

## STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM PENERAPAN TEACHER EMPOWERMENT LEADERSHIP UNTUK MEMBANGUN KEMANDIRIAN PROFESIONAL GURU

Ahmad Subaikah<sup>1</sup>, Nida Aulia Fatimah<sup>2</sup>, Agustina Rahmi<sup>3</sup>  
[ahmadsubaikah10@gmail.com](mailto:ahmadsubaikah10@gmail.com)<sup>1</sup>, [nidaauliafatimah1123@gmail.com](mailto:nidaauliafatimah1123@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[agustina.rahmi89@gmail.com](mailto:agustina.rahmi89@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

### ABSTRAK

Pemberdayaan guru merupakan salah satu pendekatan strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di tengah dinamika perubahan paradigma kepemimpinan sekolah abad ke-21. Peran kepala sekolah tidak lagi terbatas pada fungsi administratif dan manajerial, melainkan berkembang sebagai pemimpin pembelajaran yang berorientasi pada penguatan kapasitas profesional guru. Guru yang diberdayakan memiliki kesempatan lebih luas untuk mengembangkan potensi, mengambil keputusan pedagogis secara mandiri, serta berpartisipasi aktif dalam pengelolaan dan pengembangan sekolah. Kondisi tersebut dinilai penting karena kemandirian dan profesionalisme guru berpengaruh langsung terhadap kualitas proses dan hasil pembelajaran. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep teacher empowerment leadership dalam konteks pendidikan, menjelaskan kemandirian guru sebagai indikator profesionalisme dan otonomi pedagogis, serta menguraikan strategi pemberdayaan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah. Selain itu, artikel ini juga membahas implikasi pemberdayaan guru terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pertumbuhan profesional berkelanjutan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menelaah berbagai buku dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik kepemimpinan pendidikan dan pengembangan profesional guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan pemberdayaan melalui pelimpahan wewenang, pemberian penghargaan, serta pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Iklim tersebut mendorong tumbuhnya otonomi pedagogis, rasa tanggung jawab profesional, dan komitmen guru terhadap pengembangan diri. Dengan demikian, teacher empowerment leadership dapat dipandang sebagai pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam membangun kemandirian profesional guru dan meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Pemberdayaan, Kemandirian Guru, Profesionalisme, Kepemimpinan Sekolah.

### ABSTRACT

*Teacher empowerment is recognized as a strategic approach to improving educational quality in the context of the evolving paradigm of school leadership in the twenty-first century. The role of the principal is no longer limited to administrative and managerial functions, but has expanded to include instructional leadership focused on strengthening teachers' professional capacities. Empowered teachers are more likely to develop their potential, exercise autonomy in pedagogical decision-making, and actively participate in school management and development. These conditions are essential, as teacher autonomy and professionalism have a direct impact on the quality of teaching and learning processes. This article aims to provide a comprehensive examination of teacher empowerment leadership in educational settings, to explain teacher autonomy as an indicator of professionalism, and to describe empowerment strategies that can be implemented by school principals. In addition, the article discusses the implications of teacher empowerment for work motivation, job satisfaction, and sustainable professional growth. The*

*study adopts a library research method by analyzing a range of academic books and scholarly articles related to educational leadership and teacher professional development. The findings indicate that the implementation of empowerment leadership through delegation of authority, recognition of teachers' contributions, and involvement of teachers in decision-making processes contributes to the creation of a supportive school climate. Such a climate encourages the development of pedagogical autonomy, professional responsibility, and continuous professional improvement among teachers. Therefore, teacher empowerment leadership can be considered an effective leadership approach for fostering teachers' professional independence and enhancing the overall quality of education in a sustainable manner. Teacher empowerment is a crucial strategy for improving educational quality in response to the changing paradigm of school leadership. Principals are no longer viewed solely as administrative managers, but also as instructional leaders who are responsible for developing teachers' professional capacities. Empowered teachers tend to demonstrate greater autonomy in pedagogical decision-making, stronger commitment to professional development, and active involvement in school management. This article aims to examine the concept of teacher empowerment leadership, teacher autonomy as an indicator of professionalism, empowerment strategies implemented by principals, and their implications for teacher motivation and job satisfaction. This study employs a library research method through the analysis of relevant academic literature. The findings indicate that delegation of authority, recognition, and teacher participation in decision-making play a significant role in strengthening pedagogical autonomy and fostering sustainable professional growth.*

**Keywords:** *Empowering Leadership, Teacher Independence, Professionalism, School Leadership.*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan pendidikan pada abad ke-21 menuntut adanya perubahan paradigma dalam kepemimpinan sekolah. Kepala sekolah tidak lagi diposisikan semata-mata sebagai administrator yang mengelola aspek teknis dan birokratis, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang berperan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Dalam konteks ini, guru menjadi aktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan karena berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Oleh sebab itu, upaya peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada tingkat profesionalisme dan kemandirian guru. Kondisi ini menuntut adanya pendekatan kepemimpinan yang mampu memberdayakan guru secara optimal.

Seiring dengan tuntutan perubahan tersebut, berbagai permasalahan masih dihadapi dalam praktik kepemimpinan sekolah. Pola kepemimpinan yang bersifat hierarkis dan instruktif sering kali membatasi ruang gerak guru dalam mengambil keputusan pedagogis. Guru cenderung diposisikan sebagai pelaksana kebijakan tanpa dilibatkan secara aktif dalam perencanaan dan pengambilan keputusan di tingkat sekolah. Akibatnya, kreativitas, inovasi, dan motivasi kerja guru tidak berkembang secara maksimal. Situasi ini berdampak pada rendahnya kepuasan kerja guru dan berpotensi menghambat peningkatan kualitas pembelajaran.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dipandang relevan untuk menjawab tantangan tersebut adalah empowerment leadership. Pendekatan ini menekankan pada pemberian kepercayaan, dukungan, dan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi aktif dalam pengelolaan sekolah dan pengambilan keputusan profesional. Melalui kepemimpinan pemberdayaan, kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang menciptakan iklim kerja kolaboratif dan kondusif bagi pengembangan potensi guru. Guru

yang diberdayakan diharapkan memiliki otonomi pedagogis, rasa tanggung jawab profesional, serta komitmen terhadap pengembangan diri secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini disusun untuk mengkaji secara mendalam konsep empowerment leadership dalam pendidikan dan implikasinya terhadap kemandirian profesional guru. Fokus pembahasan meliputi definisi empowerment leadership, kemandirian guru sebagai indikator profesionalisme dan otonomi pedagogis, strategi pemberdayaan yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah, dampaknya terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru, serta model konseptual teacher empowerment leadership → teacher autonomy → professional growth. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan serta menjadi rujukan praktis bagi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberdayaan guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai konsep teacher empowerment leadership dan implikasinya terhadap kemandirian profesional guru (Zed, 2018). Data penelitian bersumber dari buku akademik, artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, serta dokumen kebijakan pendidikan yang relevan. Pemilihan sumber dilakukan secara purposif berdasarkan relevansi dan kredibilitas ilmiah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur pada basis data ilmiah seperti Google Scholar dan ERIC. Kata kunci yang digunakan meliputi empowerment leadership, teacher autonomy, dan professional growth. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan hubungan konseptual antarvariabel (Krippendorff, 2018). Analisis dilakukan secara sistematis dan berulang guna memastikan konsistensi temuan.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan telaah kritis terhadap isi literatur. Setiap temuan dibandingkan dengan penelitian lain yang relevan untuk menghindari bias interpretasi. Pendekatan ini memungkinkan penyusunan kerangka konseptual yang argumentatif dan berbasis bukti. Dengan demikian, hasil kajian memiliki landasan teoretis yang kuat dan layak dikembangkan dalam penelitian empiris lanjutan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kemandirian profesional guru. Kepala sekolah yang memberikan kepercayaan dan ruang partisipasi mendorong guru untuk mengambil inisiatif dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran (Amundsen & Martinsen, 2015). Guru menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan pedagogis. Kondisi ini memperkuat identitas profesional guru sebagai pendidik reflektif.

Selain itu, pemberdayaan guru berdampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Guru yang merasa dihargai dan dilibatkan menunjukkan keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap profesinya (Lee & Nie, 2022). Lingkungan kerja yang mendukung

otonomi menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis guru. Temuan ini sejalan dengan teori self-determination yang menekankan pentingnya kebutuhan otonomi dalam meningkatkan motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2017).

Hubungan berjenjang antara kepemimpinan pemberdayaan, otonomi guru, dan pertumbuhan profesional menjadi temuan konseptual utama dalam kajian ini. Teacher empowerment leadership menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi berkembangnya otonomi pedagogis. Otonomi tersebut mendorong refleksi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan guru (Benson, 2021). Dengan demikian, kepemimpinan pemberdayaan berperan sebagai pemicu utama peningkatan mutu pendidikan.

## **Pembahasan**

### **Definisi Empowerment Leadership dalam Pendidikan**

Empowerment leadership dalam konteks pendidikan dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang menekankan pemberian kepercayaan, dukungan, dan ruang partisipasi kepada guru sebagai tenaga profesional. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan ini tidak memusatkan kekuasaan pada dirinya, melainkan mendistribusikan peran dan tanggung jawab kepada guru sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Pendekatan tersebut bertujuan untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah dan meningkatkan keterlibatan guru dalam pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, guru diposisikan sebagai subjek aktif dalam pengelolaan sekolah, bukan sekadar pelaksana kebijakan.

Dalam praktik pendidikan, empowerment leadership juga berkaitan erat dengan penciptaan iklim organisasi yang kondusif. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang mendukung pengembangan ide, inovasi pembelajaran, serta kolaborasi antarguru. Lingkungan kerja yang terbuka dan partisipatif memungkinkan guru mengekspresikan gagasan tanpa rasa takut akan kesalahan. Hal ini mendorong terbangunnya budaya belajar bersama di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, empowerment leadership menjadi landasan penting bagi pengembangan sekolah sebagai organisasi pembelajar.

Selain itu, kepemimpinan pemberdayaan memiliki dimensi psikologis yang kuat. Guru yang diberdayakan cenderung memiliki rasa percaya diri, merasa pekerjaannya bermakna, serta meyakini bahwa kontribusinya berdampak nyata bagi sekolah dan peserta didik. Aspek psikologis ini sangat penting karena memengaruhi sikap, motivasi, dan komitmen guru terhadap profesinya. Dengan demikian, empowerment leadership tidak hanya berorientasi pada struktur organisasi, tetapi juga pada penguatan kapasitas internal guru.

### **Kemandirian Guru sebagai Indikator Profesionalisme dan Otonomi Pedagogis**

Kemandirian guru merupakan salah satu indikator utama profesionalisme dalam dunia pendidikan. Guru yang mandiri mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran berdasarkan pertimbangan profesional tanpa ketergantungan berlebihan pada arahan struktural. Kemandirian ini tercermin dalam kemampuan guru mengambil keputusan pedagogis yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan konteks pembelajaran. Dengan kemandirian tersebut, guru dapat merespons dinamika kelas secara fleksibel dan adaptif.

Otonomi pedagogis menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kemandirian guru. Otonomi memberikan ruang bagi guru untuk menentukan strategi, metode, dan media pembelajaran yang dianggap paling efektif. Guru tidak hanya mengikuti panduan

kurikulum secara prosedural, tetapi mampu menginterpretasikannya secara kreatif dan kontekstual. Pembelajaran yang dihasilkan pun menjadi lebih bermakna dan relevan bagi peserta didik. Oleh karena itu, otonomi pedagogis berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

Kemandirian guru juga berkaitan erat dengan komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan. Guru yang memiliki otonomi cenderung lebih reflektif terhadap praktik pembelajarannya dan terdorong untuk terus meningkatkan kompetensi. Upaya pengembangan diri dilakukan secara sadar, baik melalui pelatihan formal maupun pembelajaran mandiri. Dalam jangka panjang, kemandirian ini memperkuat identitas profesional guru dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

### **Strategi Pemberdayaan: Pelimpahan Wewenang, Penghargaan, dan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan**

Salah satu strategi utama dalam penerapan empowerment leadership adalah pelimpahan wewenang kepada guru. Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengelola program atau kegiatan tertentu sesuai dengan bidang keahliannya. Pelimpahan wewenang ini tidak hanya meningkatkan keterampilan kepemimpinan guru, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab profesional. Guru merasa dipercaya dan dihargai, sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah.

Strategi berikutnya adalah pemberian penghargaan terhadap kinerja dan inisiatif guru. Penghargaan dapat berupa pengakuan formal, apresiasi nonmaterial, maupun kesempatan pengembangan profesional. Bentuk penghargaan yang adil dan transparan mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru. Guru yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, budaya apresiasi memperkuat hubungan profesional antara kepala sekolah dan guru.

Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan merupakan strategi penting lainnya dalam pemberdayaan. Pelibatan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Guru tidak lagi merasa sebagai pihak yang hanya menjalankan kebijakan, tetapi sebagai mitra strategis dalam pengelolaan sekolah. Partisipasi ini juga mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif di lingkungan sekolah.

### **Dampak terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru**

Penerapan empowerment leadership memberikan dampak signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru yang diberi kepercayaan dan ruang untuk berinisiatif cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat. Motivasi ini mendorong guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Guru tidak hanya berorientasi pada pemenuhan tugas, tetapi juga pada kualitas dan makna pekerjaannya. Dengan demikian, pemberdayaan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Selain motivasi, kepuasan kerja guru juga meningkat seiring dengan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung otonomi dan kolaborasi. Guru merasa dihargai sebagai profesional yang memiliki peran penting dalam keberhasilan sekolah. Kepuasan kerja ini berdampak pada kesejahteraan psikologis dan menurunnya tingkat stres kerja. Lingkungan kerja yang positif juga meningkatkan loyalitas guru terhadap institusi sekolah.

Dampak pemberdayaan guru tidak hanya dirasakan pada tingkat individu, tetapi juga pada tingkat organisasi. Guru yang termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terbuka terhadap kerja sama dan inovasi. Hal ini memperkuat budaya organisasi

sekolah yang sehat dan produktif. Dengan demikian, empowerment leadership berkontribusi pada peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan.

**Model: Teacher Empowerment Leadership → Teacher Autonomy → Professional Growth**

Hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan, otonomi guru, dan pertumbuhan profesional dapat dijelaskan melalui model konseptual berjenjang. Teacher empowerment leadership menjadi titik awal yang menciptakan iklim organisasi yang mendukung pengembangan profesional guru. Melalui kepemimpinan yang memberdayakan, kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan otonomi pedagogis. Otonomi ini memungkinkan guru mengambil keputusan profesional secara mandiri dan bertanggung jawab.

Otonomi guru yang terbentuk selanjutnya mendorong terjadinya pertumbuhan profesional. Guru yang memiliki otonomi cenderung lebih reflektif, inovatif, dan terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan. Proses refleksi dan inovasi ini memperkuat kompetensi pedagogik dan profesional guru. Dengan demikian, otonomi berperan sebagai jembatan antara kepemimpinan pemberdayaan dan pertumbuhan profesional.

Model konseptual ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas guru merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan dukungan kepemimpinan sekolah. Kepemimpinan pemberdayaan berfungsi sebagai katalisator yang memulai dan menopang proses tersebut. Ketika diterapkan secara konsisten, model ini dapat mendorong sekolah berkembang sebagai organisasi pembelajar. Pada akhirnya, pertumbuhan profesional guru berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan kepala sekolah berbasis pemberdayaan memiliki peran strategis dalam membangun kemandirian dan profesionalisme guru. Melalui pelimpahan wewenang, pemberian penghargaan, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung otonomi pedagogis (Hargreaves & Fullan, 2020). Dampaknya terlihat pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, teacher empowerment leadership layak dijadikan pendekatan utama dalam pengelolaan sekolah modern.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304–323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Benson, P. (2021). *Teaching and researching autonomy in language learning* (3rd ed.). Routledge.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2020). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.
- Lee, M., & Nie, Y. (2022). Teachers' empowerment and job satisfaction: The mediating role of work engagement. *Teaching and Teacher Education*, 113, 103662.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103662>

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.  
<https://doi.org/10.5465/256865>

Zed, M. (2018). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.