



Peran *Empowering Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dan *Job Performance* Guru

Bernardus Boli¹, Novi Tanasa², Tan Triwanti³

¹Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

²Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

³Universitas Pelita Harapan, Jakarta, Indonesia

ABSTRAK

Jurnal ini mencoba mengeksplorasi peran *Empowering Leadership* dalam hubungannya dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan *Job Performance* guru. Dalam konteks pendidikan saat ini, *Empowering Leadership*, OCB, dan *Job Performance* saling berkaitan. Dengan Memperkuat kepemimpinan dapat meningkatkan OCB di kalangan guru, yang mengarah pada peningkatan kinerja guru dan hasil siswa. Oleh karena itu, mendorong pemberdayaan kepemimpinan dan OCB di kalangan guru sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. *Empowering Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang, dukungan, dan dorongan kepada bawahan. Konkretnya bahwa peran pemberdayaan OCB dan kepemimpinan dalam kinerja guru adalah bahwa guru yang merasa diberdayakan akan lebih mungkin untuk melampaui persyaratan pekerjaannya, berkontribusi pada kegiatan sekolah serta berkontribusi terhadap kemajuan sekolah. Hal ini meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan prestasi siswa. Oleh karena itu, dengan meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan OCB di kalangan guru, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja positif yang mendorong guru untuk melampaui persyaratan profesional, sehingga menghasilkan peningkatan hasil siswa. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana *Empowering Leadership* mempengaruhi perilaku sukarela guru di luar tugas-tugas utama mereka (OCB) dan kinerja mereka secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *literature review* untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai jurnal yang membahas *Empowering Leadership*, OCB dan *Job Performance* guru dalam konteks lembaga pendidikan. Berdasarkan data tersebut kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antara *Empowering Leadership*, OCB, dan *Job Performance* guru. Hasil penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya peran *Empowering Leadership* dalam menciptakan iklim kerja yang memotivasi guru untuk terlibat dalam OCB dan meningkatkan kinerja mereka. Penemuan dalam jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi pengelola pendidikan dalam memahami pentingnya gaya kepemimpinan yang memberdayakan guru. Dengan menerapkan *Empowering Leadership*, pengelola pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong guru untuk berpartisipasi

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 5 Agustus 2023

Direvisi 27 Agustus 2023

Revisi diterima 7 September 2023

secara aktif dalam OCB dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

ABSTRACT

This journal is to explore the role of Empowering Leadership in relation to Organizational Citizenship Behavior (OCB) and teacher Job Performance. In the current educational context, Empowering Leadership, OCB, and Job Performance are interrelated. By strengthening leadership can improve OCB among teachers, leading to improved teacher performance and student outcomes. Therefore, encouraging leadership empowerment and OCB among teachers is essential to improve the quality of education. Empowering Leadership is a leadership style that gives subordinates authority, support and encouragement. The concrete that the role of OCB empowerment and leadership in teacher performance is that teachers who feel empowered will be more likely to exceed their job requirements, contribute to school activities and contribute to school progress. This improves teacher performance and improves student achievement. Therefore, by improving leadership skills and OCB among teachers, schools can create a positive working environment that encourages teachers to go beyond professional requirements, resulting in improved student outcomes. Empowering Leadership is a leadership style that provides authority, support, and encouragement to subordinates. The objective of this study was to comprehend how Empowering Leadership influences teachers' voluntary behavior outside of their main tasks (OCB) and their overall performance. In this study, the authors used the literature review method to collect and analyze data from various journals that discussed Empowering Leadership, OCB and teacher performance in the context of educational institutions. Based on this data, it was then analyzed to identify the relationship between Empowering Leadership, OCB, and teacher Job Performance. The results of this study provide insight into the important role of Empowering Leadership in creating a work climate that motivates teachers to engage in OCB and enhance their performance. The findings in this journal can provide benefits for education administrators in understanding the importance of a leadership style that empowers teachers. By implementing Empowering Leadership, education administrators can create a work environment that supports and encourages teachers to actively participate in OCB and improve their overall performance.

Kata Kunci:

Empowering Leadership, Job Performance, Organizational Citizenship Behaviour.

Penulis Koresponden:

Bernardus Boli
Universitas Pelita Harapan
Jakarta, Indonesia
ben9776@gmail.com

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



How to Cite: Boli, Bernardus., Tanasa, Novi., Triwanti, Tan (2023). Peran Empowering Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dan Job Performance Guru. *Jurnal. ANALYSIS: Accounting, Management, Economics, and Business*, 1(3) 192-207. <https://doi.org/10.56855/analysis.v1i3.328>

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan peran kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam pengembangan institusi sekolah memiliki pengaruh yang cukup besar. Dengan perkembangan jaman yang semakin kompleks, akan sulit bagi seorang kepala sekolah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pengelolaan dan kepemimpinan sekolah sendirian. Gaya kepemimpinan yang tradisional berdasarkan hierarkis dan berpusat tidak lagi menjadi efektif. Maka dari itu dibutuhkan suatu transformasi kepemimpinan dengan cara berbagi kekuasaan dengan konsep pemberdayaan guru. Pemberdayaan guru dipandang penting untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam reformasi pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Efektivitas kepala sekolah dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan terkait erat dengan pemberdayaan guru yang dapat membantu mewujudkan misi dan tujuan sekolah (LIMON, 2022). Pemimpin yang mampu menginspirasi gurunya akan mendorong antusiasme dan spirit guru dalam kinerjanya menjadi lebih positif. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan lembaga pendidikan (Azis et al. 2022). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah (Mamahit, K.P. et al, 2019). Selain itu bimbingan kepala sekolah yang baik juga dapat meningkatkan hasil belajar siswa (Borotoding, K., Limbong)., M. dan Tampubolon, H.; 2021). Dalam konteks ini, perubahan kepemimpinan yang membagi kekuasaan dan memberdayakan guru dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Bestary, Reisky, M.Pd, 2023). Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk memahami perannya dalam pengembangan lembaga pendidikan dan menerapkan manajemen yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut.

Gaya kepemimpinan tradisional memiliki beberapa ciri yang tidak lagi efektif dalam konteks pendidikan modern, seperti belum adanya pengetahuan dan teknologi, semakin kecil dan diperkecilkannya lingkup, dan berbasis pada nilai-nilai budaya asli yang tidak lagi relevan. Dalam konteks pendidikan modern, gaya kepemimpinan yang lebih efektif adalah transformasi kepemimpinan yang berbagi kekuasaan dan pemberdayaan guru (Muhammad Mohlis, 2023). Gaya kepemimpinan ini menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan dalam menetapkan tujuan organisasi dengan baik serta cara untuk mencapai tujuan tersebut (Yurui,2015). Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinannya dapat mendelagasikan wewenangnya dengan pemberdayaan guru, mengembangkan keterampilan dan keyakinan diri para guru, memberikan kesempatan bagi guru untuk mengelola kelompok yang diciptakannya sendiri, memberikan kesempatan bagi guru untuk dapat langsung mengakses informasi yang sensitif, menghilangkan pengendalian yang tidak diperlukan dan membangun sebuah budaya sekolah yang mendukung pemberian kewenangan. Dengan demikian, transformasi kepemimpinan yang berbagi kekuasaan dan pemberdayaan guru dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pemimpin sekolah yang memberdayakan guru melalui perilaku *empowering leadership* dengan memampukan guru untuk mengambil tanggung jawab serta

memberikan dukungan, akan sangat berkontribusi pada pemberdayaan guru. Hal ini memungkinkan guru menjadi efektif dan efisien dan menunjukkan perilaku diluar tugas mereka karena pemberdayaan meningkatkan kepercayaan guru pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan yang bermakna dan mempengaruhi lingkungan. Dengan demikian akan meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja secara mandiri dan menampilkan perilaku adaptif melebihi tugas rutin mereka. Selain itu *empowering leadership* juga akan meningkatkan partisipasi guru dalam isu-isu organisasi dan mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Karena itu guru yang diberdayakan akan mengambil tugas ekstra serta meningkatkan *organizational citizenship behavior* mereka (Ertürk, 2022).

Guru menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru adalah tenaga profesional yang memiliki kewajiban merencanakan dan melakukan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembimbingan, dan pelatihan, serta berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Pemerintah menetapkan standar kompetensi guru dengan tujuan menjaga standar kinerja guru agar tetap baik. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Muliawan et al., 2018).

Empowering leadership merupakan suatu proses pelaksanaan berbagi kekuasaan dengan bawahan, menyesuaikan kemampuan, menghindari kendala dalam mencapai kinerja, dan memberikan otonomi lebih besar dalam pengambilan keputusan. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, *empowering leadership* berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan munculnya ide-ide konstruktif dari sisi tenaga pendidik. Oleh karena itu tanggung jawab seorang pemimpin tidak semata-mata memberikan otonomi kerja terhadap bawahan tapi juga harus memastikan bahwa bawahan tersebut terberdayakan (Zhang & Bartol, 2017).

Meskipun *empowering leadership* telah diidentifikasi mempunyai peran penting terhadap kinerja baik pada efektivitas individu maupun organisasi, penelitian atas *empowering leadership* belum mengkaji pada analisa individu dan organisasi secara bersamaan, melainkan terbatas pada mempelajari *empowering leadership* baik pada individu maupun organisasi secara terpisah (Jha, 2019).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa karyawan yang mengembangkan hubungan yang lebih baik dengan pemimpinnya merasa lebih berdaya dan pada gilirannya lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan berkontribusi pada kinerja organisasi (Saleem et al., 2019).

METODOLOGI

Artikel ini menggunakan metode tinjauan literatur yang ada, terutama artikel dan laporan penelitian yang dipublikasikan, tetapi juga dari laporan dan literatur lain tentang peran *empowering leadership* kepala sekolah terhadap *organizational*

citizenship behavior dan *job performance* dari guru. Informasi yang didapat digunakan untuk menganalisis solusi untuk meningkatkan OCB dan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Empowering Leadership

Empowering leadership adalah pemimpin yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan menuntun anggota agar anggota mampu memiliki tanggung jawab, mampu memimpin dirinya sendiri atas keputusan dan tindakan yang dilakukan terhadap pekerjaan, dengan anggota memiliki bekal dan kemampuan tersebut ini memungkinkan mereka untuk mendapatkan manfaat dan penghargaan, *Empowering Leadership* harus memiliki kemampuan untuk dapat melakukan perubahan, mentransformasi organisasi ke arah yang lebih baik. (A. Newman et al., 2017) memiliki pendapat bahwa secara menyeluruh pemimpin memiliki tugas membawa perubahan.

Pada pengalaman sebelumnya menunjukkan bahwa keberhasilan perubahan dimulai dari perubahan individu terlebih dahulu, baru kemudian diikuti dengan perubahan organisasi. Yang dimaksud dengan perubahan ini adalah perubahan melalui pendekatan. *empowering leadership* memiliki dua pendekatan, yang pertama adalah mendefinisikan pemberdayaan sebagai seperangkat praktisi organisasi dengan melibatakan delegasi tanggung jawab dan wewenang sehingga pelaksanaan tugas pekerjaan dapat dibuat pada tingkat hirarki yang lebih rendah. Dan pendekatan yang kedua adalah mengkonseptualisasikan pemberdayaan sebagai keadaan psikologis yang ditandai dengan persepsi yang memiliki makna, kompetensi, penentuan keberhasilan secara individu (Muafi et al., 2019). Penelitian sebelumnya yg berhubungan dengan pendekatan pertama, *empowering leadership* sebagai perilaku pemimpin yang meliputi beberapa aspek berikut yaitu komunikasi antara pemimpin dengan anggota, seperti misalnya mendengarkan opini karyawan kepada atasan dan bagaimana seharusnya karyawan mengambil keputusan, memberi informasi seperti menjelaskan bagaimana pekerjaan karyawan terkait dengan tujuan dan sasaran perusahaan, mendelegasikan pekerjaan untuk meningkatkan tanggung jawab dan wewenang karyawan, menunjukkan kepercayaan diri pada kemampuan karyawan untuk bekerja pada tingkat yang tinggi.

Para peneliti berpendapat bahwa efektivitas *empowering leadership* tergantung kepada karakteristik karyawan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Makna dan semangat kerja karyawan sehari hari pada pekerjaannya dapat secara bersama-sama berinteraksi dengan kepemimpinan yang memberdayakan pemimpin sehari hari dalam mempromosikan pekerjaan yang dilakukan secara rutin oleh karyawan, (Tang et al., 2020).

Lingkungan kerja juga berperan didalam *empowering leadership*, karena memberikan dampak yang positif bagi organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan posisi yang kompetitif di pasar mereka jika dapat menghasilkan sikap yang baik, menimbulkan motivasi, dan tingkah laku sesama karyawan yang harmonis dan efektif ini menguntungkan bagi organisasi. Karena karyawan yang diberdayakan percaya pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan yang memiliki makna dan tujuan,

dan untuk mempengaruhi lingkungannya mereka cenderung bekerja secara mandiri dan menunjukkan perilaku adaptif. beberapa penelitian menunjukkan hasil yang positif dari *empowering leadership* terhadap hasil kerja anggota atau karyawan (Kim et al., 2018)

Empowering leadership memiliki aspek-aspek dalam pemberdayaan, didalam (Sharma & Kirkman, 2015), menjelaskan bahwa perbedaan individu dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek terhadap nilai orientasi dan nilai budaya yang salah satunya adalah orientasi kolektivisme dan kepribadian narsisme. Orientasi nilai budaya pemimpin berperan sebagai acuan yang akan memandu dan menunjukkan preferensi pemimpin sehingga merupakan aspek penting bagaimana tingkah laku pemimpin didalam organisasi. Orientasi nilai budaya memiliki peran penting dalam bagaimana individu yang memiliki dampak terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka, selain itu orientasi nilai budaya dapat membentuk keyakinan tentang apa perilaku, tipe, keterampilan, dan kepribadian yang dapat yang dapat mencirikan kepemimpinan yang efektif, (Ahluwalia, 2020)

Empowering leadership memiliki karakteristik dalam bentuk pendelegasian kekuasaan, otonomi kerja, pelatihan, dan komunikasi yg efektif kepada anggota yang akan meningkatkan motivasi anggota. Dengan meningkatnya motivasi, anggota dapat menunjukkan karena kepemimpinan pemberdayaan mengarahkan anggota untuk bekerja dengan baik. Melibatkan orientasi kolektivisme dan *empowering leadership* juga memiliki fokus yang sama terhadap karyawan, dengan cara berbagi. Baik kepemimpinan kolektivisme dan *empowering leadership* menekankan pada kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara anggota organisasi, berbagi kekuasaan dan tanggung jawab kepada bawahan. Selain itu, sikap pemimpin, seperti kepedulian terhadap bawahan dan mengutamakan kesejahteraan bersama, dapat menciptakan rasa *empowering* pada bawahan. (Ahluwalia, 2020)

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ada lima dimensi OCB yaitu : *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue* (Tamunomieb & Owere, 2019):

Altruism

Altruisme dipandang sebagai perilaku membantu yang melibatkan bantuan secara sukarela kepada orang lain dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi termasuk perilaku yang dilakukan untuk mencegah konflik. Contoh dari *altruism* adalah ketika seorang karyawan yang memiliki kapabilitas memutuskan untuk membantu karyawan baru melalui peraturan dan prosedur kerja.

Conscientiousness

Conscientiousness dikatakan sebagai kepedulian yang tulus dari seorang karyawan terhadap aturan dan peraturan agar tercapainya tujuan serta kepentingan organisasi. Kepedulian ditunjukkan dengan melakukan hal-hal di atas persyaratan minimum yang sesuai dalam norma organisasi. Dengan kata lain, pengabdian yang tulus kepada organisasi, serta menghormati aturan organisasi melebihi harapan organisasi.

Contoh dari *conscientiousness* adalah ketika seorang karyawan yang walaupun sedang mengambil cuti tetapi berusaha untuk mengetahui dan mengecek apakah pekerjaan berjalan dengan lancar.

Sportsmanship

Sportsmanship mencerminkan suatu keinginan atau kemauan karyawan untuk mentolerir ketidaknyamanan yang tak terelakkan dan pemaksaan kerja tanpa mengeluh yang juga dapat dilihat sebagai suatu team spirit. *Sportsmanship* berpusat pada sikap positif karyawan walaupun dalam keadaan yang penuh tekanan tetap tidak memiliki rasa keberatan. Misalnya kesediaan seorang karyawan untuk mengambil dan melakukan tugas ekstra sementara, tanpa mengeluh, ketika dia memiliki hak untuk menolak atau keberatan.

Courtesy

Courtesy berkaitan dengan hubungan positif dalam proses interaksi dan kerjasama dalam sebuah organisasi yang membantu dalam mengurangi dan mencegah masalah pekerjaan yang melibatkan problem individu melalui suatu sikap yang positif. Misalnya berkonsultasi dengan orang lain sebelum mengambil tindakan apa pun yang bisa mengganggu orang lain, meninggalkan mesin fotokopi atau printer dalam kondisi baik untuk karyawan lain yang akan menggunakan selanjutnya, menunjukkan sikap berterima kasih kepada rekan kerja, melakukan permintaan maaf jika bersalah agar hubungan kerja tetap baik.

Civic virtue

Civic virtue adalah keterlibatan konstruktif dalam proses organisasi serta kemauan untuk berpartisipasi aktif dalam urusan organisasi sehubungan dengan masalah yang mengganggu organisasi. Hal ini dapat dijelaskan sebagai perilaku yang menunjukkan perhatian pada partisipasi dalam kehidupan komunal dan komitmen penuh karyawan untuk suatu organisasi. Contoh dari *civic virtue* misalnya berbagi pendapat dan ide-ide inovatif dengan orang lain, membuat saran yang membangun yang mencakup semua tindakan kreativitas serta inovasi dalam organisasi

Job Performance

Kinerja merupakan tingkah laku bekerja yang memiliki nilai positif atau negatif didalam suatu organisasi yang memiliki tujuan yang sudah ditentukan, penjelasan ini dijelaskan oleh Colquit, et al (2014). Kinerja itu berhubungan dengan aspek individual yang ada dalam diri seseorang dan berbeda sesuai kemampuan yang dimiliki ketika mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaannya. Kinerja dalam bahasa Indonesia sering dihubungkan pula dengan prestasi atau hasil kerja. kinerja itu sesuatu hal yang tidak hanya dilakukan tetapi juga yang tidak oleh dilakukan karyawan, hal yang mempengaruhi seseorang untuk berkontribusi terhadap organisasi atau lembaga dimana dia bekerja ini dijelaskan oleh Menurut Didi Pianda (Didi Pianda, 2018). Lebih lanjut dijelaskan kata kinerja diterjemahkan dari performance yang bermakna hasil atau level keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas dalam suatu periode tertentu.

Menurut Handoko (Forida Dessy, 2013) kinerja itu adalah ukuran keberhasilan seseorang yang paling akhir dalam melaksanakan atau mempertanggungjawabkan

pekerjaannya. Sementara Samsudin (Didi Pianda, 2018) kinerja itu berhubungan dengan pencapaian kerja seseorang searah dengan kompetensi yang ada berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Sedangkan menurut Mulyasa (Didi Pianda, 2018) kinerja itu berarti prestasi kerja pencapaian kerja, pelaksanaan dan hasil atau unjuk kerja. Ada 3 elemen yang menunjukkan bahwa sebuah kinerja itu merupakan integritas (Didi Pianda, 2018) yaitu: kecakapan, upaya dan keadaan eksternal. Kecakapan dikaitkan dengan potensi seseorang yang dibawa ke tempat kerja seperti pengetahuan, sikap maupun keterampilan baik secara teknis maupun interpersonal. Upaya sebagai implementasi dari motivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan maupun mengembangkan kompetensinya. Sedangkan kondisi eksternal artinya situasi real yang mendukung produktivitas dalam bekerja.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Indonesia nomor 14 tahun 2005 tepatnya pada pasal 1 ditegaskan bahwa guru itu pendidik profesional yang memiliki tugas utama mengajar, mendidik, menilai, membimbing, mengevaluasi, dan mengarahkan peserta didik pada jenjang pendidikan usia dini untuk pendidikan formal, dan pendidikan menengah (Didi Pianda, 2018). Olehnya dalam kaitan dengan kinerja guru maka guru yang profesional mengemban tugas-tugas tersebut secara bertanggung jawab.

Mangkunegara (2013, dalam Garry Surya Changgriawan, 2017) menyatakan bahwa kinerja itu hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Sedangkan Michael Armstrong (Amir 2015, dalam Garry Surya Changgriawan, 2017) mendefinisikan kinerja karyawan bukan hanya pada pencapaian seseorang tetapi juga lebih pada proses bagaimana mengerjakannya. Hal sebaliknya menurut Yudit Hale (2004, dalam Garry Surya Changgriawan, 2017) kinerja itu menyertakan unsur kebermaknaan dan manfaat dari usaha atau hasil yang dicapai serta cara yang dipakai untuk mencapainya.

Kinerja seorang guru nampak dalam kondisi atau situasi kerja dalam keseharian di sekolah seperti dalam menjalankan tugas utamanya yang adalah mengajar pada proses pembelajaran di kelas. Menurut Samaeng & Sutarsih (2015, dalam Dewi Kartini, 2019) guru, siswa dan bahan ajar merupakan satu kesatuan dalam proses di kelas dimana ketiganya saling berkaitan dan mempengaruhi serta menunjang, maka jika salah satu terabaikan maka menjadi tidak seimbang. Oleh Mangkunegara (2013) hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi dan kemampuan. Maka sebagai pendidik guru harus bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab atas kerjanya.

Yogaswara (2010 dalam Dewi Kartini, 2019) menyatakan bahwa kinerja itu kompetensi seseorang yang nyata dalam tindakan yang diperlihatkan atau ditunjukkan, maka dalam konteks kinerja guru berarti kesuksesan seorang untuk melakukan kegiatan belajar bermutu dalam hal komitmen pada tugas mengajar, menggunakan, menguasai atau mengembangkan metode mengajar serta menguasai sumber belajar dan memanfaatkannya untuk mendampingi murid sehingga menimbulkan kepribadian yang baik, motivasi maupun perilaku baik dan berpikir kritis akan apa yang didapatnya. Kinerja seseorang biasanya diukur sesuai dengan sistem atau

alat ukur yang berlaku di setiap perusahaan atau organisasi atau sekolah. Ada beberapa dimensi yang biasanya dipakai sebagaimana diungkapkan Bernardin dan Russel (1993, dalam Florida Dessy Putri Sanuddin, 2013) yaitu: (1) kualitas (quality) hasil hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tujaun yang sudah ditetapkan dan jika hasil yang dicapai tinggi maka karyawan dianggap baik oleh sekolah atau organisasi tempat kerja; (2) kuantitas (quantity) yakni hasil yang diukur sesuai dengan skala maksimal seperti jika semua siswa lulus maka target yang dicapai oleh karyawan terpenuhi; (3) ketepatan waktu (timeliness) atau standar waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan; (4) keefektifan biaya (*cost effectiveness*) biasanya diukur dengan pemanfaatan sumber daya yang ada dengan optimal dan efektif serta dengan biaya yang akan dikeluarkan seimbang dan maksimum dalam mendapatkan keuntungan; (5) perlu pengawasan (need of supervision) yakni monitoring secara berkala atas pekerjaan yang dilakukan dengan harapan adanya peningkatan; dan (6) hubungan rekan kerja (interpesonal impact) relasi dan harga diri yang baik, suasana kerja yang nyaman dan bahagia memungkinkan peninkatan kinerja.

Dari berbagai konsep tersebut maka kinerja guru itu dapat diamati dalam hal: kemampuannya dalam membuat rancangan dan persiapan mengajar, penguasaan materi ajar, menguasai metode dan strategi mengajar yang baik, pengelolaan kelas serta mampu dalam memberikan penilaian atau evaluasi (Yogaswara, 2010 dalam Dewi Kartini, 2019)

Keterkaitan antara *Empowering Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Empowering leadership merupakan kepemimpinan yang mengarah dan fokus terhadap komitmen dalam kinerja didalam sebuah pekerjaan, memberikan kesempatan yang luas dalam pengambilan keputusan, dan menjunjung tinggi orientasi kerja kepada anggota tim untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dari sebelumnya. *Empowering leadership* memiliki konsep yang heterogen yang terdiri dari berbagai jenis karakter, yaitu mampu memimpin secara Kolektif, Fasilitatif, dan Partisipatif. Konsep tersebut dirangkum didalam tipe *empowering leadership*.

Empowering leadership adalah tingkah laku yang dimana terdapat binaan hak dan tanggung jawab kekuasaan atas pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya dan hal tersebut memberikan dampak motivasi intrinsik mereka. Tinkah Laku dan Model *empowering leadership* memiliki tanggung jawab memimpin dengan memberikan contoh, membuat keputusan yang partisipatif, memberikan pelatihan, memberikan informasi, dan menunjukkan kepedulian, *empowering leadership* juga memiliki empat elemen yaitu: berhubungan dengan Pengetahuan, pemimpin akan berbagi pengetahuan didalam tim yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka, berhubungan dengan kerja tim, hubungan dan komunikasi yang efektif antara pemimpin dan anggota

Komitmen dan Kerja Keras tim adalah kunci didalam sebuah *empowering leadership*, adanya pemimpin yang akan berusaha mengupayakan dan menuntun anggotanya ini juga salah satu hal yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* dimana adanya sikap dan hubungan yang memiliki komitmen kerjasama dan

komunikasi yang saling terjaga. Anggota juga perlu memiliki pengetahuan yang luas dan menyampaikan informasi yang jelas agar terjalin komunikasi dua arah yang saling berhubungan dan satu tujuan, *empowering leadership* memiliki lima faktor, yaitu: pemimpin menjadi model untuk para anggotanya, dan dapat menjadi panutan bagi tim, pemimpin mendengarkan dan menjadi wadah saran, informasi, dan ide ide dari anggota didalam pengambilan keputusan, pemimpin harus melakukan pelatihan yang cukup agar anggota dapat terlatih dengan baik didalam mengambil keputusan dan menjadi lebih mandiri, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menginformasikan mengenai tujuan organisasi, kebijakan, dan visi misi, Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk lebih peduli dan lebih berinteraksi secara keseluruhan didalam tim

Empowering leadership berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan psikologis dan *organizational citizenship behavior*, Karena adanya Interaksi pengambilan keputusan partisipatif dan perilaku pembinaan dari pemimpin yang memberdayakan akan mendorong berbagi pengetahuan dalam tim, korelasi yang telah dijelaskan dalam hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Shahab et al., 2018)

Organizational citizenship behavior terhadap lingkungan didefinisikan sebagai Tingkah laku sosial individu dan pengambilan keputusan yang tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal dan berkontribusi kepada pengelolaan lingkungan yang lebih efektif oleh organisasi, Penelitian yang terdapat di jurnal (Jiang et al., 2019) dijelaskan bahwa adanya korelasi antara Pemimpin yang Memberdayakan dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, mengapa adanya korelasi karena Pemimpin yang memberdayakan Kepemimpinan yang memberdayakan dikonseptualisasikan sebagai Serangkaian praktik yang melibatkan pendelegasian tanggung jawab kepada anggota sesuai hirarki sehingga memberikan karyawan wewenang pengambilan keputusan yang lebih besar yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas kerja utama mereka"

Empowering leadership memiliki konsep sebagai pemimpin yang menyoroti kebermaknaan pekerjaan, menumbuhkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menyampaikan kepercayaan diri dalam kinerja yang lebih tinggi, dan memberikan otonomi dari kendala birokrasi. *Empowering leadership* dalam penelitian (Jiang et al., 2019) ini diambil sebagai hubungan antara atasan dan karyawan. Mengingat sifat pembagian kekuasaan dalam memberdayakan kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan pengikut di tempat kerja, ada alasan untuk mengharapkan hubungan positif antara *empowering leadership* dan *organizational citizenship behavior* (Jiang et al., 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Ramazan Erturk (Ertürk, 2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* dari pemimpin sekolah terhadap OCB guru dengan melibatkan 465 guru yang bekerja di sekolah dasar di pusat kota Bolu, dengan respon yang diperoleh dari 336 guru. Perilaku *empowering leadership* pemimpin sekolah secara signifikan mempengaruhi persepsi guru terhadap OCB. Berdasarkan persepsi guru, hasil yang menonjol adalah perilaku *empowering leadership* berada pada tingkat sedang dalam dimensi pemberdayaan. Guru harus diberdayakan dengan tanggung jawab dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan untuk

meningkatkan perilaku empowering leadership pemimpin sekolah ke tingkat yang tinggi dalam dimensi pemberdayaan. Akan bermanfaat bagi pemimpin sekolah untuk menunjukkan perilaku *empowering leadership* terhadap guru agar menunjukkan lebih banyak perilaku OCB.

Keterkaitan antara *Empowering Leadership* dengan *Job Performance*

Empowering leadership dan *job performance* memiliki hubungan yang erat. *Empowering leadership* mengacu pada gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan otoritas, mandat, dukungan, dan sumber daya kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri. Sebaliknya, *job performance* mengacu pada sejauh mana seorang individu mencapai tujuan pekerjaan mereka dan melakukan tugas-tugas yang diharapkan dengan baik.

Empowering leadership memberikan kesempatan bagi anggota tim untuk merasa lebih berkomitmen dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Karyawan akan terdorong untuk mengeksplorasi peluang baru dan melakukan perubahan terhadap organisasi dalam kondisi tertentu. (Rank et al., 2004). Pemimpin sebagai fasilitator yang kreatif yang memberikan otonomi kepada anggota timnya dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja timnya.

Empowering leadership membantu anggota tim merasa percaya diri dalam mengambil keputusan dan bertindak. Karyawan yang telah mengalami pemberdayaan akan cenderung bekerja secara mandiri, memiliki kapasitas yang handal dalam berperan, lebih percaya diri melakukan pekerjaan mereka serta memiliki positif terhadap lingkungan dimana mereka bekerja (Martin et al., 2013). Dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada anggota tim, pemimpin membangun kepercayaan diri mereka. Individu yang percaya pada kemampuan mereka cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. *Empowering leadership* mendukung pengembangan keterampilan individu melalui pemberian tanggung jawab dan kesempatan untuk belajar melalui pengalaman. Dengan memberikan anggota tim kesempatan untuk mengasah keterampilan mereka, pemimpin memfasilitasi peningkatan kompetensi yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan *job performance*.

Empowering leadership dapat meningkatkan keterlibatan anggota tim dalam pekerjaan mereka. Ketika individu merasa terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan *job performance*. Dalam hal ini sebuah organisasi menuntut agar karyawan hendaknya memiliki relasi emosional dengan pekerjaannya dan berusaha menunjukkan usaha maksimal untuk membantu atasannya dalam mencapai tujuan (Gyu Park, et al., 2017). Pemimpin yang mampu menyeimbangkan empati dan profesionalisme memungkinkan tim yang bekerja dengannya akan menjadi bahagia, produktif dan kuat untuk bersama mencapai tujuan organisasi (Sulistiani, 2018).

Empowering leadership memberikan ruang bagi anggota tim untuk mengemukakan ide-ide baru, mencoba pendekatan baru, dan berinovasi. *Empowering leadership* yang memberdayakan cenderung memberikan kesempatan bawahan atau anggotanya untuk bekerja secara kreatif dan mendukung temuan baru atau inovasi (Zhang & Bartol, 2010). Organisasi yang meyakini pemimpinnya sebagai seorang fasilitator yang kreatif mendorong karyawannya untuk berperilaku inovatif dalam mempertahankan daya saingnya dengan competitor lainnya (Rosing et al., 2011). Dengan memberikan otonomi kepada anggota tim untuk berpikir di luar kotak dan mengambil risiko yang terkendali, pemimpin menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas. Hal ini dapat mendorong peningkatan *job performance* melalui implementasi ide-ide baru dan solusi yang lebih efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *empowering leadership* berkontribusi pada peningkatan *job performance* melalui motivasi, peningkatan kepercayaan diri, pengembangan keterampilan, keterlibatan dan kepuasan kerja, serta peningkatan inovasi dan kreativitas. Dengan memberikan otonomi, dukungan, dan sumber daya kepada anggota tim, pemimpin yang memberdayakan memungkinkan individu untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanveer untuk menganalisis pengaruh *empowering leadership* untuk peningkatan kinerja karyawan melalui sampel 400 responden dari 12 perguruan tinggi Sindh, Pakistan. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menunjukkan perilaku *empowering leadership*. Karyawan merasa puas dan termotivasi dengan kepercayaan dan keyakinan dari pemimpin terhadap mereka dan bekerja dengan penuh untuk menghasilkan kinerja tinggi. Karyawan juga didukung sepenuhnya oleh pemimpin mereka untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan juga mengambil keputusan sendiri untuk pertumbuhan dan kinerja mereka. Ini berarti karyawan sepenuhnya memiliki otonomi untuk melakukan pekerjaannya tanpa campur tangan pihak ketiga karena atasannya memberikan otonomi penuh (Tanveer et al., 2022).

Analisis Hubungan antara *Empowering Leadership*, OCB, dan *Job Performance*

- *Empowering leadership* berpengaruh pada OCB: Gaya kepemimpinan pemberdayaan yang memberikan kepercayaan, otonomi, dan dukungan kepada bawahan cenderung mendorong timbulnya OCB. Bawahan yang merasa diberdayakan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi sukarela di luar tugas-tugas resmi mereka.

- OCB berpengaruh pada *job performance*: Individu yang secara aktif terlibat dalam perilaku warga organisasi yang positif cenderung memiliki kinerja kerja yang lebih baik. Melalui OCB, individu menyumbangkan upaya tambahan dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

- *Empowering leadership* berpengaruh pada *job performance*: Gaya kepemimpinan pemberdayaan yang memberikan otonomi dan dukungan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepercayaan diri bawahan. Hal ini dapat

berdampak positif pada kinerja kerja mereka, karena mereka merasa didukung dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, *empowering leadership* dapat mempengaruhi OCB dan *job performance*. Dengan menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memberdayakan, pemimpin dapat mendorong keterlibatan dan kontribusi positif dari anggota tim, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi..

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut, beberapa simpulan yang dapat diambil dari peran *empowering leadership* terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *job performance* adalah sebagai berikut:

Pertama, *empowering leadership* mempengaruhi OCB guru: *Empowering leadership*, pemimpin itu mampu melibatkan memberikan wewenang, dukungan, dan dorongan kepada guru, berkontribusi positif terhadap OCB guru. Gaya kepemimpinan ini menciptakan iklim kerja yang memotivasi guru untuk berpartisipasi secara aktif dalam perilaku warga organisasi yang melebihi tugas-tugas utama mereka.

Kedua, *empowering leadership* berhubungan dengan kinerja guru: *Empowering Leadership* juga memiliki dampak positif terhadap *Job Performance* guru. Dengan memberikan otonomi dan dukungan, *empowering leadership* mendorong guru untuk mengembangkan potensi mereka, mengambil inisiatif, dan berkinerja tinggi.

Ketiga, OCB guru mempengaruhi *job performance* guru: OCB guru, yang meliputi perilaku sukarela di luar tugas utama seperti membantu rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, juga berhubungan dengan *job performance* guru. Guru yang terlibat dalam OCB cenderung menunjukkan *Jjb performance* yang lebih baik secara keseluruhan.

Rekomendasi

Berikut ini adalah beberapa rekomendasi yang terkait dengan penerapan *empowering leadership*.

Tanggung jawab organisasi adalah untuk melibatkan para pemimpin yang memiliki kepercayaan dalam berbagi kekuasaan dengan bawahan daripada melibatkan seluruh otoritas. Pelatihan kepemimpinan yang memberdayakan harus ditawarkan kepada manajer atau pemimpin, sehingga mereka dapat memberdayakan pengikut mereka dengan efisien (Tanveer et al., 2022).

Untuk meningkatkan perilaku *empowering leadership* pimpinan sekolah dalam dimensi pemberdayaan maka perlu dipastikan bahwa guru diberikan wewenang dalam kerangka tanggung jawab dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Guru harus diberikan tugas yang penting untuk menunjukkan kepercayaan pimpinan sekolah terhadap mereka (Ertürk, 2022).

Untuk mendorong guru-guru untuk menunjukkan lebih banyak usaha melalui OCB dilakukan dengan memberikan kewenangan kepada guru dengan memberikan tanggung jawab sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada mereka, membagikan informasi yang dibutuhkan oleh guru, memberikan kesempatan bagi guru untuk mendapatkan keterampilan baru, mendorong guru untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka, jika guru membuat kesalahan, pemimpin sekolah dapat memberikan koreksi agar guru dapat belajar dan berkembang dari pengalaman tersebut (Ertürk, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahluwalia, L. (2020). Empowerment Leadership And Performance: Antecedents, 03(2), 35-39.
- A. Newman, G. Schwarz, & B. Cooper. (2017). How Servant Leadership Influences Organizational Citizenship Behavior: The Roles of LMX, Empowerment, and Proactive Personality, 145(01), 49-62. <https://www.jstor.org/stable/45022201>
- Azis, Asnaida, Azhar Arsyad, and Ulfiani Rahman. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Karakter Peserta Didik." *Nazzama: Journal of Management Education* 2.1 (2022): 1-11.
- Borotoding, K., Limbong, M., & Tampubolon, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan di SMK Kristen Bittuang (The Influence of Principal Leadership on the Quality of Education at Bittuang Christian Vocational School). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2027-2032.
- Damayanti, Y. (2021). Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Guru dengan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 907-919.
- Ertürk, R. (2022). The Relationship Between School Administrators' Empowering Leadership Behaviors and Teachers' Perceptions of Organizational Citizenship. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies*, 6(1), 1-17.
- Jha, S. (2019, June). Determinants of employee retention: a moderated mediation model of abusive leadership and psychological empowerment. *Industrial and Commercial Training*, 51(7/8), 373-386. 10.1108/ICT-05-2019-0047
- Jiang, M., Wang, H., & Li, M. (2019). Linking Empowering Leadership and Organizational Citizenship Behavior Toward Environment: The Role of Psychological Ownership and Future Time Perspective, 10, 10. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02612
- Kemendikbud. (2003). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Kim, M., A. Beehr, T., & S. Prewett, M. (2018). Employee Responses to Empowering Leadership: A Meta-Analysis, 1-20. 10.1177/1548051817750538 journals.sagepub.com/home/jlo
- LIMON, I. (2022). The Relationship between Empowering Leadership and Teachers' Job Performance: Organizational Commitment as a Mediator. *Journal of Theoretical Educational Science*, 15(1), 16-41. <http://doi.org/10.30831/akukey.945201>

- Mamahit, K. P., Lengkong, F. D., & Tampongangoy, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Pelayanan Pendidikan Di Smp Negeri 2 Modayag Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(67).
- Mohlis, M. (2023). Problematika Kepemimpinan Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern Di Era Milenial. *ILJ: Islamic Learning Journal*, 1(2), 323-337. <https://doi.org/10.54437/iljjislamiclearningjournal.v1i2.870>
- Muafi, Fachrunnisa, O., Siswanti, Y., Qadri, Z. M. E., & Harjito, D. A. (2019). Empowering Leadership and Individual Readiness to Change: the Role of People Dimension and Work Method.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2018, April). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT Badja Baru Palembang. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 69-78. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5293>
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019, February). Enhancing Performance and Commitment Through Leadership and Empowerment: An Emerging Economy Perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303-322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>
- Shahab, M. A., Sobari, A., & Udin, U. (2018). Empowering Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles of Psychological Empowerment and Emotional Intelligence in Medical Service Industry, *VI(3)*, 80-91.
- Sharma, P. N., & Kirkman, B. L. (2015). Leveraging Leaders: A Literature Review and Future Lines of Inquiry for Empowering Leadership Research, *40(2)*, 193-237. [10.1177/1059601115574906](https://doi.org/10.1177/1059601115574906)
- Tamunomieb, M. D., & Owere, O. G. (2019, January). Organizational Citizenship Behaviour: A Critical Review of its Development in a Diversity Driven Workplace. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(1), 41-60.
- Tang, S., Zhang, G., & Wang, H.-J. (2020). Daily Empowering Leadership and Job Crafting: Examining Moderators, *17*, 1-14.
- Tanveer, A., Yang, C., Yang, H., & Salman, M. (2022, March 17). The Impact of Empowering Leadership on Job Performance of Higher Education Institutions Employees: Mediating Role of Goal Clarity and Self- Efficacy. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 677-694. [10.2147/PRBM.S357083](https://doi.org/10.2147/PRBM.S357083)
- Tinov, M. T. (2013) Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Kebijakan Publik*, 4(01), 31-36. <http://dx.doi.org/10.31258/jkp.v4i01.1327>
- Yurui Yurui, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pemberdayaan Karyawan Melalui Pembelajaran Organisasi. *Petra Business & Management Review* Vo.1, No.2, 2015, 100
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2017, November). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.

BIOGRAFI PENULIS

| | |
|---|---|
|  | <p>Bernardus Boli    Mahasiswa Magister, Universitas Pelita Harapan Jakarta. Saat ini beliau merupakan mengajar di SMP Taranita 4, Jakarta. Beliau juga merupakan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum. Beliau dapat dihubungi pada email: ben9776@gmail.com</p> |
| | |
|  | <p>Novi Tanasa    Mahasiswa Magister, Universitas Pelita Harapan Jakarta. Saat ini beliau merupakan Virtual Assistant di bidang Digitalisasi , Jakarta. Beliau dapat dihubungi pada email: Tanasanovi9@gmail.com</p> |
|  | <p>Tan Triwanti    Mahasiswa Magister, Universitas Pelita Harapan Jakarta. Saat ini beliau merupakan Kepala Sekolah di SD Tzu Chi, Jakarta. Beliau dapat dihubungi pada email: Tantriwanti2019@gmail.com</p> |