



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PEMBERDAYAAN TENAGA PENDIDIK

Rastiana¹, Winda Nopriani², Muhammad Sirozi³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: rastiana321@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan merupakan pilar utama kemajuan bangsa yang kini menghadapi tantangan besar di era Society 5.0 dan Revolusi Industri 4.0. Transformasi digital menuntut tenaga pendidik untuk tidak hanya menguasai teknologi, tetapi juga mempertahankan nilai-nilai karakter, moral, dan spiritual dalam proses pembelajaran. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan mendesak akan model pemberdayaan tenaga pendidik yang tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional, tetapi juga menumbuhkan kemandirian dan tanggung jawab dalam menjalankan perannya. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis hakikat pemberdayaan tenaga pendidik dari perspektif psikologis dan manajerial; (2) mengkaji peran kepemimpinan transformasional sebagai katalisator dalam proses pemberdayaan di lembaga pendidikan; serta (3) merumuskan strategi implementatif pemberdayaan yang relevan dengan tuntutan era digital. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research), yang melibatkan analisis sistematis terhadap berbagai literatur akademik, jurnal ilmiah, buku, dan hasil penelitian dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemberdayaan tenaga pendidik merupakan proses sistematis yang mencakup empat dimensi utama: kebermaknaan (meaning), kompetensi (competence), determinasi diri (self-determination), dan dampak (impact). Proses ini menuntut dukungan struktural dan kultural melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan otonomi profesional, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan penciptaan budaya kolaboratif. Kepemimpinan transformasional berperan penting sebagai penggerak utama yang mampu menumbuhkan semangat inovatif, motivasi intrinsik, dan rasa memiliki di kalangan pendidik melalui pengaruh inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pemberdayaan tenaga pendidik sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan transformasional dalam menciptakan iklim organisasi yang terbuka, adaptif, dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan model kepemimpinan pendidikan di era digital serta menjadi dasar bagi perumusan kebijakan peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Pemberdayaan Tenaga Pendidik, Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme Guru, Era Digital, Pendidikan



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

ABSTRACT

Education serves as the main pillar of national progress, which currently faces major challenges in the era of Society 5.0 and the Fourth Industrial Revolution. Digital transformation requires educators not only to master technology but also to preserve moral, spiritual, and character values within the learning process. This condition creates an urgent need for an empowerment model that not only enhances educators' professional competence but also fosters independence and accountability in fulfilling their roles. This study aims to (1) analyze the nature of teacher empowerment from psychological and managerial perspectives; (2) examine the role of transformational leadership as a catalyst in the empowerment process within educational institutions; and (3) formulate implementable empowerment strategies relevant to the demands of the digital era. The research employs a qualitative approach using the library research method, involving a systematic analysis of academic literature, scientific journals, books, and research findings published over the past ten years. The findings indicate that educator empowerment is a systematic process encompassing four main dimensions: meaning, competence, self-determination, and impact. This process requires both structural and cultural support through continuous professional training, increased professional autonomy, involvement in decision-making, and the creation of a collaborative culture. Transformational leadership plays a pivotal role as the primary driving force that fosters innovation, intrinsic motivation, and a sense of belonging among educators through inspirational influence, intellectual stimulation, and individualized consideration. The study concludes that the success of educator empowerment highly depends on the effectiveness of transformational leadership in creating an open, adaptive, and continuously learning organizational climate. This research contributes conceptually and practically to the development of educational leadership models in the digital era and serves as a foundation for formulating sustainable policies to enhance teacher professionalism.

Keywords: *educator empowerment, transformational leadership, teacher professionalism, digital era, education.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama kemajuan suatu bangsa. Dalam menghadapi tantangan era *Society 5.0* dan revolusi industri 4.0, dunia pendidikan dituntut untuk beradaptasi secara cepat. Tantangan tersebut tidak hanya bersifat teknologis, tetapi juga pedagogis, di mana guru harus mampu menavigasi disrupsi digital sambil tetap menanamkan nilai-nilai karakter pada peserta didik. Perubahan



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

global ini menempatkan persaingan mutu sumber daya manusia pada level yang sangat tinggi, menuntut lembaga pendidikan untuk bertransformasi agar tetap relevan dan kompetitif.

Dalam konteks tersebut, tenaga pendidik, terutama guru, memegang peran sebagai agen sentral dalam transformasi pendidikan. Kualitas tenaga pendidik berbanding lurus dengan kualitas hasil pendidikan yang dihasilkan. Profesionalisme pendidik di era digital tidak lagi hanya diukur dari kemampuan mengajar (*transfer of knowledge*), tetapi juga dari kemampuan berinovasi, beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, dan menjadi pembelajar sepanjang hayat. Namun, kenyataannya, masih banyak tenaga pendidik yang menghadapi berbagai kendala, baik dari segi kompetensi, kesejahteraan, maupun keterbatasan fasilitas, yang menyebabkan mereka belum dapat berfungsi secara optimal dalam menjalankan tugasnya.

Untuk menjawab tantangan profesionalisme tersebut, pemberdayaan (*empowerment*) tenaga pendidik menjadi sebuah keniscayaan. Pemberdayaan bukan sekadar program pelatihan sesaat, tetapi merupakan proses sistematis dan berkelanjutan untuk melepaskan potensi, memberikan otonomi, dan meningkatkan kapasitas pendidik agar mampu mengambil keputusan secara mandiri dan bertanggung jawab. Secara psikologis, pemberdayaan mencakup empat dimensi utama, yaitu kebermaknaan (*meaning*), kompetensi (*competence*), determinasi diri (*self-determination*), dan dampak (*impact*).¹

Proses pemberdayaan ini tidak dapat berjalan secara otomatis; ia memerlukan katalisator yang kuat dalam diri pemimpin pendidikan. Di sinilah peran kepemimpinan menjadi sangat penting. Pemimpin lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah atau rektor, berperan sebagai motor penggerak yang dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pemberdayaan guru. Pemimpin yang efektif bukan hanya mengelola sumber daya secara administratif, tetapi juga menjadi inspirator, fasilitator, dan motivator bagi tenaga pendidik untuk terus berkembang. Tanpa kepemimpinan yang visioner dan partisipatif, program pemberdayaan cenderung berhenti pada tataran formalitas dan tidak berdampak signifikan terhadap perubahan kualitas kinerja guru.

Gaya kepemimpinan yang dibutuhkan di era digital bukan lagi bersifat instruksional dan hierarkis sebagaimana model kepemimpinan transaksional yang berfokus pada perintah dan kontrol. Sebaliknya, kepemimpinan yang relevan adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu

¹ Thomas & Velthouse, 2023, *Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation*, *Academy of Management Review*, Vol. 15, No. 4



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

menginspirasi, memotivasi, dan menstimulasi bawahan untuk mencapai kinerja di atas ekspektasi. Kepemimpinan transformasional menekankan pada pembangunan visi bersama, perhatian individual terhadap bawahan, dan pemberian dorongan moral agar tenaga pendidik merasa memiliki makna dan peran penting dalam organisasi.²

Beberapa penelitian terdahulu memperkuat urgensi peran kepemimpinan transformasional dalam pemberdayaan pendidik. Penelitian yang dilakukan oleh Suryani menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar.³ Hasil yang serupa ditemukan oleh Nasution dan Hidayat yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan berbasis visi dan kolaborasi dapat meningkatkan semangat dan kemandirian guru.⁴ Selanjutnya, Rahmawati menegaskan bahwa pemberdayaan guru akan berjalan efektif apabila disertai dukungan motivasional dan pengakuan terhadap kompetensi individu.⁵ Dalam konteks digital, Kurniawan menambahkan bahwa kepemimpinan digital merupakan bentuk adaptasi baru yang memungkinkan guru mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran.⁶ Terakhir, penelitian Prasetyo dan Maulana mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang berorientasi pada inovasi dan otonomi profesional guru.⁷ Penelitian oleh Mulyasa (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui iklim kerja yang suportif.⁸

Meskipun demikian, kelima penelitian tersebut pada umumnya masih membahas hubungan antara kepemimpinan dan profesionalisme guru atau pemberdayaan secara parsial. Belum banyak penelitian yang secara eksplisit menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berfungsi sebagai

²Bass, B. M., 2023. *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*, Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates

³ Suryani, D., 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 24, No. 2

⁴ Nasution, R., & Hidayat, T., 2019. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdayaan Guru di Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 7, No. 1

⁵ Rahmawati, L., 2020. "Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional: Perspektif Psikologis," *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 27, No. 3

⁶ Kurniawan, A., 2021. "Digital Leadership dalam Pemberdayaan Guru Abad 21," *Jurnal Teknologi Pendidikan Indonesia*, Vol. 5, No. 2

⁷ Prasetyo, B., & Maulana, H. 2023., "Transformational Leadership and Organizational Culture toward Teacher Innovation Behavior," *Indonesian Journal of Educational Management*, Vol. 10, No. 1

⁸ Mulyasa, E. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

katalisator strategis dalam proses pemberdayaan tenaga pendidik di era digital secara komprehensif dan integratif. Inilah letak kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini, yaitu menggabungkan dua dimensi penting kepemimpinan dan pemberdayaan dalam satu kerangka analisis yang menyoroti peran kepemimpinan sebagai penggerak utama peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis hakikat pemberdayaan tenaga pendidik di era digital; (2) mengidentifikasi peran sentral kepemimpinan transformasional dalam mendorong proses pemberdayaan tersebut; serta (3) merumuskan strategi implementatif yang dapat diterapkan oleh pemimpin lembaga pendidikan dalam menciptakan budaya pemberdayaan yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan zaman. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan pendidik, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengembangan mutu pendidikan di Indonesia pada masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode ini dipilih karena relevan untuk mengkaji secara mendalam konsep, teori, dan temuan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan peran kepemimpinan dalam pemberdayaan tenaga pendidik. Pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan menelaah berbagai sumber ilmiah primer dan sekunder. Sumber data meliputi artikel dari jurnal akademik terindeks, buku-buku referensi utama, dan prosiding konferensi yang fokus pada topik kepemimpinan pendidikan, manajemen sumber daya manusia, dan pemberdayaan guru. Kriteria seleksi literatur didasarkan pada relevansi dengan rumusan masalah, aktualitas sumber, dan kredibilitas penerbit untuk memastikan validitas data.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) secara deskriptif. Proses analisis ini melibatkan beberapa tahapan, yaitu reduksi data dengan memfokuskan pada informasi yang esensial, kategorisasi data untuk mengelompokkan temuan berdasarkan tema-tema kunci (seperti peran kepemimpinan, dimensi pemberdayaan, dan strategi implementasi), serta sintesis. Tahap sintesis dilakukan untuk merangkai berbagai temuan menjadi satu kesatuan yang koheren, sehingga mampu memberikan gambaran utuh dan mendalam untuk menjawab tujuan penelitian, yakni mengidentifikasi dan



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

mendesripsikan peran sentral kepemimpinan dan strategi efektif pemberdayaan tenaga pendidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hakikat Pemberdayaan Tenaga Pendidik di Era Digital

Pemberdayaan tenaga pendidik (*teacher empowerment*) merupakan proses strategis yang bertujuan meningkatkan kapasitas, otonomi, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan peran profesionalnya. Dalam konteks pendidikan modern, pemberdayaan bukan hanya sekadar peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga menyangkut aspek psikologis, sosial, dan moral yang memperkuat motivasi intrinsik pendidik.⁹ Proses pemberdayaan mencakup tiga dimensi utama: peningkatan kemampuan profesional, perluasan kewenangan dalam pengambilan keputusan, dan penguatan rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan.

Pemberdayaan tenaga pendidik di era digital menuntut transformasi paradigma. Guru tidak lagi menjadi satu-satunya sumber pengetahuan, melainkan fasilitator, pembimbing, dan *co-learner* yang mampu menavigasi arus informasi secara kritis.¹⁰ Oleh karena itu, pemberdayaan dalam konteks ini juga menyangkut literasi digital, kemampuan adaptasi terhadap inovasi teknologi, serta penguatan nilai-nilai etik dalam penggunaan teknologi pembelajaran.¹¹

Menurut Thomas dan Velthouse, pemberdayaan guru dapat dipahami melalui empat elemen psikologis: *meaning* (kebermaknaan dalam pekerjaan), *competence* (keyakinan terhadap kemampuan diri), *self-determination* (kebebasan memilih tindakan), dan *impact* (persepsi bahwa tindakan individu memberi pengaruh signifikan terhadap hasil).¹² Jika keempat dimensi ini terbentuk, maka guru akan menunjukkan kinerja yang lebih kreatif, kolaboratif, dan produktif.¹³

Dalam konteks Indonesia, pemberdayaan guru masih menghadapi tantangan seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan, birokrasi yang kaku, serta minimnya dukungan fasilitas digital.¹⁴ Oleh karena itu, strategi pemberdayaan perlu diarahkan pada pembentukan *learning organization* di lingkungan sekolah atau madrasah, di

⁹ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education

¹⁰ Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press

¹¹ Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). *Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK): A Framework for Teacher Knowledge*. Teachers College Record

¹² Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (2000). *Cognitive Elements of Empowerment*. Academy of Management Review

¹³ Spreitzer, G., & Doneson, D. (2005). *Musings on the Past and Future of Employee Empowerment*. Handbook of Organizational Development.

¹⁴ Mulyasa, E. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

mana setiap guru memiliki kesempatan belajar terus-menerus, berbagi praktik baik, dan berefleksi secara profesional.

2. Karakteristik dan Langkah-langkah Pemberdayaan Tenaga Pendidik

Karakteristik utama pemberdayaan tenaga pendidik mencakup lima aspek yang saling berhubungan: (1) peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan, sertifikasi, dan pembelajaran kolaboratif; (2) pemberian otonomi dalam merancang pembelajaran dan mengambil keputusan akademik; (3) penguatan motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab moral terhadap hasil pendidikan; (4) pembentukan budaya kerja kolaboratif antar guru; serta (5) sistem penghargaan dan apresiasi yang adil terhadap prestasi.¹⁵

Adapun langkah-langkah strategis pemberdayaan guru meliputi:

1. Analisis kebutuhan profesional guru melalui evaluasi kompetensi berbasis kinerja dan refleksi diri.
2. Pengembangan program pelatihan berkelanjutan (*continuous professional development*) yang berorientasi pada keterampilan abad ke-21.
3. Penerapan sistem mentoring dan supervisi klinis yang bersifat kolaboratif, bukan instruktif.
4. Penyediaan sarana teknologi pembelajaran yang memadai untuk mendukung inovasi digital.
5. Pembangunan budaya reflektif dan partisipatif agar guru memiliki ruang untuk bereksperimen dan mengevaluasi hasil pembelajaran.¹⁶

Langkah-langkah tersebut akan efektif apabila didukung oleh kepemimpinan lembaga pendidikan yang visioner, responsif, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara holistik.

3. Peran Kepemimpinan Transformasional sebagai Katalisator Pemberdayaan

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan menggerakkan perubahan dengan cara memotivasi, memberi teladan, dan membangun komitmen bersama.¹⁷ Bass dan Avolio mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional: *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation*

¹⁵ Senge, P. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.

¹⁶ Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson

¹⁷ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

(motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual).¹⁸

Dalam konteks pemberdayaan tenaga pendidik, kepemimpinan transformasional berperan sebagai katalisator yang mempercepat pertumbuhan profesional guru melalui tiga fungsi utama:

1. Fungsi Visioner, yaitu menciptakan arah dan tujuan bersama lembaga pendidikan. Pemimpin transformasional mampu mengartikulasikan visi yang inspiratif dan menghubungkannya dengan misi personal para guru.
2. Fungsi Motivator dan Pembina, yaitu memberikan dorongan moral dan psikologis agar guru memiliki rasa percaya diri dan semangat berinovasi.
3. Fungsi Fasilitator dan Kolaborator, yaitu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberi ruang dialog, dan menghargai partisipasi guru dalam pengambilan keputusan.¹⁹

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi *enabler* bagi proses pemberdayaan. Pemimpin yang berorientasi pada transformasi tidak hanya mengatur, tetapi juga menumbuhkan; tidak sekadar mengontrol, tetapi juga menginspirasi.

Penelitian oleh Zahra et al. menunjukkan bahwa kepemimpinan digital yang mengandung elemen transformasional terbukti meningkatkan adaptabilitas guru terhadap teknologi pembelajaran.²⁰ Demikian pula Lestari menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang berorientasi pemberdayaan mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan melalui peningkatan motivasi dan kreativitas.²¹ Hasil ini menguatkan bahwa pemberdayaan tenaga pendidik tidak dapat dilepaskan dari model kepemimpinan yang memberi ruang tumbuh bagi potensi individu.

4. Strategi Implementatif Pemberdayaan Berbasis Kepemimpinan Transformasional

Untuk mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dalam strategi pemberdayaan tenaga pendidik, diperlukan pendekatan sistemik dan kontekstual. Strategi implementatif dapat dilakukan melalui beberapa tahapan berikut:

¹⁸ Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage

¹⁹ Northouse, P. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications

²⁰ Zahra, L., Kurniawan, D., & Nur, M. (2020). *Digital Leadership in the Era of Industry 4.0*. Journal of Educational Management..

²¹ Lestari, S. (2023). *Transformational Leadership and Teacher Empowerment in the Digital Learning Era*. Educational Research and Development Journal



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

1. Pembentukan visi dan nilai bersama yang menegaskan pentingnya kolaborasi dan inovasi dalam pendidikan.
2. Desain program pengembangan profesional berbasis refleksi, di mana guru didorong untuk menganalisis praktik pembelajarannya dan menemukan ruang perbaikan.
3. Penerapan sistem kepemimpinan partisipatif, dengan memberi guru kesempatan menjadi bagian dari pengambilan keputusan strategis lembaga.
4. Digital empowerment, yaitu memfasilitasi guru dengan teknologi pembelajaran digital, pelatihan *learning management system* (LMS), dan inovasi berbasis AI pendidikan.
5. Evaluasi berkelanjutan, dengan menggunakan instrumen umpan balik dari guru dan siswa untuk mengukur keberhasilan proses pemberdayaan.²²

Strategi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif secara akademik, tetapi juga sehat secara psikologis dan kolaboratif secara sosial.

5. Sintesis dan Implikasi Penelitian

Sintesis dari berbagai kajian menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan tenaga pendidik bersifat *interdependen* dan *sinergis*. Pemberdayaan tidak mungkin terjadi tanpa kepemimpinan yang memberi ruang partisipasi dan kepercayaan; sebaliknya, kepemimpinan transformasional akan kehilangan maknanya tanpa praktik pemberdayaan nyata di lapangan.²³

Penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya wacana manajemen pendidikan dengan menawarkan model integratif antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan guru di era digital. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah, pengawas, dan pembuat kebijakan pendidikan untuk merancang program pengembangan profesional guru yang lebih berorientasi pada kemandirian, inovasi, dan kesejahteraan psikologis.

KESIMPULAN

Pemberdayaan tenaga pendidik merupakan pilar strategis dalam membangun mutu pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan di era digital. Melalui pemberdayaan, guru tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang memiliki

²² Darling-Hammond, L. et al. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute

²³ Leithwood & Jantzi (2006), *Op. cit*



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

otonomi, tanggung jawab, dan kapasitas untuk menciptakan pembelajaran yang bermakna. Proses pemberdayaan yang ideal harus menyentuh dimensi psikologis dan struktural, meliputi peningkatan kompetensi, penguatan rasa kebermaknaan kerja, pemberian otonomi profesional, dan pengakuan terhadap kontribusi guru terhadap kemajuan lembaga pendidikan.

Kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor kunci dalam keberhasilan proses pemberdayaan. Pemimpin yang transformasional mampu menciptakan visi bersama, menumbuhkan motivasi intrinsik, memberi ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta membangun budaya kolaboratif di lingkungan kerja. Dengan demikian, pemberdayaan guru tidak akan berjalan efektif tanpa adanya kepemimpinan yang mampu menjadi katalisator perubahan dan penumbuh semangat kolektif.

Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi implementatif pemberdayaan harus berorientasi pada pengembangan profesional berkelanjutan, pendelegasian wewenang, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, pembentukan komunitas belajar profesional (*Professional Learning Communities*), serta pemanfaatan teknologi sebagai akselerator pembelajaran dan peningkatan kompetensi. Strategi ini memperkuat hubungan sinergis antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan, yang pada akhirnya berimplikasi langsung terhadap peningkatan mutu pembelajaran, kepuasan kerja, dan profesionalisme guru.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang hubungan interdependen antara kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan guru sebagai model manajemen pendidikan yang integratif. Secara praktis, temuan ini memberikan arah bagi pemimpin lembaga pendidikan untuk membangun sistem pemberdayaan yang berkelanjutan dan kontekstual, selaras dengan tantangan era Society 5.0. Ke depan, penelitian lanjutan disarankan untuk meninjau efektivitas model pemberdayaan berbasis digital leadership serta meneliti dampaknya terhadap hasil belajar siswa dan budaya organisasi sekolah.



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 34(5), 553–571. <https://doi.org/10.1080/13632434.2014.928680>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., Gardner, M., & Espinoza, D. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute.
- Day, C., & Leithwood, K. (Eds.). (2007). *Successful Principal Leadership in Times of Change*. Springer.
- Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3), 381–391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Leadership for learning: Does collaborative leadership make a difference in school improvement? *Educational Management Administration & Leadership*, 38(6), 654–678.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
- Lestari, S. (2023). Transformational leadership and teacher empowerment in the digital learning era. *Educational Research and Development Journal*, 8(2), 55–68.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
- Mulyasa, E. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- OECD. (2020). *Teachers and Leaders in Schools: TALIS 2018 Results*. OECD Publishing.



TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

P-ISSN: 2338:6673; E-ISSN 2442:8280

Vol. 13. No. 03. Oktober, 2025, Hal: 726-737

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Sergiovanni, T. J. (2015). *Supervision: A Redefinition*. McGraw-Hill Education.
- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books.
- Spreitzer, G. M. (2005). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Spreitzer, G. M., & Doneson, D. (2005). Musings on the past and future of employee empowerment. In T. Cummings (Ed.), *Handbook of Organizational Development* (pp. 311–324). Sage Publications.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (2000). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- UNESCO. (2021). *Digital Learning for All: Ensuring Equity in Education*. Paris: UNESCO Publishing.
- Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widodo, H. (2021). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(1), 1–12.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zahra, L., Kurniawan, D., & Nur, M. (2020). Digital leadership in the era of Industry 4.0: Implications for school management. *Journal of Educational Management*, 9(1), 45–58.
- Zubaidah, S. (2022). Teacher empowerment and school innovation in the post-pandemic era. *Indonesian Journal of Educational Management*, 12(3), 210–224.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ: Spiritual Intelligence – The Ultimate Intelligence*. Bloomsbury Publishing.
- Zulkarnain, I., & Supriyadi, D. (2022). Pemberdayaan guru melalui kepemimpinan kolaboratif di sekolah digital. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(2), 101–118.