

HUBUNGAN ANTARA *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG

Nadia Dwi Rahmadina Putri¹, Unika Prihatsanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, 50275

nadiadwiraahmadina@gmail.com

ABSTRAK

Innovative Work Behavior merupakan perilaku kerja yang meliputi kegiatan menemukan, menggabungkan, memperkenalkan, serta menerapkan ide baru terkait dengan metode pembelajaran untuk peningkatan efektivitas kegiatan belajar mengajar. *Empowering Leadership* mengacu pada penilaian guru terhadap gaya kepemimpinan atasan yang ditunjukkan melalui pemberian kepercayaan, dukungan pengembangan diri, kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta penyediaan informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *empowering leadership* dan *innovative work behavior* pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 156 guru (Laki-laki = 21.2%, Perempuan = 78.8%) dengan masa kerja 1-40 tahun dan dipilih menggunakan Teknik *proportionate random sampling*. Pengambilan data penelitian menggunakan alat ukur *Innovative Work Behavior Scale* (9 aitem; $\alpha = 0.910$) dan *Empowering Leadership Questionnaire* (18 aitem ; $\alpha = 0.977$). Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan menunjukkan bahwa *empowering leadership* dapat memprediksi *innovative work behavior* ($R = 0.166$, $p = 0.039$) dan memberikan sumbangan efektif terhadap *innovative work behavior* sebesar 2.7% ($R^2 = 0.027$). Hasil penelitian ini membuktikan adanya hubungan positif antara *empowering leadership* dan *innovative work behavior*. Artinya, semakin tinggi tingkat *empowering leadership*, maka semakin tinggi juga tingkat *innovative work behavior* pada guru.

Kata kunci: *empowering leadership*; *innovative work behavior*; guru.

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPOWERING LEADERSHIP AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AMONG PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN TEMBALANG DISTRICT SEMARANG

Nadia Dwi Rahmadina Putri¹, Unika Prihatsanti¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Jawa, 50275

nadiadwirahmadina@gmail.com

ABSTRACT

Innovative work behavior refers to work practices that involve discovering, combining, introducing, and implementing new ideas related to teaching methods to enhance the effectiveness of teaching and learning activities. Empowering leadership refers to teachers' assessments of their superiors' leadership styles, as demonstrated through the granting of trust, support for professional development, opportunities to participate in decision-making, and the provision of necessary information. This study aims to examine the relationship between empowering leadership and innovative work behavior among public elementary school teachers in Tembalang District, Semarang City. The study sample consisted of 156 teachers (Male = 21.2%, Female = 78.8%) with 1–40 years of service, selected using proportionate random sampling. Data collection utilized the Innovative Work Behavior Scale (9 items; $\alpha = 0.910$) and the Empowering Leadership Questionnaire (18 items; $\alpha = 0.977$). The hypothesis test employed was simple linear regression analysis, which indicated that empowering leadership can predict innovative work behavior ($R = 0.166$, $p = 0.039$) and contributes 2.7% to innovative work behavior ($R^2 = 0.027$). The results of this study prove the existence of a positive relationship between empowering leadership and innovative work behavior. This means that the higher the level of empowering leadership, the higher the level of innovative work behavior among teachers.

Keywords: empowering leadership; innovative work behavior; teachers.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jenjang pendidikan sekolah dasar menjadi fondasi awal untuk melangkah melanjutkan pendidikan (Imanuddin & Suryanata, 2017; Nurhasanah dkk., 2024). Pendidikan sekolah dasar merupakan proses yang dirancang secara sengaja untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendorong anak-anak secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga anak-anak diharapkan dapat memiliki kemampuan dasar di bidang intelektual, sosial, personal, dan spiritual sesuai dengan tahap perkembangannya (Sidiq, 2018). Pendidikan sekolah dasar juga memiliki peran krusial dalam membentuk karakter dan kepribadian siswa, yang tidak hanya menekankan prestasi akademik, melainkan juga mengembangkan nilai moral, sikap sosial, serta perilaku positif pada siswa (Akhyar dkk., 2023).

Guru merupakan sebuah pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus untuk menjalankan tugas dan perannya. Hal ini sesuai dengan gagasan Sidiq (2018) bahwa guru adalah seseorang yang memiliki penguasaan atas ilmu pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi profesional yang diperoleh dengan pendidikan formal dan pelatihan khusus. Pada pendidikan di sekolah dasar, guru tidak semata-mata berperan dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga sebagai motivator yang menumbuhkan semangat belajar siswa, pembimbing yang memberikan arahan dan nasihat, serta demonstrator yang memberikan contoh dan teladan (Meri & Mustika, 2022).

Di sekolah, guru berperan dalam menciptakan interaksi edukatif yang mendidik kepada siswa (Maliki dkk., 2022). Saat proses pembelajaran, guru juga memainkan peran penting agar pengetahuan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh siswa. Guru dituntut untuk membangun suasana pembelajaran yang memotivasi, berperan sebagai fasilitator, serta menerapkan inovasi dalam proses pembelajaran untuk mencapai pembelajaran yang efektif (Nurzannah, 2022). Sejalan dengan gagasan tersebut, Meri & Mustika (2022) menjelaskan bahwa peran guru sebagai motivator memberikan kontribusi yang signifikan terhadap hasil belajar siswa karena dapat mendorong perilaku belajar yang proaktif, kreatif, dan terarah. Peran guru sebagai fasilitator adalah merancang media pembelajaran, menyediakan sumber daya pembelajaran, menyediakan bahan pembelajaran, dan membangun komunikasi yang efektif (Sumiati, 2018). Selain itu, guru dituntut menghadirkan suasana belajar yang inovatif, seperti mengembangkan metode pembelajaran kreatif dan memanfaatkan teknologi (Zunidar, 2019).

Guru didorong untuk menciptakan berbagai inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran sebagai upaya mencapai pembelajaran yang efektif, efisien, dan produktif sehingga kualitas pembelajaran secara keseluruhan dapat ditingkatkan (Susilo & Sofiarini, 2020). Hal ini selaras dengan pendapat Supriadi (2017), bahwa proses pembelajaran dapat berlangsung lebih optimal apabila didukung oleh kreativitas dan inovasi guru dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Semakin kreatif dan inovatif seorang guru, maka semakin baik pula kualitas persiapan mengajar, pengaturan ruang belajar, pemilihan media pembelajaran, serta

kebijakan sekolah yang mendukung kegiatan belajar siswa di dalam maupun di luar kelas (Wulandari & Nisrina, 2020).

Penerapan Kurikulum Merdeka pada pendidikan di Indonesia sejak tahun 2021 memiliki keterkaitan yang erat dengan pengembangan desain pembelajaran yang mendorong kreativitas dan inovasi. Kurikulum Merdeka turut mendorong penggunaan pendekatan pembelajaran berbasis proyek yang memberikan kesempatan luas untuk peserta didik untuk terlibat secara lebih aktif dalam proses pembelajaran (Nirmala dkk., 2023). Kurikulum ini menitikberatkan pada keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, serta literasi digital (Farid dkk., 2024). Dengan demikian, integrasi teknologi dalam kegiatan pembelajaran menjadi kebutuhan yang relevan.

Pada Kurikulum Merdeka, teknologi berperan penting dalam mengatasi berbagai kendala yang muncul dalam proses pembelajaran, seperti kesulitan siswa dalam memahami konsep-konsep abstrak, keterbatasan dalam mempelajari peristiwa yang telah terjadi di masa lalu, kurangnya pengalaman yang dapat menghambat kemampuan belajar, kesulitan mengamati objek yang berukuran terlalu kecil atau terlalu besar, serta tantangan dalam memahami konsep yang bersifat kompleks atau terkait keterampilan berpikir pada tingkat yang lebih tinggi atau *higher order thinking skill* (Imanuddin & Suryanata, 2017). Oleh karena itu, diperlukan upaya pemecahan yang tepat agar proses pembelajaran berjalan secara lebih efektif dan efisien, salah satunya melalui pemanfaatan teknologi dalam pendidikan.

Pemanfaatan teknologi dalam pendidikan mampu mendorong terbentuknya budaya sekolah yang lebih inovatif dan dinamis, selaras dengan visi Kurikulum Merdeka (Nugraha, 2022). Peserta didik membutuhkan metode pembelajaran yang aktif, mendorong kreativitas, dan berlangsung secara menyenangkan agar proses pembelajaran berlangsung lebih bermakna (Hasriadi, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, pengembangan inovasi pembelajaran menjadi aspek yang sangat penting untuk dilakukan. Pengembangan inovasi pembelajaran menjadi peran penting agar peserta didik mampu beradaptasi seiring dengan perkembangan teknologi pada era digital saat ini (Azis, 2019). Sebagai komponen utama dalam proses pembelajaran, guru dituntut untuk berinovasi serta mengasah kreativitasnya untuk menciptakan pengalaman belajar yang bermakna, sehingga tujuan pembelajaran siswa dapat berlangsung secara lebih optimal (Izmala dkk., 2025). Terdapat berbagai media pembelajaran media digital yang dapat diterapkan oleh guru, seperti *e-book* dan media audio visual yang telah banyak dimanfaatkan pada berbagai jenjang pendidikan, termasuk sekolah dasar (Saputra & Gunawan, 2021). Selain itu, menurut Novela dkk. (2024) berbagai media digital seperti *e-book*, video pembelajaran, game edukatif, serta *platform* belajar online terbukti dapat meningkatkan pemahaman siswa sekaligus menciptakan suasana belajar yang menarik dan interaktif. Variasi model pembelajaran yang memanfaatkan digital menegaskan bahwa penguasaan teknologi merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki guru untuk mendukung peningkatan kinerja secara optimal. Pada konteks ini, penerapan perilaku kerja inovatif merupakan salah satu indikator utama dari kinerja guru yang optimal (Mphahlele & Rampa, 2014).

Innovative work behavior merupakan suatu perilaku yang berfokus pada penciptaan ide baru, baik berupa produk, layanan, pembaruan proses, maupun prosedur kerja yang kemudian diterapkan dalam pekerjaan individu (Jong & Hartog, 2010). Perilaku kerja inovatif mampu mendorong peningkatan kinerja sekaligus memperjelas kompetensi organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Jong & Hartog (2010) menjelaskan bahwa terdapat empat aspek dalam *innovative work behavior*, yaitu eksplorasi ide, generasi ide, realisasi ide, dan implementasi ide. Pada aspek eksplorasi ide, hal ini merujuk pada upaya mencari berbagai alternatif untuk meningkatkan produk, layanan, maupun prosedur yang sudah ada. Aspek generasi ide berkaitan dengan kegiatan menyusun ulang serta mengombinasikan informasi dan konsep yang tersedia untuk menyelesaikan permasalahan atau meningkatkan kinerja. Pada aspek realisasi ide mencakup aktivitas mempromosikan ide-ide baru yang dihasilkan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sementara itu, aspek implementasi ide berhubungan dengan penerapan gagasan inovatif.

Maharani & Helsa (2025) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa guru sekolah dasar menghadapi berbagai tantangan dalam penerapan Kurikulum Merdeka, salah satunya adalah keterbatasan pemahaman secara menyeluruh mengenai esensi dari kurikulum tersebut. Penelitian Syafi'e dkk. (2025) di SDN Semangat Dalam 3 juga mengungkapkan bahwa pelaksanaan Kurikulum Merdeka masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain keterbatasan sarana pembelajaran, kesulitan guru dalam memanfaatkan teknologi, dan adanya sebagian guru yang masih cenderung mempertahankan metode konvensional. Selain itu, penelitian di

SDN Telawang 4 menyebutkan hambatan dalam penerapan Kurikulum Merdeka berkaitan dengan terbatasnya inovasi dan kreativitas guru (Eisy dkk., 2025). Hal tersebut penting untuk diperhatikan karena Kurikulum Merdeka menuntut guru untuk mampu merancang pembelajaran inovatif yang dapat mendorong siswa untuk berpikir kritis dan aktif (Isnaini dkk., 2024).

Kecamatan Tembalang, Semarang, merupakan salah satu wilayah dengan jumlah sekolah dasar negeri yang relatif banyak, yaitu 21 sekolah yang tersebar di berbagai kelurahan. Kondisi ini menjadikan Tembalang sebagai wilayah yang mewakili kompleksitas dan dinamika pendidikan dasar di perkotaan, termasuk dalam hal penerapan pembelajaran inovatif. SDN di Kecamatan Tembalang memiliki beragam karakteristik baik dari segi jumlah siswa, kualitas SDM guru, maupun sarana penunjang pembelajaran. Berbagai sekolah juga memiliki latar belakang sosial dan ekonomi masyarakat yang bervariasi sehingga dapat memberikan gambaran luas mengenai tantangan dalam inovasi pembelajaran di tingkat sekolah dasar.

Perbedaan karakteristik tersebut dapat memengaruhi tingkat *innovative work behavior* guru di masing-masing sekolah. Variasi tersebut dapat disebabkan karena perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan dukungan dan kepercayaan kepada guru, perbedaan budaya sekolah yang dalam mendorong inovasi, serta ketersediaan fasilitas dan sumber daya pendukung dalam pembelajaran. Selain itu, perbedaan beban kerja dan karakteristik guru di masing-masing sekolah juga dapat memengaruhi sejauh mana guru mampu mengembangkan dan mengimplementasikan inovasi dalam pembelajaran.

Pemilihan Kecamatan Tembalang sebagai lokasi penelitian didasarkan pada kondisi nyata yang menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan yang memberdayakan dalam mendorong *innovative work behavior* guru. Kecamatan Tembalang memiliki karakteristik pendidikan yang sedang berkembang dengan beragam tantangan, terutama terkait kemampuan adaptasi guru dalam menyesuaikan diri dengan perubahan metode pembelajaran di era digital. Berdasarkan penggalan data awal pada beberapa SDN di Kecamatan Tembalang, ditemukan bahwa masih terdapat guru yang belum optimal dalam mengimplementasikan inovasi pembelajaran, khususnya dalam pemanfaatan teknologi seperti media pembelajaran digital dan *platform* interaktif. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan Kurikulum Merdeka yang menekankan kreativitas dan inovasi dengan kondisi dukungan di lapangan. Syamsuri dkk. (2025) juga menyatakan bahwa generasi muda cenderung lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi, sedangkan generasi yang lebih senior mengandalkan pengalaman kerja dalam menghadapi perubahan sehingga dapat menimbulkan resistensi. Penelitian oleh Astuti (2021) di SDN Tembalang juga menunjukkan masih terdapat guru yang kesulitan memanfaatkan teknologi pembelajaran secara optimal. Selain itu, terdapat perbedaan kompetensi mengajar antara guru yang bekerja di wilayah urban dan sub urban. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti ketersediaan akses terhadap pelatihan profesional, latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar, serta kondisi infrastruktur sekolah (Baskara & Sutarni, 2024). Oleh karena itu, diperlukan peran kepemimpinan yang dapat memberdayakan guru secara aktif untuk meningkatkan

kemampuan serta mendorong munculnya inovasi dalam proses belajar mengajar. Uraian tersebut mendorong peneliti untuk melaksanakan penelitian pada SDN yang berada di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang.

Guru yang memiliki *innovative work behavior* cenderung selalu menghadirkan hal-hal baru bagi siswanya, bersikap terbuka terhadap dinamika lingkungan, serta mampu menyampaikan dan menerapkan ide-ide inovatif dalam pekerjaannya (Rahmawati & Permana, 2019). Guru dengan *innovative work behavior* yang tinggi mampu membangun lingkungan belajar yang mendukung kreativitas dan inovasi siswa (Hosseini & Shirazi, 2021). Sebaliknya, tingkat *innovative work behavior* yang rendah pada guru berdampak pada minimnya stimulus kepada siswa dalam mengembangkan berbagai keterampilan, seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, serta pemecahan masalah (Putri & Rini, 2021). Guru yang memiliki *innovative work behavior* mampu menyesuaikan strategi pengajaran dengan kebutuhan serta karakteristik siswa yang beragam sehingga kreativitas siswa dapat tersalurkan melalui proses belajar yang inovatif (Izzati, 2012).

Innovative work behavior disebabkan oleh beragam faktor. Berdasarkan kajian literatur lima tahun terakhir, dapat diketahui setidaknya terdapat delapan faktor yang memengaruhi *innovative work behavior*. Faktor-faktor tersebut, yaitu *emotional intelligence* (Bahagia dkk., 2024; Safitri & Nasution, 2024), komitmen organisasi (Amalia & Budiani, 2022; Miranka & Izzati, 2022; Wang & Hou, 2023), *creative self efficacy* (Indriyani dkk., 2022; Khan dkk., 2023; Oktaria & Sari, 2021), kepribadian proaktif (Anggraeni & Izzati, 2024; Ullah dkk., 2024), *psychological*

capital (Baharudin & Ekowati, 2022; Khairunnisa dkk., 2024), *empowering leadership* (Erdavit dkk., 2023; Yadav dkk., 2023), *leader member exchange* (Evers dkk., 2024; Khasanah & Izzati, 2021), dan kepemimpinan transformasional (Safrizal dkk., 2024; Saif dkk., 2024).

Kajian mengenai *innovative work behavior* merupakan topik yang menarik dan telah diteliti dalam berbagai konteks. Berdasarkan hasil penelitian selama sepuluh tahun terakhir (2015-2025), diketahui bahwa *innovative work behavior* menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan sehingga sasaran organisasi dapat dicapai dengan optimal sesuai harapan (Rindyani & Mansyur, 2024; Siregar & Suma, 2024). Penelitian tentang *innovative work behavior* juga telah dilakukan pada beragam jenis organisasi, seperti perusahaan manufaktur (Rindyani & Mansyur, 2024), perbankan (Mardhika & Nugroho, 2024), dan industri kreatif (Aditya & Sraswati, 2023). Selain itu, sejumlah penelitian juga mengkaji *innovative work behavior* dalam konteks organisasi pendidikan (Hamdani dkk., 2023; Hardianto dkk., 2021).

Kurikulum Merdeka menuntut guru untuk mengembangkan *innovative work behavior* dalam proses pembelajaran. Pada konteks ini, pemberian penghargaan oleh pimpinan dapat menjadi salah satu hal yang dapat mendorong guru untuk mengembangkan inovasi dan menciptakan iklim sekolah yang positif (Karmila & Rohmah, 2024). Oleh karena itu, penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan kepada guru dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Skaalvik & Skaalvik, 2014). Uraian di atas menegaskan bahwa kepemimpinan, dalam hal ini *empowering leadership* berperan penting dalam

mendorong *innovative work behavior*. Pemilihan *empowering leadership* sebagai fokus penelitian didasarkan pada peran kepemimpinan yang mampu memberikan kepercayaan, dukungan, serta memberdayakan guru dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam penerapan Kurikulum Merdeka yang menuntut adanya kreativitas guru. Peneliti menetapkan guru sebagai subjek penelitian dengan pertimbangan bahwa guru memiliki peran yang strategis dalam menghadirkan inovasi pembelajaran yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan kecerdasan anak bangsa. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Damayanti (2019) yang menyatakan bahwa guru memiliki peran penting sebagai agen perubahan dalam pendidikan sehingga perlu mengembangkan *innovative work behavior*. Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk mendorong terjalinnya kolaborasi dengan guru untuk mewujudkan tujuan bersama, yaitu membangun lingkungan belajar yang optimal, efektif, dan efisien (Werang dkk., 2023).

Gaya kepemimpinan yang menekankan pada inovasi mampu memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif yang juga berdampak pada peningkatan kerja individu (Sitanaya & Rahardjo, 2023). Salah satu teori kepemimpinan yang efektif dalam mendorong munculnya *innovative work behavior* adalah *empowering leadership*. Amundsen & Martinsen (2014) menjelaskan bahwa *empowering leadership* adalah sebuah proses memengaruhi bawahan dengan pemberian wewenang, dukungan, dan motivasi yang bertujuan untuk menumbuhkan pengalaman dalam diri karyawan mengenai kemampuan untuk bekerja secara mandiri sesuai dengan tujuan organisasi.

Rahman dkk. (2025) juga menyatakan *empowering leadership* sebagai suatu proses menciptakan kondisi yang menumbuhkan kepercayaan diri, rasa kendali terhadap pekerjaan, serta dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan berinovasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, sementara guru berperan sebagai karyawan. Dengan terbangunnya hubungan yang berkualitas antara keduanya, guru akan semakin terdorong untuk mengembangkan serta menerapkan gagasan kreatif dan inovatif dalam kegiatan pembelajaran.

Empowering leadership membantu karyawan memahami tujuan serta makna dari pekerjaannya sehingga karyawan mampu berpartisipasi aktif dan berupaya mencapai hasil kerja yang lebih optimal (Purnama & Indrawijaya, 2022). Konsep *empowering leadership* menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa pekerjaannya bermakna, memperoleh otonomi yang lebih besar, mendapatkan dukungan atas kemampuan yang dimiliki, serta terbebas dari hambatan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja (Zhang & Bartol, 2010). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Liana dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa *empowering leadership* dengan kualitas tinggi berdampak positif pada kinerja karyawan.

Peran *empowering leadership* dari kepala sekolah kepada guru menjadi hal yang penting karena karakteristik pekerjaan guru yang menuntut adanya kreativitas dan kemampuan dalam mengembangkan pembelajaran yang inovatif. Pada penerapan Kurikulum Merdeka, guru dituntut untuk lebih fleksibel dan melakukan pembelajaran yang berpusat kepada siswa (Isnaini dkk., 2024). *Empowering leadership* dinilai relevan karena menekankan pada pemberian kepercayaan dan

dukungan yang dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri dan motivasi guru. Hal tersebut penting dalam mendorong munculnya *innovative work behavior* guru karena lingkungan kerja juga memberikan ruang dan dukungan untuk berinovasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru diperlukan agar guru memiliki ruang dan dukungan untuk berinovasi dalam pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat *empowering leadership* yang diterapkan, semakin besar pula kecenderungan guru untuk menerapkan *innovative work behavior* dalam proses pembelajaran. Yulita dkk. (2022) membuktikan relevansi pernyataan tersebut melalui hasil penelitiannya, yaitu terdapat hubungan positif antara *empowering leadership* dengan *innovative work behavior* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas *empowering leadership*, semakin tinggi pula tingkat penerapan *innovative work behavior*. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Latuihamallo (2024) yang menyatakan bahwa *empowering leadership* berhubungan signifikan dan positif terhadap *innovative work behavior* karyawan. Ghassani & Indriati (2024) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *empowering leadership* meningkatkan dan berhubungan positif dengan *innovative work behavior* karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan memberdayakan dipandang sebagai faktor kunci yang berperan positif dalam mendorong serta memotivasi karyawan untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru yang sejalan dengan pencapaian tujuan (Latuihamallo, 2024). Hal ini selaras dengan Jong & Hartog (2007) yang menyatakan bahwa pemimpin yang

memberdayakan, aktif, berbagi ide, memberikan bimbingan cenderung mampu mendorong munculnya *innovative work behavior* di lingkungan kerja.

Kajian mengenai hubungan antara *empowering leadership* dan *innovative work behavior* masih relatif terbatas pada beberapa konteks organisasi dan hanya sedikit penelitian yang secara khusus dilakukan dalam bidang pendidikan, khususnya di sekolah dasar negeri. Selain itu, penelitian ini memiliki karakteristik yang membedakannya dari studi sebelumnya karena studi terdahulu dilakukan dengan subjek pegawai aparatur sipil negara (ASN), karyawan perusahaan swasta, karyawan sektor jasa, guru taman kanak-kanak, dan karyawan perbankan (Latuihamallo, 2024; Mardhika & Nugroho, 2024; Wijaya dkk., 2023; Yulita dkk., 2022), sedangkan subjek dari penelitian ini adalah guru sekolah dasar. Apabila ditelaah lebih mendalam, kualitas hubungan antara kepala sekolah dan guru di pendidikan sekolah dasar merupakan landasan penting yang menjadi bekal dalam mendorong terciptanya inovasi pembelajaran.

Pada konteks pendidikan dasar yang menuntut guru untuk terus berinovasi, peneliti ingin meninjau secara empiris hubungan antara *empowering leadership* dengan *innovative work behavior* pada guru SDN Kecamatan Tembalang, Kota Semarang. Penelitian ini tidak hanya memperkaya kajian terkait topik tersebut, tetapi juga memprediksi bahwa keterkaitan kedua variabel dapat menjadi salah satu strategi untuk mendorong peningkatan inovasi pembelajaran, serta mendukung keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan positif antara *empowering leadership* dan *innovative work behavior* pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara empiris hubungan antara *empowering leadership* dan *innovative work behavior* pada guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Tembalang, Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi memberikan sumbangan kajian psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang *empowering leadership* dan *innovative work behavior*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Subjek mampu menyadari pentingnya *empowering leadership* dan *innovative work behavior* dalam menjalankan pekerjaan sehingga seluruh proses pembelajaran di sekolah dapat berlangsung lebih efektif dan efisien.

b. Bagi Instansi

Instansi dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar evaluasi dan pertimbangan dalam upaya mengembangkan gaya kepemimpinan

empowering leadership untuk meningkatkan *innovative work behavior* guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara *empowering leadership* dan *innovative work behavior* dengan konteks yang lebih luas.