



Tinjauan literatur sistematis kepemimpinan terdistribusi di sekolah: mengeksplorasi dampak di lapangan

Author Name(s): Heni Afrianti, Sudarwan Danim, Manap Somantri, Asti Putri Kartiwi

Publication details, including author guidelines

URL: <https://jurnal.konselingindonesia.com/index.php/jkp/about/submissions#authorGuidelines>

Editor: Yola Eka Putri

Article History

Received: 22 Oct 2024

Revised: 29 Nov 2024

Accepted: 31 Dec 2024

How to cite this article (APA)

Afrianti, H., Danim, S., Somantri, M., & Kartiwi, A. P. (2024). Tinjauan literatur sistematis kepemimpinan terdistribusi di sekolah: mengeksplorasi dampak di lapangan. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*. 12(4), 433-445. <https://doi.org/10.29210/1131800>

The readers can link to article via <https://doi.org/10.29210/1131800>

SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE



Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (as publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors and are not the views of or endorsed by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information. Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy shall not be liable for any losses, actions, claims, proceedings, demands, costs, expenses, damages, and other liabilities whatsoever or howsoever caused arising directly or indirectly in connection with, in relation to, or arising out of the use of the content.

Jurnal Konseling dan Pendidikan is published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy comply with the [Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing](#) at all stages of the publication process. Jurnal Konseling dan Pendidikan also may contain links to web sites operated by other parties. These links are provided purely for educational purpose.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Copyright by Afrianti, H., Danim, S., Somantri, M., & Kartiwi, A. P. (2024).

The author(s) whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

Jurnal Konseling dan Pendidikan

ISSN 2337-6740 (Print) | ISSN 2337-6880 (Electronic)

Article



Tinjauan literatur sistematis kepemimpinan terdistribusi di sekolah: mengeksplorasi dampak di lapangan

Heni Afrianti¹⁾, Sudarwan Danim, Manap Somantri, Asti Putri Kartiwi
Universitas Bengkulu, Bengkulu Indonesia

ABSTRACT

Tujuan penelitian untuk mengeksplorasi penerapan kepemimpinan distributif di lingkungan sekolah dan dampaknya terhadap berbagai aspek pendidikan. Pengumpulan dan analisis data menggunakan metode PRISMA dengan meninjau berbagai penelitian yang relevan dari database Scopus dan Semantic Scholar periode tahun 2019-2024, kriteria inklusif dan eksklusif juga disertakan. Kajian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan distributif sebagai model yang dapat mendorong komitmen guru, kepuasan kerja, dan efektivitas sekolah, terutama dalam konteks negara-negara berkembang. Kajian ini juga menemukan bahwa efektivitas penerapan kepemimpinan distributif bergantung pada konteks budaya dan geografis. Dalam beberapa kasus, seperti di Indonesia, kepemimpinan instruksional dianggap lebih relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu, keterbatasan dalam ukuran sampel dan cakupan wilayah membuat hasil penelitian sulit digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian tambahan dengan pendekatan kualitatif dan cakupan yang lebih luas untuk mengeksplorasi nuansa kontekstual yang lebih mendalam. Dari perspektif kebijakan, kajian ini memberikan panduan praktis bagi pembuat kebijakan pendidikan untuk mengembangkan pelatihan kepemimpinan yang inklusif dan kebijakan yang mendukung kepala sekolah. Dukungan institusi pendidikan, seperti pelatihan berkelanjutan, pendampingan, dan alokasi sumber daya yang memadai, sangat penting untuk memastikan keberhasilan implementasi model kepemimpinan ini. Kajian ini memperkaya literatur mengenai kepemimpinan distributif di berbagai konteks budaya dan geografis, tidak hanya memberikan kontribusi teoretis, tetapi juga panduan praktis untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kepemimpinan yang lebih inklusif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjembatani kesenjangan dalam literatur dan memperkuat relevansi model ini di berbagai konteks global.

Keywords:

Dampak di lapangan
Kepemimpinan terdistribusi
Systematic literature review

Corresponding Author:

Heni Afrianti,
Universitas Bengkulu
Email: heni.afrianti1@admin.sma.belajar.id

Introduction

Pendekatan kepemimpinan dalam dunia pendidikan dalam beberapa dekade terakhir telah mengalami transformasi signifikan. Salah satu pendekatan yang semakin menarik perhatian adalah kepemimpinan terdistribusi (*distributed leadership*). Kepemimpinan terdistribusi adalah sebuah konsep yang menekankan pentingnya peran semua anggota dalam organisasi untuk berbagi tanggung jawab dan mengambil inisiatif dalam proses pengambilan keputusan (Wang & Tian, 2023).

Dalam konteks sekolah, kepemimpinan terdistribusi melibatkan guru, kepala sekolah, dan staf lainnya dalam kolaborasi untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi (Joo, 2020).

Pergeseran dari paradigma kepemimpinan tradisional yang bersifat hierarkis menuju model partisipatif dan kolaboratif mendorong munculnya model kepemimpinan terdistribusi (Bektaş et al., 2022). Dianggap bahwa pendekatan ini lebih sesuai dengan tantangan pendidikan modern yang semakin kompleks, seperti kebutuhan akan inovasi kurikulum, peningkatan kualitas pengajaran, dan tuntutan untuk mencapai tujuan akademik yang lebih tinggi (Harris et al., 2023). Selain itu, metode ini memungkinkan lebih banyak orang untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, yang pada akhirnya akan membantu sekolah mencapai tujuannya secara kolektif (Galdames-Calderón, 2023).

Wang (2018) di bidang penelitian kepemimpinan pendidikan, menyimpulkan bahwa ini menunjukkan evolusi dan bukan pergeseran paradigma. Kritik terhadap dominasi teori dan status yang diterima begitu saja meningkat seiring dengan peningkatan kepemimpinan terdistribusi ini (Lumby, 2016). Kepemimpinan terdistribusi, menurut Harris dan DeFlaminis (2016), merupakan konsep kepemimpinan tunggal yang telah menimbulkan banyak debat, kontroversi, dan kontroversi.

Ada banyak alasan mengapa gagasan menarik tentang pembagian kepemimpinan telah menarik perhatian pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan. Mayrowetz (2008) mengkaji nilai kepemimpinan terdistribusi sebagai lensa teoritis untuk mempelajari dinamika kepemimpinan, menurut Woods (2004) sebagai cara untuk meningkatkan kinerja organisasi; dan, terakhir, sebagai cara untuk membangun kapasitas manusia. Bagaimana kepemimpinan "ditarik" ke orang-orang, bagaimana materi pelajaran sekolah memengaruhi praktik kepemimpinan, dan bagaimana proses legitimasi dan otoritas memengaruhi hubungan antara praktik pengajaran dan lingkungan kebijakan adalah topik utama dari perspektif terdistribusi (Diamond & Spillane, 2016)

Meskipun kepemimpinan terdistribusi telah banyak diadopsi di berbagai konteks pendidikan, penelitian tentang penerapan pendekatan ini di lapangan masih memerlukan perhatian lebih (Carstensen et al., 2024). Instrumen dan metode yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kepemimpinan terdistribusi sering kali beragam, dan hasil-hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan dalam dampak yang dihasilkan oleh pendekatan ini terhadap kualitas pembelajaran, motivasi guru, serta pencapaian siswa (Bush, 2023). Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk melakukan tinjauan sistematis guna mengidentifikasi instrumen evaluasi yang paling efektif dan memahami konteks-konteks spesifik di mana kepemimpinan terdistribusi berhasil diimplementasikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak nyata dari kepemimpinan terdistribusi di sekolah-sekolah. Dengan demikian, hasil tinjauan ini diharapkan dapat memberikan landasan teoritis yang kuat serta rekomendasi praktis bagi para praktisi pendidikan dan pemangku kebijakan dalam mengembangkan model kepemimpinan yang lebih efektif di masa mendatang.

Methods

Penelitian berjudul "Tinjauan Literatur Sistematis Kepemimpinan Terdistribusi di Sekolah: Mengeksplorasi Dampak di Lapangan" menggunakan pendekatan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) sebagai metode utama dalam menyusun tinjauan literatur. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengeksplorasi bagaimana praktik kepemimpinan terdistribusi diterapkan di sekolah dan dampaknya terhadap berbagai aspek di lapangan.

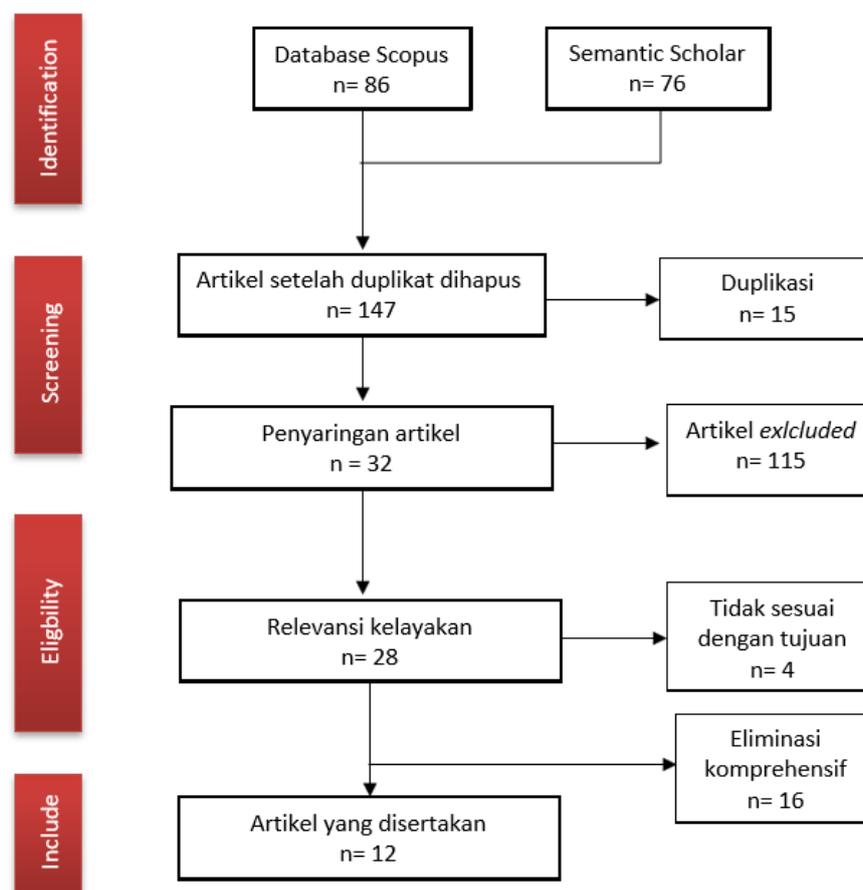
Proses penelitian dalam kerangka PRISMA dimulai dengan identifikasi literatur yang relevan dari berbagai database akademik Scopus. Peneliti menggunakan kata kunci spesifik seperti "*distributive leadership*" dan "*schools*" untuk mencari artikel-artikel yang sesuai. Langkah pertama adalah penyaringan awal untuk mengeliminasi artikel yang tidak relevan, seperti artikel yang tidak berfokus pada konteks pendidikan atau kepemimpinan terdistribusi.

Setelah identifikasi awal, tahap berikutnya melibatkan proses seleksi yang lebih ketat. Kriteria inklusi dan eksklusi ditentukan untuk memastikan hanya artikel yang relevan, valid, dan berbasis penelitian empiris yang diikutsertakan dalam analisis.

Kriteria inklusi: (1) Artikel yang dipublikasikan dari tahun 2019-2024; (2) Artikel ditulis dalam bahasa Inggris; (3) Dipublikasikan dalam jurnal peer-reviewed; (4) Artikel membahas dampak kepemimpinan terdistribusi dalam konteks sekolah

Kriteria eksklusi: (1) Artikel yang dipublikasikan di bawah tahun 2019; (1) Artikel tidak ditulis dalam bahasa Inggris; (1) Artikel yang tidak membahas secara eksplisit dampak kepemimpinan terdistribusi dalam berbagai aspek di sekolah

Peneliti mengorganisasi data dengan cara yang transparan dan sistematis. Diagram alur PRISMA digunakan untuk menggambarkan proses seleksi, mulai dari jumlah artikel yang diidentifikasi, jumlah artikel yang disaring, hingga jumlah akhir artikel yang dianalisis secara mendalam. Diagram ini memvisualisasikan proses secara komprehensif, sehingga pembaca dapat dengan mudah memahami bagaimana artikel dipilih dan alasan di balik pengecualian artikel tertentu.



Gambar 1. Diagram Alir PRISMA

Diagram PRISMA secara visual menggambarkan proses peninjauan sistematis yang dilakukan terkait kepemimpinan terdistribusi di Sekolah. Dimulai dengan identifikasi 86 catatan dari penelusuran basis data Scopus dan 76 tambahan dari semantic scholar. Setelah menghilangkan duplikat, 147 catatan disaring. Dari jumlah tersebut, 4 catatan dikecualikan berdasarkan relevansi. Sisanya, 28 artikel teks lengkap dinilai kelayakannya, dengan 16 dikecualikan karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Terakhir, 12 studi disertakan dalam sintesis kualitatif. Pendekatan sistematis ini memastikan proses peninjauan pustaka yang transparan dan ketat.

Results and Discussion

Tinjauan sistematis yang dilakukan pada sepuluh studi terpilih mengungkapkan temuan-temuan yang mendalam mengenai kepemimpinan terdistribusi di sekolah dan menganalisis dampaknya terhadap aspek sekolah dari berbagai penelitian sebelumnya. Temuan-temuan ini secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi guru, kepuasan kerja, dan efektivitas sekolah. Bagian ini akan membahas temuan-temuan utama ini secara terperinci, dengan menyediakan narasi yang kohesif yang menghubungkan berbagai aspek. Hasilnya dirangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Studi Terpilih Dampak Kepemimpinan Distributif di Sekolah

No	Penulis (Tahun)	Judul	Negara	Sampel	Metode	Temuan Utama
1.	(Alam & Bashir, 2024)	<i>Compatibility of Distributive Leadership, Teacher Autonomy and School Effectiveness in Nigeria</i>	Nigeria	314 kepala sekolah menengah federal	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis data tidak disebutkan	Kepemimpinan distribusi memiliki efek langsung yang positif pada efektivitas sekolah, sementara otonomi guru tidak memiliki efek langsung pada efektivitas sekolah
2.	(Husin & Mohamad, 2019)	<i>Distributive Leadership and Work Commitment among Secondary School Leaders: Initial Evidence from Malaysia</i>	Malaysia	120 pemimpin sekolah (kepala sekolah, asisten guru senior, asisten guru dan ketua komite)	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis statistik deskriptif, uji t sampel independen, ANOVA satu arah, dan uji korelasi Pearson.	Hubungan positif yang kuat antara praktik kepemimpinan distributif dan komitmen kerja di antara para pemimpin sekolah.
3.	(Sary et al., 2024)	<i>The influence of leadership on factors related to teachers in Islamic boarding schools</i>	Indonesia	85 guru di sebuah pesantren di Provinsi Jawa Barat	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis statistik SEM-PLS	Budaya sekolah yang mendukung tidak terkait dengan kepemimpinan distributif. Kepemimpinan yang terdistribusi tidak memiliki peran mediasi seperti budaya sekolah, sementara kepemimpinan instruksional berdampak positif pada kepuasan kerja dan kepercayaan diri pribadi
4.	(Mercado & Zamora, 2024)	<i>Distributed Leadership of School Heads and Organizational Commitment of Public Secondary Teachers of Panabo City Division</i>	Filipina	150 guru sekolah menengah di sekolah negeri	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis rata-rata tertimbang, korelasi product-moment, dan analisis regresi	Ditemukan tingkat kepemimpinan distributif dan komitmen organisasi yang luas di antara guru, dengan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Semua domain kepemimpinan distributif terbukti secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi guru.
5.	(Ghazali & Alias, 2024)	<i>The Relationship between Principal's Distributive Leadership Practices and Teacher Job Satisfaction in Secondary Schools in Pasir Mas District, Kelantan</i>	Malaysia	sampel guru dari sekolah menengah di Kabupaten Pasir Mas, Kelantan (jumlah tidak disebutkan)	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis regresi	Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif yang efektif meningkatkan kepuasan kerja guru, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

No	Penulis (Tahun)	Judul	Negara	Sampel	Metode	Temuan Utama
6.	(Al-Omari & Hilal, 2022)	<i>The trust levels of Omani public school principals and their distributive leadership as perceived by their teachers</i>	Oman	201 guru distrik, Sekolah Dunia IB,	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis korelasi Pearson.	Semua dimensi kepemimpinan terdistribusi berada pada tingkat sedang. Uji korelasi menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara tingkat kepercayaan dan semua dimensi kepemimpinan terdistribusi
7.	(Hua & Ling, 2019)	<i>Distributive Leadership and its Relationship to Organizational Commitment in Secondary Schools of Sarawak</i>	Malaysia	317 guru sekolah menengah nasional di sekitar kota Kuching	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis uji beda dan korelasi Pearson.	Temuan menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan dalam komitmen organisasi berdasarkan gender, tetapi ada korelasi positif antara tingkat kepemimpinan distributif dan komitmen guru.
8.	(Ismail et al., 2022)	<i>The impact of headmaster distributive leadership towards professional learning communities</i>	Malaysia	162 responden dari lima sekolah dasar di Kota Setar, Kedah	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis uji beda dan korelasi Pearson.	Menemukan hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan distributif kepala sekolah dan praktik komunitas pembelajaran profesional, dengan tingkat tinggi keduanya diamati.
9.	(Irada, 2024)	<i>Distributive Leadership Of School Heads In Relation To School Governance Of Public Secondary Schools In Davao Occidental Division</i>	Filipina	150 guru sekolah menengah dari sekolah negeri di Divisi Davao Occidental	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis korelasi Mean dan Product-Moment	Kepemimpinan distributif oleh kepala sekolah dan tata kelola sekolah bersifat luas. Selain itu, ditemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut
10.	(Zakaria & Ismail, 2021)	<i>Readiness for Organizational Change as a Mediator of Distributed Leadership Relationships and the Implementation of Professional Learning Community</i>	Malaysia	371 guru sekolah menengah Kelantan,	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis regresi liner	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan distributif dan kesiapan perubahan organisasi. Kepemimpinan distributif dan kesiapan perubahan organisasi merupakan faktor prediktor terhadap implementasi Komunitas Pembelajaran Profesional
11.	(Laylo & Chua, 2020)	<i>Emerging Distributed Leadership Frameworks as Practiced in Public Secondary Schools</i>	Filipina	715 guru sekolah menengah umum di Divisi Quezon, informan tidak disebutkan	Metode kombinasi, kualitatif melalui FGD dan wawancara, kuantitatif melalui survei kuesioner. Analisis deskriptif dan statistik	Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terdistribusi yang muncul, praktik Manajemen Berbasis Sekolah, dan komitmen organisasi
12.	(Amels et al., 2020)	<i>The effects of distributed leadership and inquiry-based work on primary teachers' capacity to change: testing a model</i>	Belanda	787 guru di 65 sekolah dasar	Metode kuantitatif melalui kuesioner, analisis jalur	Efek langsung dan positif dari kepemimpinan distributif pada kolaborasi dan kolegialitas guru, serta pada motivasi mereka untuk berkontribusi pada perubahan pendidikan.

Temuan Utama

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian berfokus pada kepemimpinan distributif dalam konteks sekolah menengah. Fokusnya adalah mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan distributif dengan berbagai faktor seperti komitmen organisasi guru (Mercado & Zamora, 2024; Zakaria & Ismail, 2021), kepuasan kerja guru (Ghazali & Alias, 2024), budaya sekolah dan kolaborasi (Sary et al., 2024), efektivitas sekolah (Alam & Bashir, 2024) dan komunitas pembelajaran profesional (Professional Learning Communities) (Ismail et al., 2022).

Mayoritas studi menggunakan metode kuantitatif berbasis kuesioner untuk mengukur hubungan variabel. Analisis yang digunakan meliputi korelasi Pearson (Husin & Mohamad, 2019; Al-Omari & Hilal, 2022), regresi (Zakaria & Ismail, 2021; Ghazali & Alias, 2024), Structural Equation Modeling (Sary et al., 2024). Beberapa penelitian menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif, seperti yang dilakukan oleh Laylo & Chua (2020), untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam.

Fokus geografis mencakup berbagai negara, penelitian di Asia Tenggara mendominasi, dengan fokus pada implementasi kepemimpinan distributif dalam sistem pendidikan lokal. Asia Tenggara seperti Malaysia sebagai penyumbang terbanyak asal studi, kemudian Indonesia dan Filipina. Terdapat masing-masing satu studi dilakukan di Timur Tengah (Oman), Afrika (Negeri), dan Eropa (Belanda)

Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi guru, kepuasan kerja, dan efektivitas sekolah (Ghazali & Alias, 2024; Mercado & Zamora, 2024). Kepemimpinan distributif didefinisikan sebagai pendekatan yang melibatkan pembagian tanggung jawab kepemimpinan di antara berbagai individu dalam organisasi sekolah (Tenha & Makamure, 2024). Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara praktik kepemimpinan distributif dengan komitmen organisasi guru. Misalnya, penelitian Mercado & Zamora (2024) di Filipina menunjukkan bahwa semua dimensi kepemimpinan distributif secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi guru. Hal ini mencerminkan bahwa guru yang merasa diberdayakan oleh kepala sekolah lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka.

Zakaria & Ismail (2021) juga menyoroti bahwa kesiapan organisasi untuk berubah memediasi hubungan antara kepemimpinan distributif dan implementasi komunitas pembelajaran profesional. Artinya, kepemimpinan yang terdistribusi meningkatkan komitmen guru melalui pembentukan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Guru yang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan diberdayakan dalam peran kepemimpinan cenderung merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen organisasi mereka (Hua & Ling, 2019).

Kepuasan kerja guru menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan sekolah, karena guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, termotivasi, dan terlibat dalam aktivitas pembelajaran (Ting et al., 2024). Studi Ghazali dan Alias (2024) di Kelantan, Malaysia, menemukan bahwa kepemimpinan distributif yang efektif meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah yang mendistribusikan tanggung jawab secara adil mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai atas kontribusinya.

Amels et al. (2020) menyoroti bahwa kepemimpinan distributif berdampak langsung pada kolegialitas dan kolaborasi guru, yang menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja mereka. Ketika guru diberikan ruang untuk berkontribusi dalam keputusan organisasi, mereka merasa lebih dihargai, sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat. Namun demikian, Sary et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan distributif tidak berpengaruh langsung pada kepuasan kerja guru, tetapi kepemimpinan instruksional yang mendukung perkembangan pribadi guru memberikan dampak yang lebih signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor budaya dan individu berperan penting dalam menentukan efektivitas model kepemimpinan distributif.

Alam dan Bashir (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif memiliki efek positif langsung pada efektivitas sekolah. Dalam konteks ini, kepala sekolah yang menerapkan pendekatan kepemimpinan distributif mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui pembagian tanggung

jawab yang strategis. Penelitian Amels et al. (2020) juga menekankan bahwa kepemimpinan distributif memengaruhi kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perubahan pendidikan, sehingga berkontribusi pada efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Kepemimpinan distributif memungkinkan guru untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa memiliki terhadap keberhasilan sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada prestasi siswa dan kepuasan orang tua (Irada, 2024). Penelitian Laylo dan Chua (2020) menemukan bahwa praktik kepemimpinan distributif yang mendukung Manajemen Berbasis Sekolah (SBM) secara signifikan meningkatkan efektivitas sekolah. Dalam konteks ini, keberhasilan sekolah bergantung pada kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan komunitas.

Implikasi Strategis

Kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan harus mengintegrasikan praktik kepemimpinan distributif untuk meningkatkan komitmen guru dan efektivitas sekolah (Husin & Mohamad, 2019). Komitmen guru terhadap organisasi sekolah adalah salah satu aspek paling krusial dalam memastikan keberhasilan proses pendidikan. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih bersemangat dalam mengajar, dan lebih proaktif dalam menghadapi tantangan yang ada (Phillips et al., 2023).

Kepemimpinan distributif memungkinkan guru untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama atas keberhasilan sekolah. Penelitian oleh Mercado dan Zamora (2024) menemukan bahwa ketika kepala sekolah mendistribusikan tanggung jawab dan melibatkan guru dalam praktik kepemimpinan, tingkat komitmen organisasi guru meningkat secara signifikan. Guru yang merasa diberdayakan akan lebih termotivasi untuk mendukung visi dan misi sekolah, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Galdames-Calderón (2023) mengatakan bahwa komitmen guru terhadap organisasi sekolah merupakan salah satu aspek paling krusial dalam memastikan keberhasilan proses pendidikan. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih bersemangat dalam mengajar, dan lebih proaktif dalam menghadapi tantangan yang ada. Kepemimpinan distributif memungkinkan guru untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama atas keberhasilan sekolah. Mercado dan Zamora (2024) menemukan bahwa ketika kepala sekolah mendistribusikan tanggung jawab dan melibatkan guru dalam praktik kepemimpinan, tingkat komitmen organisasi guru meningkat secara signifikan. Guru yang merasa diberdayakan akan lebih termotivasi untuk mendukung visi dan misi sekolah, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Praktik kepemimpinan distributif juga berdampak positif pada efektivitas sekolah seperti prestasi siswa (Khan et al., 2023), kualitas pengajaran (Hansen, 2022; Jamil & Hamzah, 2019), dan efisiensi operasional (Ammari, 2022; Nicholas, 2019). Dengan melibatkan berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan, kepemimpinan distributif menciptakan lingkungan kolaboratif di mana ide-ide inovatif dapat berkembang (Nicholas, 2019). Kepala sekolah yang menggunakan pendekatan ini tidak hanya memperkuat hubungan antar guru, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang mendukung dan berorientasi pada hasil. Penelitian Alam dan Bashir (2024) di menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif memiliki efek positif langsung pada efektivitas sekolah, di mana guru yang terlibat dalam perencanaan dan implementasi kebijakan sekolah cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keberhasilan institusi.

Kepala sekolah dalam mengintegrasikan kepemimpinan distributif secara efektif, harus memiliki keterampilan manajemen yang memadai. Mereka perlu mengenali potensi setiap guru dan staf, serta memberikan ruang bagi mereka untuk berkontribusi sesuai dengan keahlian masing-masing (Nawab & Asad, 2020). Selain itu, kepala sekolah juga harus membangun hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan pendidikan lainnya, seperti orang tua siswa, pengawas sekolah, dan pemerintah daerah. Kerjasama yang erat dengan berbagai pihak ini tidak hanya memperkuat praktik

kepemimpinan distributif, tetapi juga menciptakan dukungan yang lebih luas untuk program-program sekolah (Stronge & Richard, 2021).

Membina budaya kolaboratif di sekolah melalui kepemimpinan distributif dapat mendorong keberhasilan akademik. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang kolaboratif dapat mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif, berbasis pada diskusi dan evaluasi bersama. Ketika guru saling mendukung dan berbagi pengalaman, mereka dapat menciptakan metode pengajaran yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Hal ini meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian akademik siswa (Ismail et al., 2022). Ismail et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan distributif secara signifikan meningkatkan praktik Professional Learning Communities (PLC) di sekolah. PLC, yang merupakan bentuk kolaborasi profesional di antara guru, berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan siswa, merancang intervensi pembelajaran yang sesuai, dan memantau kemajuan siswa secara kolektif. Dengan adanya PLC, guru tidak hanya meningkatkan kompetensinya, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih terarah dan efektif bagi siswa.

Dalam membangun budaya kolaboratif, kepala sekolah memegang peran kunci sebagai fasilitator. Kepala sekolah yang mengadopsi kepemimpinan distributif cenderung menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi. Mereka harus memberikan kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis, mendukung pembentukan tim kerja yang solid, dan memastikan bahwa semua anggota sekolah memiliki tujuan bersama yang jelas (Nicholas, 2019). Kolaborasi yang erat di antara guru tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memastikan bahwa kebutuhan siswa terpenuhi dengan lebih baik. Oleh karena itu, integrasi kepemimpinan distributif harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Keterbatasan

Sebagian besar studi tentang kepemimpinan distributif menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti survei kuesioner dan analisis statistik, untuk mengukur hubungan antara variabel seperti komitmen organisasi guru, kepuasan kerja, dan efektivitas sekolah. Penelitian Alam dan Bashir (2024) di Nigeria mengandalkan kuesioner berbasis model Barat untuk mengukur efektivitas kepemimpinan distributif. Meskipun temuan mereka menunjukkan efek positif pada efektivitas sekolah, pendekatan kuantitatif yang digunakan tidak cukup untuk mengeksplorasi bagaimana guru dan kepala sekolah memaknai kepemimpinan distributif dalam konteks budaya lokal mereka. Begitu pula dengan penelitian Mercado dan Zamora (2024) di Filipina, yang menggunakan metode kuantitatif untuk menunjukkan hubungan antara kepemimpinan distributif dan komitmen organisasi guru. Namun, pendekatan ini tidak menggali pengalaman langsung guru mengenai bagaimana kepemimpinan distributif memengaruhi keterlibatan mereka secara emosional dan profesional.

Kurangnya eksplorasi kualitatif ini menjadi keterbatasan yang signifikan karena pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau kelompok diskusi terarah (focus group discussion), dapat membantu memahami persepsi, motivasi, dan tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dan guru dalam penerapan kepemimpinan distributif. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk menggali bagaimana faktor-faktor budaya, tradisi, dan struktur organisasi tertentu memengaruhi implementasi model kepemimpinan ini. Misalnya, penelitian Laylo & Chua (2020) yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif menemukan bahwa wawancara mendalam dengan kepala sekolah memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana mereka menyesuaikan praktik kepemimpinan distributif dengan kebutuhan unik sekolah mereka.

Oleh karena itu, untuk melengkapi temuan kuantitatif, diperlukan lebih banyak penelitian kualitatif yang dapat menggali dinamika kompleks ini. Pendekatan kualitatif tidak hanya memperkaya pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan distributif diterapkan dalam konteks tertentu, tetapi juga membantu mengidentifikasi tantangan dan peluang yang mungkin terlewatkan oleh pendekatan kuantitatif. Dengan demikian, kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan gambaran yang lebih holistik dan mendalam tentang efektivitas kepemimpinan distributif di berbagai konteks budaya dan organisasi.

Kontribusi

Kontribusi utama dari studi memberikan panduan yang jelas dan praktis bagi pembuat kebijakan pendidikan untuk mengembangkan pelatihan kepemimpinan yang inklusif dan kebijakan yang mendukung kepala sekolah. Selain itu, menekankan pentingnya dukungan institusi pendidikan dalam mendorong kepala sekolah untuk menciptakan budaya kolaboratif, sehingga kepala sekolah dapat lebih efektif dalam memimpin komunitas sekolah, meningkatkan keterlibatan guru, dan pada akhirnya, mendorong keberhasilan akademik siswa. Penelitian Husin dan Mohamad (2019) di Malaysia mengungkapkan bagaimana praktik kepemimpinan distributif berkontribusi pada komitmen kerja di kalangan pemimpin sekolah. Dengan menyoroti perbedaan tingkat komitmen berdasarkan usia dan pengalaman, studi ini menekankan pentingnya pendekatan kontekstual dalam memahami dinamika kepemimpinan di kawasan ini.

Penelitian Mercado & Zamora (2024) dan Irada (2024) di Filipina juga memberikan wawasan yang relevan dengan menunjukkan hubungan kuat antara kepemimpinan distributif dan komitmen organisasi guru. Studi ini menyoroti pentingnya pendekatan kolaboratif dalam kepemimpinan untuk mengatasi berbagai tantangan pendidikan, seperti kurangnya sumber daya di sekolah-sekolah umum. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi besar dalam memahami bagaimana praktik kepemimpinan distributif dapat diterapkan di negara-negara dengan tantangan pendidikan yang unik. Selain itu, penelitian di Indonesia, seperti yang dilakukan oleh Sary et al. (2024), berfokus pada sekolah Islam (pesantren), yang memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan sekolah umum. Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif sering kali kurang efektif dalam lingkungan yang mengutamakan hierarki tradisional, sehingga menekankan pentingnya menyesuaikan model kepemimpinan dengan konteks budaya lokal. Hal ini memperkaya literatur dengan perspektif baru tentang bagaimana kepemimpinan distributif dapat atau tidak dapat bekerja dalam budaya yang sangat terstruktur.

Penelitian tentang kepemimpinan distributif di Afrika, memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana model kepemimpinan ini diterapkan di negara-negara berkembang dengan tantangan pendidikan yang signifikan. Penelitian Alam & Bashir (2024) di Nigeria, misalnya, mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan distributif, otonomi guru, dan efektivitas sekolah. Temuan mereka menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan distributif memiliki dampak positif pada efektivitas sekolah, otonomi guru tidak selalu relevan dalam konteks sistem pendidikan yang masih berorientasi hierarki. Studi ini menyoroti pentingnya adaptasi instrumen pengukuran kepemimpinan yang dirancang dalam konteks Barat agar lebih sesuai dengan kebutuhan lokal, sehingga memperkaya literatur dengan pendekatan yang lebih inklusif dan kontekstual.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini memperkaya literatur dengan menyediakan data empiris yang mencakup berbagai konteks budaya dan geografis. Dengan memperluas fokus dari konteks Barat ke kawasan seperti Asia Tenggara dan Afrika, studi ini membantu menjembatani kesenjangan dalam literatur yang sering kali didominasi oleh perspektif Barat. Selain itu, temuan-temuan dari penelitian ini memberikan landasan untuk pengembangan teori kepemimpinan yang lebih inklusif, yang mempertimbangkan faktor-faktor lokal seperti budaya, tradisi, dan struktur sosial. Penelitian ini juga mendorong dialog lintas budaya mengenai bagaimana kepemimpinan distributif dapat diterapkan secara efektif dalam berbagai sistem pendidikan. Dengan memahami keunikan setiap konteks, peneliti dan pembuat kebijakan dapat mengembangkan model kepemimpinan yang lebih fleksibel dan adaptif, yang tidak hanya berorientasi pada hasil tetapi juga sensitif terhadap kebutuhan lokal.

Selain itu, studi empiris memberikan panduan bagi pembuat kebijakan pendidikan untuk mengembangkan pelatihan dan kebijakan kepemimpinan yang lebih inklusif. Menyoroti pentingnya dukungan institusi pendidikan terhadap kepala sekolah untuk mendorong budaya kolaboratif. Penelitian oleh Alam dan Bashir (2024) menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang dirancang di konteks Barat sering kali tidak sepenuhnya relevan untuk diterapkan di negara berkembang. Oleh karena itu, pelatihan harus mencerminkan tantangan lokal, seperti keterbatasan sumber daya atau dinamika sosial yang spesifik. Kepala sekolah perlu dilatih untuk menjadi fasilitator yang efektif

dalam kolaborasi guru. Studi Ismail et al. (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif yang mendorong komunitas pembelajaran profesional berperan dalam meningkatkan praktik pengajaran dan hasil pembelajaran siswa.

Kepala sekolah membutuhkan fleksibilitas untuk menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan unik sekolah mereka. Hal ini penting untuk menciptakan strategi kepemimpinan yang kontekstual, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Sary et al. (2024) di Indonesia, di mana budaya pesantren membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang berbeda dibandingkan sekolah umum. Pembuat kebijakan harus memastikan bahwa kepala sekolah memiliki akses terhadap sumber daya fisik dan manusia yang cukup untuk menjalankan tugas mereka. Studi Mercado dan Zamora (2024) menunjukkan bahwa dukungan institusi, seperti alokasi anggaran yang memadai, sangat penting untuk memperkuat praktik kepemimpinan distributif.

Kepala sekolah juga membutuhkan dukungan untuk menciptakan budaya kerja di mana guru merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk berkontribusi. Penelitian Laylo dan Chua (2020) menunjukkan bahwa kolaborasi antara kepala sekolah, guru, dan komunitas sekolah adalah kunci untuk meningkatkan efektivitas sekolah. Institusi pendidikan, seperti dinas pendidikan daerah, harus menyediakan pelatihan berkelanjutan yang membantu kepala sekolah memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan kebutuhan yang berkembang di lingkungan pendidikan. Penelitian ini menekankan bahwa dukungan institusi terhadap kepala sekolah tidak hanya berdampak pada kepemimpinan mereka, tetapi juga pada keberhasilan akademik siswa. Dengan mendorong budaya kolaboratif melalui kepemimpinan distributif, guru dapat bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung siswa secara holistik. Temuan dari studi Amels et al. (2020) di Belanda menunjukkan bahwa kolaborasi guru yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan pendekatan distributif berkontribusi secara langsung terhadap motivasi guru dan hasil belajar siswa.

Conclusion

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen guru dan kepuasan kerja. Guru yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberdayakan melalui praktik kepemimpinan distributif merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Komitmen ini juga menjadi pendorong utama dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kolaboratif, di mana guru dapat berbagi ide, bekerja sama, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, kepemimpinan distributif terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini mampu menciptakan struktur kepemimpinan yang lebih inklusif, sehingga mempermudah pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan. Budaya kolaboratif yang dihasilkan dari kepemimpinan ini juga secara langsung berkontribusi pada keberhasilan akademik siswa, seperti yang terlihat dari praktik Professional Learning Communities (PLC) di beberapa penelitian.

Kajian ini juga menemukan bahwa efektivitas penerapan kepemimpinan distributif bergantung pada konteks budaya dan geografis. Dalam beberapa kasus, seperti di Indonesia, kepemimpinan instruksional dianggap lebih relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu, keterbatasan dalam ukuran sampel dan cakupan wilayah membuat hasil penelitian sulit digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian tambahan dengan pendekatan kualitatif dan cakupan yang lebih luas untuk mengeksplorasi nuansa kontekstual yang lebih mendalam. Dari perspektif kebijakan, kajian ini memberikan panduan praktis bagi pembuat kebijakan pendidikan untuk mengembangkan pelatihan kepemimpinan yang inklusif dan kebijakan yang mendukung kepala sekolah. Dukungan institusi pendidikan, seperti pelatihan berkelanjutan, pendampingan, dan alokasi sumber daya yang memadai, sangat penting untuk memastikan keberhasilan implementasi model kepemimpinan ini. Kajian ini memperkaya literatur mengenai kepemimpinan distributif di berbagai konteks budaya dan geografis. Dengan menyoroti

keberhasilan dan tantangan dalam penerapan model ini, kajian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis, tetapi juga panduan praktis untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kepemimpinan yang lebih inklusif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjembatani kesenjangan dalam literatur dan memperkuat relevansi model ini di berbagai konteks global.

References

- Al-Omari, A. A., & Hilal, Y. Y. (2022). The trust levels of Omani public school principals and their distributive leadership as perceived by their teachers. In *International Journal of Education and Learning* (Vol. 4, Issue 2, pp. 130– 139). <https://doi.org/10.31763/ijele.v4i2.663>
- Alam, G. M., & Bashir, K. (2024). Compatibility of Distributive Leadership, Teacher Autonomy and School Effectiveness in Nigeria. *International Journal of Management in Education*, 18(1), 355– 375. <https://doi.org/10.1504/ijmie.2024.10062559>
- Amels, J., Krüger, M. L., Suhre, C. J. M., & van Veen, K. (2020). The effects of distributed leadership and inquiry-based work on primary teachers' capacity to change: testing a model. In *School Effectiveness and School Improvement* (Vol. 31, Issue 3, pp. 468– 485). <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1746363>
- Ammari, S. H. (2022). The degree of school principals' practice of distributive leadership and its relationship to achieving organizational excellence: An applied study in public secondary schools in the capital Amman governorate: وع التوزيعية للقيادة المدارس مديري ممارسة درجة. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 6(16), 45– 66. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.C280921>
- Bektaş , F., Kı lı nç, A. Ç., & Gümüş , S. (2022). The effects of distributed leadership on teacher professional learning: mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation. *Educational Studies*, 48(5), 602– 624. <https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1793301>
- Bush, T. (2023). Distributed leadership: A normative theory for policy and practice. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(4), 771– 773. <https://doi.org/10.1177/17411432231168115>
- Carstensen, K., Kjeldsen, A. M., & Nielsen, C. P. (2024). Distributed leadership in health quality improvement collaboratives. *Health Care Management Review*, 49(1), 46– 58. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000385>
- Diamond, J. B., & Spillane, J. P. (2016). School leadership and management from a distributed perspective. *Management in Education*, 30(4), 147– 154. <https://doi.org/10.1177/0892020616665938>
- Galdames-Calderón, M. (2023). Distributed Leadership: School Principals' Practices to Promote Teachers' Professional Development for School Improvement. *Education Sciences*, 13(7), 715– 725. <https://doi.org/10.3390/educsci13070715>
- Ghazali, M. A. M., & Alias, B. S. (2024). The Relationship between Principal' s Distributive Leadership Practices and Teacher Job Satisfaction in Secondary Schools in Pasir Mas District, Kelantan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(9), 2555– 2570. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i9/22900>
- Hansen, R. C. (2022). Standard 6. In *The Principal' s Desk Reference to Professional Standards* (pp. 94– 115). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003145332-7>
- Harris, A., & DeFlaminis, J. (2016). Distributed leadership in practice. *Management in Education*, 30(4), 141– 146. <https://doi.org/10.1177/0892020616656734>
- Harris, A., Ismail, N., & Jones, M. (2023). Distributed leadership: taking a retrospective and contemporary view of the evidence base. In *International Encyclopedia of Education (Fourth Edition)* (pp. 91– 100). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.05022-3>
- Hua, H. K., & Ling, Y.-L. (2019). Distributive Leadership and its Relationship to Organizational Commitment in Secondary Schools of Sarawak. In *International Journal of Educational Studies* (Vol. 2, Issue 2, pp. 109– 114). <https://doi.org/10.53935/2641-533x.v2i2.112>

- Husin, R., & Mohamad, M. (2019). Distributive Leadership and Work Commitment among Secondary School Leaders: Initial Evidence from Malaysia. In *Asian Journal of Education and Social Studies* (pp. 1– 11). <https://doi.org/10.9734/ajess/2019/v5i430157>
- Irada, P. F. O. (2024). Distributive Leadership Of School Heads In Relation To School Governance Of Public Secondary Schools In Davao Occidental Division. In *International Journal of Research Publication and Reviews* (pp. 4384– 4390). <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0624.1561>
- Ismail, S. N., Omar, M. N., Halim, S. A., Faizuddin, A., & Rathakrishnan, M. (2022). The impact of headmaster distributive leadership towards professional learning communities. In *International Journal of Evaluation and Research in Education* (Vol. 11, Issue 4, pp. 2106– 2113). <https://doi.org/10.11591/ijere.v11i4.23239>
- Jamil, M. F., & Hamzah, M. I. M. (2019). The effects of distributed leadership on teachers' collective efficacy and professional learning community. *International Journal of Educational Best Practices*, 3(2), 10– 21. <https://doi.org/10.31258/ijebp.v3n2.p10-27>
- Joo, Y. H. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professionalism: The case of Korean middle schools. *International Journal of Educational Research*, 99(2), 101– 115. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101500>
- Khan, F. U., Khan, M., & Wahab, A. (2023). Unlocking Academic Success: Exploring the Impact of Distributed Leadership on Schools' Climate and Students' Achievement at Secondary Level in District Kohat. *Global Social Sciences Review*, 8(1), 385– 395. [https://doi.org/10.31703/gssr.2023\(VIII-I\).35](https://doi.org/10.31703/gssr.2023(VIII-I).35)
- Laylo, A., & Chua, E. (2020). Emerging Distributed Leadership Frameworks as Practiced in Public Secondary Schools. In *International Multidisciplinary Research Journal* (Vol. 2, Issue 3, pp. 192– 203). <https://doi.org/10.54476/iimrj350>
- Lumby, J. (2016). Distributed leadership as fashion or fad. *Management in Education*, 30(4), 161– 167. <https://doi.org/10.1177/0892020616665065>
- Mayrowetz, D. (2008). Making Sense of Distributed Leadership: Exploring the Multiple Usages of the Concept in the Field. *Educational Administration Quarterly*, 44(3), 424– 435. <https://doi.org/10.1177/0013161X07309480>
- Mercado, J. R., & Zamora, L. E. E. (2024). Distributed Leadership of School Heads and Organizational Commitment of Public Secondary Teachers of Panabo City Division. *EPRA International Journal of Environmental Economics, Commerce and Educational Management*, 11(5), 212– 218. <https://doi.org/10.36713/epra16846>
- Nawab, A., & Asad, M. M. (2020). Leadership practices of school principal through a distributed leadership lens: a case study of a secondary school in urban Pakistan. *International Journal of Public Leadership*, 16(4), 411– 422. <https://doi.org/10.1108/IJPL-08-2020-0081>
- Nicholas, D. (2019). *Distributed Leadership in Successful Schools*. Doctor of Education, The University of Melbourne.
- Phillips, D., Stewart-Fox, T., Phillips, S., Griffith, M., & Bhojedat, J. (2023). Distributed Leadership in Education: A Systematic Review of its Role in Fostering Innovative Practices and Enhancing School Performance. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 12(11), 2083– 2089. <https://doi.org/10.21275/SR231128014118>
- Sary, F. P., Farihin, A., Tamam, B., Prasetyo, A., & Rahmatika, A. F. (2024). The influence of leadership on factors related to teachers in Islamic boarding schools. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(5), 26– 39. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i5.1628>
- Stronge, J. H., & Richard, H. B. (2021). *Qualities of Effective Principals 1st Edition* (ASCD (ed.)).
- Tenha, J., & Makamure, C. (2024). A contemporary examination of instructional leadership activities and distributed leadership practices in elementary education. *International Journal of Educational Management & Development Studies*, 5(3), 267– 295. <https://doi.org/10.53378/ijemds.353105>
- Ting, L. M., Tahir, L., & Hassan, R. (2024). Distributed Leadership of Principals and Teacher Organizational Commitment- Scoping Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(9), 1– 10. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i9/22776>

-
- Wang. (2018). The Panorama of the Last Decade' s Theoretical Groundings of Educational Leadership Research: A Concept Co-Occurrence Network Analysis. *Educational Administration Quarterly*, 54(3), 327– 365. <https://doi.org/10.1177/0013161X18761342>
- Wang, T., & Tian, G. (2023). Linking Distributed Leadership with Differentiated Instruction in Inclusive Schools: The Mediating Roles of Teacher Leadership and Professional Competence. *Behavioral Sciences*, 13(12), 990– 1002. <https://doi.org/10.3390/bs13120990>
- Woods, P. A. (2004). Democratic leadership: drawing distinctions with distributed leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 7(1), 3– 26. <https://doi.org/10.1080/1360312032000154522>
- Zakaria, Z., & Ismail, S. N. (2021). Readiness for Organizational Change as a Mediator of Distributed Leadership Relationships and the Implementation of Professional Learning Community. In *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)* (Vol. 11, Issue 5, pp. 433–439). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.11.05.2021.p11353>