruktur sehingga pelaksanaan organisasi belum berjalan

secara optimal. Kondisi ini juga tercermin dari hasil pre-test, yang menunjukkan rata-rata kemampuan kepemimpinan pengurus masih berada pada skor 58,3. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengurus masih memerlukan penguatan kompetensi agar mampu menjalankan fungsi organisasi secara lebih efektif. Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan bersama mitra, diperoleh beberapa permasalahan yang menjadi prioritas untuk diselesaikan, yaitu:

1. Belum tersedia program pembinaan kepemimpinan yang berkelanjutan. Pembinaan yang dilakukan selama ini lebih banyak berfokus pada persiapan kegiatan tertentu dan belum diarahkan pada pengembangan kompetensi kepemimpinan secara sistematis. Akibatnya, proses regenerasi kepemimpinan belum berlangsung secara optimal.
2. Kemampuan manajerial pengurus organisasi masih perlu diperkuat. Pengurus masih mengalami kesulitan dalam menyusun program kerja, mengatur pembagian tugas, mengoordinasikan anggota, serta melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan. Kondisi ini berdampak pada pelaksanaan beberapa program yang belum berjalan sesuai dengan perencanaan.
3. Kemampuan kepemimpinan belum berkembang secara optimal. Hasil evaluasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus masih memerlukan penguatan dalam aspek komunikasi, kerja sama tim, pengambilan keputusan, dan penyelesaian masalah. Hal tersebut terlihat dari rata-rata nilai pre-test sebesar 58,3, yang menunjukkan masih adanya ruang untuk meningkatkan kompetensi kepemimpinan peserta.
4. Belum tersedia model pembinaan yang terintegrasi. Selama ini kegiatan pengembangan organisasi dilaksanakan secara terpisah pada masing-masing organisasi kesiswaan sehingga belum ada pendekatan yang mampu mengintegrasikan penguatan kepemimpinan, manajemen organisasi, dan pengalaman praktik dalam satu program pembinaan yang berkesinambungan.

Berdasarkan kondisi tersebut, mitra memerlukan sebuah program yang tidak hanya memberikan pemahaman mengenai konsep kepemimpinan, tetapi juga membekali pengurus dengan pengalaman belajar yang dapat langsung diterapkan dalam pengelolaan organisasi. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini menawarkan Pilar Kepemimpinan Tangguh sebagai model pembinaan yang menggabungkan pelatihan, simulasi, studi kasus, praktik, refleksi, dan pendampingan. Pendekatan ini diharapkan mampu memperkuat kapasitas kepemimpinan, meningkatkan kemampuan manajerial, serta mendukung terciptanya organisasi kesiswaan yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

III. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Mananggu dengan melibatkan 30 pengurus aktif OSIS, PMR, dan Pramuka yang terdiri atas ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan pengurus inti. Peserta dipilih karena memiliki peran strategis dalam mengelola organisasi serta menjadi penggerak utama pelaksanaan program kerja di sekolah.

Pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) karena menempatkan mitra sebagai subjek yang terlibat secara aktif dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi kebutuhan, pelaksanaan program, hingga evaluasi hasil. Pendekatan ini dipilih agar solusi yang diberikan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi kesiswaan. Kegiatan dilaksanakan melalui tiga tahapan. Tahap pertama adalah persiapan, yang meliputi koordinasi dengan pihak sekolah, observasi lapangan, wawancara dengan kepala sekolah (Kawiana, 2022), guru pembina, dan pengurus organisasi, identifikasi permasalahan, penyusunan modul Pilar Kepemimpinan Tangguh, penyusunan materi pelatihan, serta pengembangan instrumen evaluasi. Tahap kedua merupakan pelaksanaan program. Sebelum pelatihan dimulai, seluruh peserta mengerjakan *pre-test* untuk mengukur kemampuan awal. Selanjutnya, tim pengabdian menyampaikan materi mengenai kepemimpinan, komunikasi organisasi, manajemen organisasi, pembagian tugas, pengambilan keputusan, dan penyusunan program kerja. Setelah penyampaian materi, peserta mengikuti diskusi kelompok berdasarkan organisasi masing-masing untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi dan menyusun alternatif penyelesaian. Kegiatan dilanjutkan dengan simulasi pengelolaan organisasi, studi kasus, praktik penyusunan program kerja, serta pendampingan dalam penerapan prinsip-prinsip Pilar Kepemimpinan Tangguh. Tahap ketiga adalah evaluasi. Evaluasi dilakukan melalui *post-test*, observasi selama pelatihan, serta penilaian terhadap hasil simulasi dan diskusi kelompok. Instrumen *pre-test* dan *post-test* terdiri atas 20 butir pertanyaan yang mengukur empat indikator kompetensi, yaitu kemampuan kepemimpinan, komunikasi organisasi, pengambilan keputusan, dan manajemen program kerja. Sebelum digunakan,

instrumen ditelaah oleh dua dosen yang memiliki keahlian di bidang manajemen dan pendidikan untuk memastikan kesesuaian isi dengan tujuan kegiatan. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan rata-rata nilai *pre-test* dan *post-test*, kemudian dihitung persentase peningkatannya menggunakan rumus:

$$\text{Persentase Peningkatan} = ((\text{Post-test} - \text{Pre-test}) / \text{Pre-test}) \times 100\%$$

Sementara itu, data kualitatif diperoleh melalui observasi, diskusi, dan dokumentasi kegiatan untuk menggambarkan perubahan kemampuan peserta dalam berkomunikasi, bekerja sama, membagi tugas, serta mengambil keputusan selama proses pelatihan dan pendampingan. Seluruh hasil analisis digunakan untuk menilai efektivitas implementasi Pilar Kepemimpinan Tangguh dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi kesiswaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program Pilar Kepemimpinan Tangguh diawali dengan identifikasi kondisi awal organisasi kesiswaan melalui observasi, wawancara, dan pemberian *pre-test* kepada 30 pengurus OSIS, PMR, dan Pramuka. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta belum pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan secara terstruktur. Pengurus masih menghadapi kendala dalam menyusun program kerja, membagi tugas sesuai tanggung jawab, membangun komunikasi yang efektif, serta mengambil keputusan ketika menghadapi permasalahan organisasi. Kondisi tersebut tercermin dari rata-rata nilai *pre-test* sebesar 58,3, yang menunjukkan bahwa pemahaman peserta terhadap aspek kepemimpinan dan manajemen organisasi masih perlu ditingkatkan.

Program kemudian dilaksanakan melalui penerapan Pilar Kepemimpinan Tangguh, yang mengintegrasikan penyampaian materi, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi organisasi, praktik penyusunan program kerja, serta pendampingan. Seluruh rangkaian kegiatan dirancang secara partisipatif sehingga peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual, tetapi juga berlatih menyelesaikan persoalan yang sering dihadapi dalam pengelolaan organisasi di sekolah.

Evaluasi dilakukan setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai melalui *post-test* dengan instrumen yang sama seperti pada tahap awal. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta yang cukup signifikan. Rata-rata nilai peserta meningkat dari 58,3 pada *pre-test* menjadi 84,6 pada *post-test*, atau mengalami peningkatan sebesar 45,1%. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan yang diterapkan mampu memperkuat pemahaman peserta mengenai kepemimpinan, komunikasi organisasi, pengambilan keputusan, dan manajemen program kerja.

Tabel 1. Hasil Pre-test dan Post-test Peserta

Indikator	Pre-Test	Post-Test	Peningkatan
Nilai rata-rata peserta	58,3	84,6	45,1%

Selain peningkatan nilai evaluasi, perubahan juga terlihat selama proses pendampingan. Pengurus mulai mampu membagi peran sesuai struktur organisasi, menyusun program kerja secara lebih sistematis, menyampaikan pendapat dalam diskusi dengan lebih percaya diri, serta membangun koordinasi yang lebih baik antarpengurus. Pada sesi simulasi, setiap kelompok mampu menyusun alternatif penyelesaian terhadap permasalahan organisasi berdasarkan hasil musyawarah bersama. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman memberikan ruang bagi peserta untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan melalui praktik nyata, bukan hanya melalui penyampaian materi.

Hasil kegiatan ini sejalan dengan temuan Resi, (2023) dan Irwansyah et al., (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kepemimpinan mampu meningkatkan kemampuan komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Demikian pula, Regen et al., (2024) dan Mahsunah et al., (2024) menjelaskan bahwa metode pembelajaran yang memadukan simulasi dan praktik lebih efektif dibandingkan metode ceramah karena peserta memperoleh pengalaman langsung dalam menghadapi persoalan organisasi. Pada kegiatan ini, pendekatan tersebut diperkaya melalui penerapan Pilar Kepemimpinan Tangguh, yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat kemampuan pengurus dalam mengelola organisasi secara kolektif (Norjanah et al., 2025).

Temuan ini juga mendukung hasil pengabdian Kamsidik et al., (2025), Hidayah et al., (2024), dan) Sutarso et al., (2025) yang menegaskan bahwa pembelajaran partisipatif mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, kolaborasi, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Perbedaannya, kegiatan ini mengintegrasikan pelatihan kepemimpinan, simulasi organisasi, studi kasus, praktik, refleksi, dan pendampingan ke dalam satu model pembinaan sehingga peserta memperoleh pengalaman belajar yang lebih utuh dan kontekstual sesuai dengan kebutuhan organisasi kesiswaan.

Keberhasilan program tidak hanya ditunjukkan oleh peningkatan nilai pre-test dan post-test, tetapi juga oleh perubahan perilaku peserta selama kegiatan berlangsung. Keterlibatan aktif dalam diskusi, kemampuan bekerja sama, keberanian menyampaikan pendapat, serta meningkatnya kemampuan menyusun program kerja menjadi indikator bahwa proses pembelajaran berjalan secara efektif (Yaqin et al., 2022; Nooviar et al., 2024). Pendekatan yang berpusat pada pengalaman peserta memungkinkan materi yang diperoleh lebih mudah dipahami dan diterapkan dalam aktivitas organisasi sehari-hari.

Secara keseluruhan, implementasi Pilar Kepemimpinan Tangguh memberikan dampak positif terhadap penguatan kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi kesiswaan di SMA Negeri 1 Mananggu. Program ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga memperkuat keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam mengelola organisasi secara efektif. Dengan demikian, model ini berpotensi menjadi alternatif pembinaan kepemimpinan yang dapat diterapkan secara berkelanjutan di lingkungan sekolah.



Gambar 1. Implementasi Pilar Kepemimpinan Tangguh melalui Pelatihan, Simulasi, Pendampingan, dan Evaluasi Pengurus Organisasi Kesiswaan di SMA Negeri 1 Mananggu

V. KESIMPULAN

Implementasi Pilar Kepemimpinan Tangguh berhasil memperkuat kapasitas kepemimpinan dan manajemen organisasi pengurus OSIS, PMR, dan Pramuka di SMA Negeri 1 Mananggu. Keberhasilan program ditunjukkan oleh peningkatan rata-rata nilai peserta dari 58,3 pada *pre-test* menjadi 84,6 pada *post-test*, atau mengalami peningkatan sebesar 45,1%. Selain peningkatan pengetahuan, peserta juga menunjukkan perubahan dalam kemampuan menyusun program kerja, membagi tugas, berkomunikasi, bekerja sama, dan mengambil keputusan selama proses pelatihan dan pendampingan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pendekatan yang memadukan pelatihan, simulasi, studi kasus, praktik, refleksi, dan pendampingan mampu memberikan pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan organisasi kesiswaan.

Meskipun memberikan hasil yang positif, kegiatan ini masih memiliki keterbatasan karena melibatkan peserta dari satu sekolah dengan waktu pendampingan yang relatif singkat. Oleh karena itu, program serupa perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dengan melibatkan lebih banyak sekolah serta disertai pendampingan yang lebih intensif agar dampaknya terhadap penguatan organisasi kesiswaan dapat dipantau dalam jangka panjang. Model Pilar Kepemimpinan Tangguh juga berpotensi diadopsi sebagai bagian dari program pembinaan rutin organisasi kesiswaan sehingga pengembangan kepemimpinan dan manajemen organisasi dapat berlangsung secara berkesinambungan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala SMA Negeri 1 Mananggu, guru pembina, serta pengurus OSIS, PMR, dan Pramuka atas dukungan, kerja sama, dan partisipasi aktif selama pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh tim pelaksana yang telah berkontribusi dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga penyusunan laporan kegiatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R., Khalik, I., Hidayah, Z., Safril, B. I., Safril, T. S., & Sepriano, S. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi 4.0 (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi). *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.33087/Ekonomis.V7i1.859>
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference On Applied Business, Education, & Technology (Ncabet)*, 3(1), 300–317. <https://doi.org/10.46306/Ncabet.V3i1.128>
- Irawan, E. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Serta Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur. *Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215–228. <https://doi.org/10.55606/Cemerlang.V3i2.1174>
- Kamsidik, K., Nugroho, E. N., & Abid, M. (2025). Peningkatan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Bagi Pendidik Dan Pengurus Yayasan Tajul Karomah. *Amanah Mengabdi*, 2(2), 73–81. <https://doi.org/10.70451/Pkm.V2i2.695>
- Kawiana, I. G. P. (2022). Pelatihan Manajerial Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Sewaka Bhakti*, 8(1), 69–78. <https://doi.org/10.32795/Jsab.V8i1.2670>
- Mahsunah, M., Ayuni, A. P., Hidayat, A. L., & Ululazmi, A. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jemb)*, 3(2), 260–264. <https://doi.org/10.47233/Jemb.V3i2.2339>
- Muhammad, A. Y., Rifa'i, M., Zahra, F. A., Moh. Rofiki, Diana, E., Saad, M., Tijani, A., & Habsy, M. (2022). Pkm Pelatihan Kepemimpinan Dan Manajemen Bagi Pengurus Organisasi Santri Ismah. *Nusantara Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 57–73. <https://doi.org/10.55606/Nusantara.V2i3.260>
- Nooviar, M. S., Mustamin, Arifuddin, M. S., Deviv, S., Akhmad, N. F., & Munir, N. S. (2024). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kolaborasi Pengurus Osis Di Sma Negeri 1 Pangkep. *Jurnal Abdimas Indonesia*, 4(3), 1277–1292. <https://doi.org/10.53769/Jai.V4i3.981>
- Norjanah, K., Madihah, H., & Rahmi, A. (2025). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penguatan Manajemen Sdm Pendidikan Melalui Nilai Isen Mulang Di Smp Negeri 2 Murung. *Jurnal Terapung : Ilmu - Ilmu Sosial*, 7(2), 310. <https://doi.org/10.31602/Jt.V7i2.20404>
- Resi, D. Y. (2023). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Sumber Daya Manusia, Dan Tambahan Penghasilan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. *Yume : Journal Of Management*, 6(1), 118. <https://doi.org/10.37531/Yum.V6i1.3508>
- Regen, R., Helia, S., Marlius, D., Dona, E., & Fernos, J. (2024). Pendidikan, Pelatihan (Diklat) Dan Pengembangan Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Upi Yptk*, 49–55. <https://doi.org/10.35134/Jmi.V31i2.173>
- Sutarso, A. B. F. Z., Al Ghifari, A., Firdaus, F., Yughatama, Y., & Veranita, M. (2025). Pelatihan Kepemimpinan Dan Pengembangan Manajerial: Strategi Meningkatkan Kompetensi Individu Dan Efektivitas Organisasi Melalui Pendekatan Kualitatif. *Bisma : Business And Management Journal*, 3(1), 46–51. <https://doi.org/10.59966/Bisma.V3i2.1915>
- Syakoer, M. (2023). Peran Leadership Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. *J-Ceki : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(1), 303–315. <https://doi.org/10.56799/Jceki.V3i1.2602>
- Wicaksari, E. A., Sri Wartini, Andhi Wijayanto, & Euis Soliha. (2025). Improvement Of Managerial Competence Based On Training And Integrative Leadership. *Southeast Asian Business Review*, 3(2), 118–127. <https://doi.org/10.20473/Sabr.V3i2.67888>
- Yadri Irwansyah, Maria Ramasari, & Sarkowi Sarkowi. (2024). Latihan Kepemimpinan, Manajemen Dan Organisasi Bagi Siswa Sma Negeri Selangit Kabupaten Musi Rawas. *Masyarakat Mandiri : Jurnal Pengabdian Dan Pembangunan Lokal*, 1(3), 50–55. <https://doi.org/10.62951/Masyarakatmandiri.V1i3.259>