



Peran Pemberdayaan Guru dan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di Indonesia

Achmad Riduansyah^{1✉}, Syahrani², Muammar³, Aslamiah⁴, Celia Cinantya⁵

¹⁻⁵Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

✉Corresponding Email: a.riduanhidayat44@gmail.com

Histori Artikel:

Submit: 3 Januari 2025; Revisi: 29 Mei 2025; Diterima: 1 Juni 2025

Publikasi: 30 Juni 2025; Periode Terbit: Juni 2025

Doi: 10.23917/jkk.v4i2.455

Abstrak

Pemberdayaan guru merupakan strategi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan, namun implementasinya di Indonesia masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan fasilitas, dukungan struktural, dan pemahaman kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi elemen kunci pemberdayaan guru—meliputi pemberdayaan psikologis, dukungan struktural, dan otonomi pengajaran—serta pengaruhnya terhadap mutu sekolah melalui studi kepustakaan. Dengan metode analisis konten berbasis teori Rappaport (1981) dan Burns (1978), hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pemberdayaan psikologis meningkatkan motivasi dan efektivitas guru; (2) dukungan struktural memperluas partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, meski terhambat pendanaan; dan (3) otonomi pengajaran mendorong inovasi, tetapi terbatas oleh budaya kerja kurang kolaboratif. Temuan kunci menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berperan sebagai pendorong utama keberhasilan pemberdayaan guru. Implikasi penelitian ini merekomendasikan kebijakan fleksibel, pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah, dan alokasi pendanaan khusus untuk mendukung pemberdayaan guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: budaya kolaboratif, kepemimpinan transformasional, kualitas pendidikan, mutu sekolah, otonomi guru, pemberdayaan guru, studi kepustakaan

Pendahuluan

Pemberdayaan guru merupakan isu kritis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, khususnya di sekolah-sekolah daerah terpencil. Data Kemdikbud (2023) menunjukkan bahwa 65% guru di daerah 3T (tertinggal, terdepan, terluar) tidak memiliki akses memadai terhadap program pengembangan profesional.

Banyak institusi pendidikan masih menghadapi keterbatasan fasilitas dan sumber daya esensial, sementara pelatihan yang tersedia sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik pendidik (Krille, 2020). Kondisi ini diperparah oleh beban kerja guru yang tinggi, menghambat partisipasi mereka dalam program pemberdayaan (Agusta, Rahman, & Nashar, 2024).



Teori pemberdayaan oleh Rappaport (1981) menekankan pentingnya kontrol dan otonomi individu dalam pengambilan keputusan. Namun, implementasinya di lingkungan sekolah masih minim, terutama akibat dukungan struktural yang lemah dan pemahaman terbatas dari kepala sekolah tentang urgensi pemberdayaan (Purwanti et al., 2024). Padahal, studi Mutqin dkk. (2023a) membuktikan bahwa pemberdayaan guru berpotensi strategis meningkatkan mutu pendidikan. Kesenjangan antara teori dan praktik ini menjadi alasan utama penelitian ini dilakukan.

Penelitian bertujuan mengidentifikasi elemen kunci pemberdayaan guru – (1) pemberdayaan psikologis, (2) kepemimpinan transformasional, dan (3) otonomi pengajaran – serta dampaknya terhadap mutu sekolah (Ritonga et al., 2024). Fokus pada ketiga aspek ini didasarkan pada temuan bahwa interaksi antar elemen tersebut mampu menciptakan lingkungan pengajaran yang efektif dan holistik.

Tantangan utama meliputi ketimpangan akses digital, terutama di daerah 3T, yang membatasi partisipasi guru dalam pelatihan daring (Coronel et al., 2025). Di sisi lain, budaya organisasi sekolah yang kolaboratif terbukti memperkuat pemberdayaan guru melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan (Ajid et al., 2025). Peran kepala sekolah sebagai katalisator perubahan juga krusial dalam

mendorong inovasi pembelajaran (Nurmeidina et al., 2025).

Aspek kesejahteraan dan pengakuan profesional tidak kalah penting. Guru yang merasa dihargai menunjukkan motivasi dan keterlibatan emosional lebih tinggi, yang berdampak langsung pada kualitas pembelajaran (Hidayat et al., 2025; Rahmadi et al., 2025). Oleh karena itu, penelitian ini mendesak untuk diimplementasikan guna mendukung kebijakan pendidikan yang holistik, mencakup kompetensi, kesejahteraan, dan dukungan emosional guru.

Kontribusi penelitian terletak pada rekomendasi praktis bagi pemangku kepentingan, terutama dalam memperkuat kepemimpinan transformasional dan pemerataan akses sumber daya. Dengan demikian, pemberdayaan guru tidak hanya menjadi konsep teoritis, tetapi solusi nyata untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (library research) dengan mengandalkan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari literatur terkait pemberdayaan guru dan kepemimpinan transformasional, termasuk buku, jurnal akademik terindeks (Scopus dan Google Scholar), serta publikasi resmi yang membahas teori dan implementasi pemberdayaan di lingkungan sekolah. Sumber sekunder mencakup laporan



penelitian terdahulu (2015–2024), artikel jurnal, dan dokumen kebijakan pendidikan Indonesia. Pemilihan literatur didasarkan pada kriteria: (1) relevansi dengan topik pemberdayaan guru dan mutu sekolah, (2) publikasi dalam 10 tahun terakhir, dan (3) kredibilitas sumber (peer-reviewed journal atau institusi terakreditasi).

Penelitian ini didasarkan pada dua teori utama. Pertama, Teori Pemberdayaan oleh Rappaport (1981), yang menekankan pentingnya kontrol individu dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kesejahteraan melalui partisipasi aktif (J. Klien dkk., 2000). Kedua, Teori Kepemimpinan Transformasional oleh Burns (1978), yang menitikberatkan kolaborasi, empati, dan kepedulian untuk memotivasi anggota dalam meningkatkan kinerja organisasi (Gaston, 2021). Kedua teori ini menjadi landasan analisis untuk memahami implementasi pemberdayaan guru dalam konteks peningkatan mutu pendidikan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran sistematis dengan kata kunci "teacher empowerment", "transformational leadership", dan "school quality in Indonesia" di database Scopus, Google Scholar, dan repositori universitas. Literatur yang terkumpul ($n = 45$) meliputi buku pendidikan, artikel jurnal, makalah konferensi, dan laporan lembaga pendidikan (Cohen, Manion, & Morrison, 2017). Data kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi

dan diorganisasikan secara tematik menggunakan tabel matriks untuk memfasilitasi analisis (Boaduo, 2011).

Teknik analisis konten diterapkan dengan tahapan:

1. **Identifikasi:** Koding data berdasarkan tiga tema utama: (a) pemberdayaan psikologis, (b) kepemimpinan transformasional, dan (c) otonomi pengajaran.
2. **Kategorisasi:** Mengelompokkan temuan sesuai dengan teori pemberdayaan dan kepemimpinan transformasional.
3. **Interpretasi:** Menghubungkan pola antar kategori untuk menjawab pertanyaan penelitian (Damschroder & Forman, 2007).

Proses analisis divalidasi melalui peer-debriefing dengan dua peneliti pendidikan untuk memastikan konsistensi interpretasi. Hasil sintesis disajikan secara naratif dengan dukungan kutipan empiris dan teoritis, serta rekomendasi praktis (Fingeld-Connett, 2014).

Hasil dan Pembahasan

Dalam konteks penelitian ini, pemberdayaan guru dianalisis berdasarkan berbagai data literatur yang menggarisbawahi pentingnya kontrol, dukungan struktural, dan otonomi dalam proses pengajaran. Sejumlah studi yang ditelaah mendefinisikan pemberdayaan guru sebagai proses pemberian wewenang kepada guru



untuk membuat keputusan dan mengambil inisiatif dalam praktik pengajaran mereka. Data mengindikasikan bahwa di sekolah dengan program pemberdayaan yang efektif, guru memperoleh kebebasan lebih besar dalam menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa, yang berdampak positif pada peningkatan keterlibatan siswa dan efektivitas belajar. Hal ini diperkuat oleh studi yang menunjukkan bahwa guru yang diberdayakan cenderung memiliki rasa percaya diri lebih tinggi dan motivasi berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi mereka (Fauth et al., 2019).

Analisis lebih lanjut terhadap data pemberdayaan guru mengungkapkan beberapa elemen kunci yang berkontribusi pada keberhasilan program ini. Elemen-elemen tersebut meliputi dukungan psikologis, pengakuan terhadap peran esensial guru, serta aksesibilitas sumber daya pelatihan yang memadai. Studi oleh (Han, Gao, dan Yang 2021) mengenai lingkungan pengajaran daring menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai dan didukung dalam pengambilan keputusan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk berinovasi dalam praktik pengajaran. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa keberadaan struktur pendukung, seperti tim pengajar kolaboratif dan kepemimpinan sekolah yang progresif, memegang peranan krusial dalam menjamin keberhasilan pemberdayaan

guru (Lipscombe, Buckley-Walker, dan McNamara 2020).

Keterkaitan antara deskripsi dan analisis data menegaskan bahwa pemberdayaan guru tidak hanya memberikan manfaat individual bagi guru, tetapi juga berdampak positif secara signifikan terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan. Guru yang diberdayakan terbukti mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan pendekatan pemberdayaan mencatat tingkat partisipasi dan keterlibatan siswa yang lebih tinggi (Cinantya et al., 2024). Analisis data lebih lanjut memperjelas bahwa pemberdayaan guru memiliki implikasi jangka panjang yang substansial bagi mutu pendidikan, terutama dalam memupuk rasa tanggung jawab yang lebih besar dan mendorong perbaikan praktik pengajaran secara berkelanjutan.

Data mengenai kepemimpinan transformasional mengindikasikan bahwa kepala sekolah yang mengadopsi model kepemimpinan ini berhasil menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi pemberdayaan guru (M Veralde, Ghani, dan Cheah 2022). Kajian literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ditandai dengan pendekatan yang mendorong inovasi, komunikasi terbuka, serta dukungan kuat terhadap guru (Messmann, Evers, dan Kreijns



2022). Kepala sekolah yang menjalankan peran sebagai pemimpin transformasional umumnya memotivasi guru melalui pengakuan atas kontribusi mereka, penyediaan pelatihan yang relevan, dan fasilitasi kolaborasi antar guru. Lebih lanjut, data menunjukkan bahwa sekolah dengan kepemimpinan transformasional yang kuat, yang aktif memberikan umpan balik konstruktif untuk proses pembelajaran, membangun iklim akademik positif, dan memfasilitasi komunikasi lancar antarwarga sekolah, lebih mungkin mengalami peningkatan kinerja guru dan siswa, yang secara langsung berkontribusi pada mutu sekolah yang lebih baik (Aslamiah, 2023).

Analisis data terkait kepemimpinan transformasional menggarisbawahi bahwa faktor-faktor seperti perhatian individual dan dukungan terhadap inisiatif guru merupakan aspek krusial dalam menunjang upaya pemberdayaan. Penelitian oleh Suhaimi dan Khalik (2018) (Khalik 2018) mengungkapkan bahwa filosofi kepemimpinan transformasional kepala sekolah – yang mencakup perhatian terhadap kesejahteraan pribadi staf, pengembangan intelektual melalui pelatihan dan inovasi, motivasi inspiratif untuk mencapai prestasi, serta peran sebagai teladan berintegritas dan profesional – mampu menciptakan atmosfer yang mendukung inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional kepala

sekolah tidak hanya berdampak langsung pada kinerja guru, tetapi juga memengaruhi kreativitas dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Cinantlya, Aslamiah, & Suriansyah 2023). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional cenderung memfasilitasi lingkungan yang mendorong guru untuk berani mengambil risiko dalam mengembangkan metode pengajaran baru. Praktik kepemimpinan yang kuat ini berkontribusi pada pembangunan hubungan saling percaya antara guru dan pimpinan sekolah, yang menjadi fondasi esensial bagi pemberdayaan. Hal ini mempertegas bahwa tanpa dukungan kepemimpinan yang tepat, implementasi upaya pemberdayaan guru akan menghadapi kendala signifikan (Purwanti dan Suriansyah, 2024).

Data literatur menunjukkan adanya korelasi signifikan antara pemberdayaan guru dan mutu sekolah. Pemberdayaan guru terbukti berkontribusi pada peningkatan motivasi, praktik pengajaran yang lebih kreatif, dan tingkat keterlibatan siswa yang lebih tinggi. Literatur yang mendukung korelasi ini mencatat bahwa guru dengan otonomi lebih besar dalam pengajaran cenderung menyelenggarakan pembelajaran yang lebih relevan dan menarik bagi siswa (Lauermann dan Berger 2021). Data tersebut memperkuat pandangan bahwa pemberdayaan guru tidak hanya



meningkatkan kapabilitas mengajar individu, tetapi juga berperan dalam memupuk budaya sekolah yang lebih produktif dan inklusif.

Penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa pemberdayaan guru memberikan dampak positif yang signifikan terhadap mutu sekolah. Hasilnya mengungkapkan bahwa guru yang merasa diberdayakan menunjukkan tingkat motivasi, kreativitas, dan efektivitas mengajar yang lebih tinggi (Sulistyaningrum dan Faturrahman 2023). Peran kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah juga teridentifikasi sebagai faktor krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan guru. Melalui dukungan ini, guru didorong untuk berinovasi dalam metode pengajaran dan meningkatkan partisipasi siswa dalam proses pembelajaran. Keterkaitan antara pemberdayaan guru dan mutu sekolah termanifestasi dalam peningkatan kinerja akademik siswa serta penguatan kolaborasi antar staf pengajar (Aliakbari dan Amoli, 2016). Temuan ini menggarisbawahi urgensi implementasi upaya sistematis untuk mendukung pemberdayaan guru dalam konteks pendidikan.

Analisis komparatif dengan penelitian terdahulu menunjukkan konsistensi temuan penelitian ini dengan studi oleh (Mutqin dkk. 2023b), yang mengindikasikan bahwa sekolah dengan kebijakan pemberdayaan guru

menunjukkan kinerja akademik lebih unggul dibandingkan sekolah tanpa kebijakan serupa. Penelitian lain oleh (Chen, 2023) turut memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan program pemberdayaan. Senada dengan itu, (Al-Khreisha, 2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap pemberdayaan guru, yang memampukan mereka untuk lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan. Refleksi terhadap berbagai temuan ini menyoroti bahwa meskipun urgensi pemberdayaan telah banyak ditekankan, implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai hambatan, khususnya di sekolah dengan keterbatasan sumber daya. Kondisi ini menegaskan perlunya pendekatan strategis untuk mengatasi kendala tersebut guna mencapai dampak positif pemberdayaan secara merata di berbagai konteks Pendidikan (Suriansyah, et al., 2024).

Implikasi hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan guru merupakan instrumen efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan, terlebih jika didukung oleh kepemimpinan transformasional. Kepala sekolah yang memiliki pemahaman mendalam akan pentingnya pemberdayaan cenderung berhasil menciptakan iklim sekolah yang lebih positif dan kolaboratif. Struktur kolaboratif yang difasilitasi oleh kepala



sekolah terbukti dapat meningkatkan otonomi dan efikasi diri guru (García-Martínez et al., 2021). Hal ini disebabkan karena guru yang diberdayakan merasa lebih dihargai dan memiliki keleluasaan dalam mengembangkan praktik pengajaran, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas. Lebih lanjut, pemberdayaan guru yang diwujudkan melalui otonomi kelas dan budaya kolaboratif sekolah, terutama dengan mendorong partisipasi dalam kegiatan pembelajaran profesional terintegrasi, dapat menstimulasi inovasi kolektif di kalangan guru (Nguyen, Pietsch, dan Gümüş 2021). Dengan demikian, pemberdayaan guru berkontribusi pada pembentukan budaya sekolah yang suportif terhadap inovasi dan kolaborasi, yang merupakan elemen esensial dalam mencapai mutu pendidikan unggul.

Penelitian ini turut menghasilkan implikasi signifikan bagi para pengambil kebijakan dan manajemen sekolah. Dukungan struktural, termasuk penyediaan sumber daya yang memadai dan pelatihan yang relevan, perlu diprioritaskan guna memastikan efektivitas implementasi program pemberdayaan. Dukungan ini meliputi fasilitasi akses terhadap materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, serta pengembangan sistem evaluasi untuk mengukur efektivitas program pemberdayaan. Sejalan dengan ini, penelitian oleh (Singh dan Sarkar 2019) menunjukkan bahwa guru yang

merasakan dukungan struktural cenderung lebih inovatif dalam metode pengajaran mereka. Temuan ini menggarisbawahi bahwa tanpa infrastruktur pendukung yang solid, upaya pemberdayaan berisiko hanya bersifat temporer dan gagal memberikan dampak jangka panjang. Oleh karena itu, dukungan infrastruktur yang memadai sangat krusial dalam membantu guru menjalankan proses pendidikan secara optimal dan mengatasi hambatan dalam pengembangan pengetahuan serta kemampuan siswa (Ulfah dan Harapan 2023).

Tindakan yang direkomendasikan untuk implementasi hasil penelitian ini meliputi pengembangan program pelatihan berkelanjutan yang dirancang secara cermat untuk memperkuat kemampuan dan keterampilan guru, dengan penekanan khusus pada penguatan otonomi guru dalam merencanakan pengembangan profesional mandiri. Guru yang diberikan kebebasan untuk menentukan area peningkatan kompetensi berdasarkan pengalaman mengajar mereka terbukti menunjukkan tingkat keingintahuan lebih tinggi dan kecenderungan untuk mengadopsi pendekatan baru (Rarasati dan Pranama 2023). Selain itu, kepala sekolah perlu mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang suportif terhadap pengembangan profesional guru. Hal ini mencakup pemberian kesempatan bagi guru untuk berinovasi dan



meningkatkan kreativitas, sehingga kepala sekolah dapat secara efektif mendukung upaya pemberdayaan guru (Widiartina dan Suriansyah 2024). Lebih lanjut, kebijakan pendidikan seyogianya mengalokasikan pendanaan yang memadai untuk program pemberdayaan guru. Ketersediaan pendanaan yang cukup merupakan prasyarat esensial untuk menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan guru agar dapat berinovasi dan meningkatkan metode pengajaran mereka (Yunus dan Imron Rosyadi, 2021). Evaluasi rutin, yang melibatkan observasi kelas dan pemberian umpan balik konstruktif, juga memegang peranan vital dalam menilai keberhasilan program pemberdayaan guru serta mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan (Reinhorn, Johnson, dan Simon 2017). Melalui implementasi langkah-langkah komprehensif ini, diharapkan program pemberdayaan guru dapat memberikan dampak positif dan berkelanjutan terhadap peningkatan mutu sekolah di Indonesia.

Simpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa pemberdayaan guru melalui aspek psikologis, dukungan struktural, dan otonomi pengajaran berperan krusial dalam meningkatkan mutu sekolah di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis secara signifikan meningkatkan motivasi dan efektivitas mengajar guru, sementara

dukungan struktural memfasilitasi partisipasi aktif mereka dalam pengambilan keputusan sekolah. Otonomi pengajaran juga terbukti mendorong inovasi pedagogis yang memperkaya pengalaman belajar siswa.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan mengintegrasikan teori pemberdayaan Rappaport dan kepemimpinan transformasional Burns, yang menawarkan perspektif komprehensif tentang bagaimana kolaborasi antara kepala sekolah dan guru dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis.

Secara praktis, temuan ini merekomendasikan perlunya pelatihan kepemimpinan transformasional bagi kepala sekolah, alokasi anggaran khusus untuk program pemberdayaan guru di daerah tertinggal, serta kebijakan pendidikan yang lebih fleksibel untuk mendukung otonomi guru. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena mengandalkan data sekunder tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan secara langsung. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan metode campuran, melakukan studi komparatif antara sekolah di wilayah urban dan rural, serta mengembangkan indikator evaluasi jangka panjang yang lebih komprehensif. Dengan demikian, temuan ini tidak hanya memperkaya diskursus akademik tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pemangku kepentingan dalam upaya



sistematis meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Sciences, 7(4), 649–657.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n4p649>

Daftar Pustaka

Agusta, A. R., Rahman, A. L., & Nashar, A. F. (2024). Student Satisfaction with Educational Services at the Integrated Islamic Primary School of Qurrata' Ayun Hulu Sungai Selatan. *International Journal Education, School Management and Administration (IJESMAD)*, 1(1).

Ajid, S. N., Kusumaningtyas, D. A., Ratih, K., & Lava, S. (2025). Strategies for Integrating Problem-Based Learning, Teaching Modules, and Formative Assessments to Enhance Learning Outcomes and Critical Thinking Skills. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 218–232.

Al-Khreisha, S. (2019). Level of Applying the Transformational Leadership by Principals of Secondary Schools and Its Impact on Teachers' Empowerment: An Empirical Study on Public Secondary Schools at Muaqqar & Al-Jeeza Educational Region in Jordan. *Modern Applied Science*, 13(9), 78–97.
<https://doi.org/10.5539/mas.v13n9p871>

Aliakbari, M., & Amoli, F. A. (2016). The Effects of Teacher Empowerment on Teacher Commitment and Student Achievement. *Mediterranean Journal of Social*

Aslamiah, S., Suriansyah, A., Maimunah, & Hikmah, M. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *DIKSEDA: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 1(1), 24–37.
<https://dikседа.winayailmu.id/index.php/1/article/view/3>

Boaduo, N. A.-P. (2011). Systematic Analysis and Interpretation of Collected Data for a Research Study: A Practical Methodological Framework for Writing Research Report. *Educational Research Review*, 6(2), 140–146.

Chen, G. (2023). Academic Administrators' Decision Making and Teacher Empowerment towards Developing Organizational Leaders. *Journal of Education and Educational Research*, 2(1), 17–20.
<https://doi.org/10.54097/jeer.v2i1.5127>

Cinantya, C., Suriansyah, A., Aslamiah, & Novitawati. (2024). The Correlation of Work Commitment, School Principal Supervision, and Teacher Performance in Kindergartens in Liang Anggang District. *International Journal Education, School Management and Administration (IJESMAD)*, 2(1), 27–



35.
<https://doi.org/10.23224/ijesmad.v1i1.11>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education*. Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315456539/research-methods-education-lawrence-manion-louis-cohen-keith-morrison>
- Coronel, M. D., Conde, R. D., Cagandahan, H. M., Datumama, F. D., & Gallego, R. I. F. (2025). Educational Impact and Challenges of Online Return Demonstrations in Nursing Education: A Descriptive-Correlational Study. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 52–68.
- Damschroder, L., & Forman, J. (2007). Qualitative Content Analysis. *Advances in Health Care Management*, 11, 81–111.
[https://doi.org/10.1016/s1479-3709\(07\)11003-7](https://doi.org/10.1016/s1479-3709(07)11003-7)
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A.-T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019). The Effects of Teacher Competence on Student Outcomes in Elementary Science Education: The Mediating Role of Teaching Quality. *Teaching and Teacher Education*, 86, Article 102882.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102882>
- Finfgeld-Connett, D. (2014). Use of Content Analysis to Conduct Knowledge-Building and Theory Generating Qualitative Systematic Reviews. *Qualitative Research*, 14(3), 341–352.
<https://doi.org/10.1177/1468794113481790>
- García-Martínez, I., Montenegro-Rueda, M., Molina-Fernández, E., & Fernández-Batanero, J. M. (2021). Mapping Teacher Collaboration for School Success. *School Effectiveness and School Improvement*, 32(4), 631–649.
<https://doi.org/10.1080/09243453.2021.1925700>
- Gaston, D. W. (2021). *The Transformational Leader: Managing Organizational Trauma through Seasons of Change*. IGI Global.
<https://www.igi-global.com/gateway/chapter/281322>
- Han, J., Gao, C., & Yang, J. (2021). Chinese University EFL Teachers' Perceived Support, Innovation, and Teaching Satisfaction in Online Teaching Environments: The Mediation of Teaching Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 761106.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.761106>
- Hidayat, M. L., Abdurahman, S. G., Astuti, D. S., Prabawati, R., Anif, S., Hariyatmi, H., & Zannah, F. (2025). Pilot Study of Digital Competency



- Mapping of Indonesian Preservice Teachers: Rasch Model Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 100–116.
- Khalik, A., & Suhaimi. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada SMP Muhammadiyah 4 Banjarmasin. *Jurnal Penelitian Tindakan dan Pendidikan*, 4(1), 37–46. <http://eprints.ulm.ac.id/id/eprint/5232>
- Klien, K. J., Ralls, R. S., Smith-Major, V., & Douglas, C. (2000). Power and Participation in the Workplace. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of Community Psychology* (pp. 281–303). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4193-6_12
- Krille, C. (2020). Barriers to Participation in Professional Development. In M. F. Tasar & L. A. Bryan (Eds.), *Empowering Science and Mathematics Teachers in the Context of Professional Development Programs* (pp. 43–53). Springer Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-38844-7_4
- Lauermann, F., & Berger, J.-L. (2021). Linking Teacher Self-Efficacy and Responsibility with Teachers' Self-Reported and Student-Reported Motivating Styles and Student Engagement. *Learning and Instruction*, 76, Article 101441. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2020.101441>
- Lipscombe, K., Buckley-Walker, K., & McNamara, P. (2020). Understanding Collaborative Teacher Teams as Open Systems for Professional Development. *Professional Development in Education*, 46(3), 373–390. <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1613256>
- Messmann, G., Evers, A., & Kreijns, K. (2022). The Role of Basic Psychological Needs Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 33(1), 29–45. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21451>
- Mutqin, I., Tursina, N., Ramadhan, F. F., & Kurnanto, M. E. (2023a). The Effect of Academic Supervision, Managerial Competence, and Teacher Empowerment on Teacher Performance: The Mediating Role of Teacher Commitment. *F1000Research*, 12, Article 743. <https://doi.org/10.12688/f1000research.128502.2>
- Mutqin, I., Tursina, N., Ramadhan, F. F., & Kurnanto, M. E. (2023b). The Effect of Academic Supervision, Managerial Competence, and Teacher Empowerment on Teacher Performance: The Mediating Role of Teacher Commitment.



- F1000Research, 12, Article 743.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.128502.2>
- Nguyen, D., Pietsch, M., & Gümüş, S. (2021). Collective Teacher Innovativeness in 48 Countries: Effects of Teacher Autonomy, Collaborative Culture, and Professional Learning. *Teaching and Teacher Education*, 106, Article 103463.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103463>
- Nurmeidina, R., Zaqiyah, N. N., Nugroho, A. G., Andini, A., Faiziyah, N., Adnan, M. B., & Syar'i, A. (2025). Analysis of Students' Problem-Solving Abilities in Solving Contextual Problems of Linear Equations with Three Variables in Terms of Habits of Mind. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 117–135.
- Purwanti, R., Suriansyah, A., Aslamiah, & Novitawati. (2024). The Correlation of Work Commitment, School Principal Supervision, and Teacher Performance in Kindergartens in Liang Anggang District. *International Journal Education, School Management and Administration (IJESMAD)*, 1(1).
- Rahmadi, I. F., Tanni, S. A., Chowdhury, S. A., Abrori, F. M., Putra, Y. Y., Arafatun, S. K., ... Syakir, A. (2025). Navigating Emergency Online Learning: A Comparative Study of University Students in Bangladesh and Indonesia During the COVID-19 Pandemic. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 269–279.
- Rarasati, N., & Pranama, R. P. (2023). Giving Schools and Teachers Autonomy in Teacher Professional Development under a Medium-Capability Education System. *RISE Programme*.
<https://riseprogramme.org/publications/giving-schools-and-teachers-autonomy-teacher-professional-development-under-medium.html>
- Reinhorn, S. K., Johnson, S. M., & Simon, N. S. (2017). Investing in Development: Six High-Performing, High-Poverty Schools Implement the Massachusetts Teacher Evaluation Policy. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(3), 383–406.
<https://doi.org/10.3102/0162373717690605>
- Ritonga, P. S., Yasthophi, A., Rambe, P., Nursiwan, W. A., Amin, S., Nurhidayat, N., & Elhawwa, T. (2024). Reading in the Digital Age: An Empirical Examination of Digital Literacy's Significance for UIN Suska Riau Students Using SEM Path Analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 6(1), 123–136.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2019). Role of Psychological Empowerment in the



- Relationship between Structural Empowerment and Innovative Behavior. *Management Research Review*, 42(4), 521–538.
<https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0158>
- Sulistyaningrum, T., & Faturrahman, M. (2023). Implementasi Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) pada Kurikulum Merdeka di SD Nasima Kota Semarang. *Jurnal Profesi Keguruan*, 2, 9.
- Ulfah, R., Harapan, E., & Mulyadi. (2023). The Effect of Principal's Leadership and Infrastructure Support on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(3), 969–979.
<https://doi.org/10.52690/jswse.v4i3.503>
- Veralde, J. M., Ghani, M. F., & Cheah, J.-H. (2022). Towards a Healthy School Climate: The Mediating Effect of Transformational Leadership on Cultural Intelligence and Organisational Health. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(1), 163–184.
<https://doi.org/10.1177/1741143220937311>
- Widiartina, I., Suriansyah, A., & Aslamiah. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kreativitas Guru dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 493–505.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.9012>
- Yunus, M., Sukarno, & Rosyadi, K. I. (2021). Teacher Empowerment Strategy in Improving the Quality of Education. *IJSSHR: International Journal of Social Science and Human Research*, 4(1), 28–33.
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v4-i1-05>