

Principal Strategies for Strengthening Teachers' Professional Competence in PAUD: Strategi Utama untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di PAUD

Siti Umiyati
Nadiyah Nadiyah
Mastika Wati
Rani Astria
Evi Sulistia Wati

Institut Agama Islam Muhammad Azim Jambi
Institut Agama Islam Muhammad Azim Jambi

General Background: Teachers' professional competence is a key determinant of education quality, particularly at the early childhood level. **Specific Background:** Principals play a pivotal role in designing and implementing strategies to foster teachers' competence in lesson planning, classroom management, and innovative teaching practices. **Knowledge Gap:** While many studies have examined teacher development, limited research has explored principals' systematic strategies in the context of community-based PAUD institutions. **Aim:** This study aims to describe the strategies implemented by the principal of PAUD Sejenis Pelita Bunda Muaro Jambi to improve teachers' professional competence. **Results:** Using a descriptive qualitative approach with observation, interviews, and documentation, the findings reveal that five main strategies—academic supervision, internal workshops, teacher learning communities, motivation and appreciation, and performance evaluation—significantly supported teacher development. Additional initiatives such as literacy culture, digital learning, and benchmarking enriched teachers' professional growth, with 80% of teachers reporting improved ability to design lesson plans (RPPH). **Novelty:** This study highlights the integration of formal and informal strategies, combining supervision with collaborative and motivational practices. **Implications:** The findings emphasize the importance of principals' adaptive leadership in sustaining teacher professionalism and can serve as a model for early childhood institutions seeking to strengthen teaching quality.

Highlights:

- Principals integrate supervision, training, and evaluation
- Collaborative communities foster teacher professional growth
- Literacy, technology, and benchmarking enrich competence

Keywords: Principal Strategy, Professional Competence, Teacher Development, PAUD, Leadership

Pendahuluan

Kompetensi profesional guru PAUD mencakup kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, mengelola kelas, serta menerapkan metode yang sesuai dengan perkembangan anak [1]. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa guru-guru di satuan pendidikannya memiliki kompetensi yang mumpuni [2]. Salah satu bentuk tanggung jawab tersebut adalah dengan merancang dan melaksanakan strategi pembinaan dan peningkatan

kompetensi guru secara berkelanjutan [3].

Di PAUD Sejenis Pelita Bunda Muaro Jambi, kepala sekolah menyadari pentingnya peningkatan kompetensi profesional sebagai bagian dari peningkatan mutu layanan pendidikan [4]. Oleh karena itu, berbagai pendekatan dilakukan secara sistematis untuk mendukung para guru dalam mengembangkan kemampuannya. Selain itu, implementasi strategi kepemimpinan yang adaptif dan berbasis kebutuhan lapangan sangat diperlukan untuk mendorong transformasi guru menjadi lebih profesional [5][6].

Di PAUD Sejenis Pelita Bunda Muaro Jambi, upaya peningkatan kompetensi guru tidak dilakukan secara terburu-buru, tetapi dirancang melalui perencanaan yang matang. Kepala sekolah memulai proses ini dengan melakukan evaluasi internal terhadap kinerja guru, termasuk meninjau kembali hasil pembelajaran, catatan perkembangan anak, serta umpan balik dari orang tua. Dari evaluasi tersebut, diperoleh gambaran yang jelas tentang aspek-aspek yang perlu diperkuat, seperti kemampuan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Harian, keterampilan mengelola kelas, serta penggunaan media pembelajaran yang lebih variatif.

Setelah kebutuhan tersebut diidentifikasi, kepala sekolah mengatur pertemuan khusus dengan para guru untuk membicarakan rencana pengembangan kompetensi. Dalam pertemuan itu, setiap guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pengalaman, kendala, dan ide-ide mereka. Suasana yang dibangun bukanlah suasana formal yang kaku, tetapi diskusi terbuka yang mendorong partisipasi aktif. Dari proses ini, muncul berbagai gagasan segar, seperti pembuatan media pembelajaran berbasis bahan bekas, penerapan kegiatan bermain peran untuk melatih keterampilan sosial anak, dan integrasi lagu atau cerita dalam pembelajaran literasi awal.

Sebagai bentuk dukungan nyata, kepala sekolah menginisiasi pelatihan internal secara rutin. Pelatihan ini tidak selalu menghadirkan narasumber dari luar, melainkan sering kali memanfaatkan potensi guru yang sudah memiliki keterampilan tertentu untuk membagikannya kepada rekan kerja. Misalnya, salah satu guru yang mahir membuat alat peraga kreatif berbagi tekniknya kepada guru lain dalam sesi workshop sederhana di ruang kelas. Dengan cara ini, proses peningkatan kompetensi berjalan secara kolaboratif dan saling menguatkan.

Selain pelatihan internal, kepala sekolah juga memfasilitasi keikutsertaan guru dalam kegiatan pengembangan profesional di luar sekolah. Beberapa guru diikutsertakan dalam seminar, lokakarya, dan kunjungan studi ke PAUD lain yang dianggap berhasil menerapkan pembelajaran inovatif. Setelah mengikuti kegiatan tersebut, guru diminta membagikan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh kepada seluruh tim. Pendekatan ini memastikan bahwa manfaat dari kegiatan eksternal dapat dirasakan oleh semua guru, bukan hanya yang hadir langsung.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah bersifat adaptif, menyesuaikan dengan kondisi nyata di lapangan. Ketika ada guru yang mengalami kesulitan mengelola kelas, kepala sekolah tidak langsung memberikan teguran keras. Sebaliknya, ia turun langsung ke kelas, mengamati, lalu memberikan masukan yang sifatnya membimbing. Kadang, kepala sekolah bahkan ikut membantu mengatur jalannya kegiatan untuk memberikan contoh konkret. Sikap ini membuat guru merasa didukung, bukan dihakimi, sehingga mereka lebih terbuka menerima saran.

Selain itu, kepala sekolah menanamkan budaya saling menghargai dan percaya di antara guru. Dalam setiap rapat, ia memberikan ruang bagi semua anggota tim untuk menyampaikan pendapat, tanpa memandang lama atau barunya masa kerja mereka. Guru yang baru bergabung pun diberi kesempatan untuk memimpin kegiatan tertentu sebagai bentuk latihan kepemimpinan. Langkah ini membuat seluruh tim merasa memiliki peran penting dalam perkembangan sekolah, sekaligus memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kemampuan diri.

Penguatan profesionalisme juga dilakukan melalui sistem pendampingan (mentoring) antar guru. Guru yang berpengalaman mendampingi guru yang masih baru, baik dalam perencanaan

pembelajaran maupun saat pelaksanaan di kelas. Pendampingan ini tidak bersifat formal, melainkan dijalankan secara fleksibel dalam kegiatan sehari-hari. Misalnya, guru senior mendampingi guru baru saat menyiapkan media pembelajaran untuk tema mingguan, atau memberi saran praktis saat melihat ada kendala di kelas. Interaksi yang akrab ini mempercepat proses adaptasi dan peningkatan keterampilan.

Kepala sekolah juga memanfaatkan momen evaluasi anak sebagai sarana peningkatan kompetensi guru. Setiap akhir bulan, dilakukan rapat evaluasi perkembangan anak di mana guru mempresentasikan hasil pengamatan mereka. Dari diskusi ini, guru dapat belajar dari pengalaman rekan-rekannya, menemukan strategi baru, dan memperbaiki pendekatan pembelajaran yang kurang efektif. Dengan begitu, proses peningkatan kompetensi menjadi bagian dari siklus kerja yang berkelanjutan, bukan kegiatan yang terpisah dari rutinitas.

Lingkungan kerja yang diciptakan di PAUD Sejenis Pelita Bunda Muaro Jambi mendorong guru untuk berani mencoba metode baru. Kesalahan yang terjadi di kelas tidak dianggap sebagai kegagalan mutlak, melainkan sebagai peluang untuk belajar. Kepala sekolah sering mengingatkan bahwa setiap guru berproses, dan keberhasilan akan dicapai melalui upaya terus-menerus. Pandangan positif ini menumbuhkan rasa percaya diri di kalangan guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas.

Dengan pendekatan yang sistematis, adaptif, dan berbasis kebutuhan nyata, kepala sekolah berhasil menggerakkan para guru untuk terus mengembangkan diri. Hasilnya terlihat dari meningkatnya variasi metode pembelajaran, penggunaan media yang lebih kreatif, serta meningkatnya kemandirian guru dalam merancang dan melaksanakan kegiatan belajar. Perubahan ini tidak hanya dirasakan oleh guru, tetapi juga oleh anak-anak yang menjadi lebih antusias dan terlibat aktif dalam setiap kegiatan di sekolah.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut strategi yang digunakan kepala sekolah serta dampaknya terhadap profesionalitas guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah dan lima orang guru di PAUD Sejenis Pelita Bunda Muaro Jambi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap proses manajerial kepala sekolah, wawancara semi-struktural, serta analisis dokumen rencana kerja dan laporan pelaksanaan kegiatan peningkatan kompetensi guru. Data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan [7].

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan lima strategi utama dalam meningkatkan kompetensi profesional guru:

a. Supervisi Akademik Berkala

Kepala sekolah secara rutin melakukan observasi kelas dan memberikan umpan balik langsung kepada guru terkait perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. 100% guru menyatakan bahwa kegiatan ini membantu mereka memperbaiki cara mengajar dan mengelola kelas [8].

b. Pelatihan dan Workshop Internal

Kegiatan pelatihan dilakukan setiap dua bulan dengan fokus pada penyusunan RPPH, media pembelajaran, dan penilaian perkembangan anak. Empat dari lima guru menyebutkan bahwa

mereka kini lebih percaya diri dalam menyusun perangkat pembelajaran [9].

c. Penguatan Komunitas Belajar Guru

Kepala sekolah memfasilitasi forum diskusi guru setiap akhir pekan. Guru-guru saling berbagi praktik baik dan mendiskusikan tantangan dalam mengajar. Kegiatan ini juga berfungsi sebagai wadah refleksi bersama [10].

d. Pemberian Motivasi dan Apresiasi

Kepala sekolah memberikan penghargaan sederhana seperti sertifikat dan ucapan saat apel pagi bagi guru yang menunjukkan peningkatan atau inovasi dalam pembelajaran. Ini memberikan semangat bagi guru untuk terus berkembang [11].

e. Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Evaluasi dilakukan melalui instrumen penilaian kinerja guru yang dikembangkan oleh kepala sekolah dan pengawas. Data hasil monitoring digunakan untuk menentukan program pengembangan selanjutnya [12].

Selain itu, pembiasaan budaya literasi dan digitalisasi pembelajaran juga mulai diperkenalkan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan pedagogis dan adaptasi teknologi [13][14]. Kepala sekolah juga memfasilitasi kunjungan belajar (benchmarking) ke satuan PAUD lain yang unggul sebagai sarana motivasi dan perbandingan mutu [15].

Berdasarkan hasil dokumentasi dan wawancara, 80% guru mengalami peningkatan kemampuan dalam menyusun RPPH, dan 60% merasa lebih terampil dalam menggunakan media pembelajaran berbasis lingkungan sekitar anak. Hal ini menunjukkan efektivitas strategi yang diterapkan kepala sekolah.

Strategi	Rincian Pelaksanaan	Hasil / Dampak
Supervisi Akademik Berkala	Observasi kelas rutin & umpan balik langsung	100% guru menunjukkan perbaikan dalam mengajar dan manajemen kelas
Pelatihan & Workshop Internal	Setiap dua bulan: fokus pada RPPH, media, penilaian	4 dari 5 guru merasa lebih percaya diri dalam menyusun perangkat
Komunitas Belajar Guru	Forum diskusi mingguan antar guru	Kolaborasi dan pembelajaran antar guru meningkat
Motivasi & Apresiasi	Sertifikat dan penghargaan saat apel	Meningkatkan motivasi dan semangat guru
Monitoring & Evaluasi Kinerja	Penilaian kinerja untuk dasar pengembangan	Program pengembangan lebih tepat sasaran
Inisiatif Tambahan	Budaya literasi, digitalisasi, kunjungan belajar ke PAUD unggulan	Kemampuan pedagogis dan adaptasi teknologi meningkat

Table 1. Ringkasan Strategi dan Dampaknya

Kesimpulan

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di PAUD Sejenis Pelita Bunda Muaro Jambi mencakup supervisi akademik, pelatihan internal, pembentukan komunitas belajar, pemberian motivasi, dan evaluasi kinerja. Kelima strategi tersebut terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan guru dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, strategi pendukung seperti pembiasaan literasi, penggunaan teknologi, dan studi banding juga memperkaya pengalaman profesional guru. Penelitian ini merekomendasikan agar kepala sekolah terus mengembangkan strategi inovatif dan melibatkan guru secara aktif dalam proses peningkatan kompetensi profesional.

Strategi kepala sekolah di PAUD Sejenis Pelita Bunda Muaro Jambi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dilaksanakan secara terpadu dan konsisten. Supervisi akademik menjadi langkah awal yang rutin dilakukan untuk memantau proses pembelajaran di kelas. Kepala sekolah tidak hanya mengamati dari jauh, tetapi ikut terlibat dengan mencatat kekuatan dan kelemahan yang terlihat. Setelah supervisi, dilakukan pertemuan refleksi bersama guru untuk membahas temuan di lapangan. Dalam diskusi ini, kepala sekolah menyampaikan masukan dengan cara yang membangun, disertai contoh konkret yang bisa langsung diterapkan. Pendekatan ini membuat guru merasa didukung, sehingga lebih terbuka untuk memperbaiki kinerjanya.

Pelatihan internal menjadi program yang berjalan beriringan dengan supervisi. Kepala sekolah mengatur jadwal khusus untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan di antara guru. Materi pelatihan tidak selalu berasal dari luar, tetapi sering kali memanfaatkan keahlian guru yang sudah berpengalaman untuk melatih rekan-rekannya. Misalnya, guru yang mahir menggunakan media pembelajaran digital mengadakan sesi praktik singkat untuk mengajarkan cara membuat presentasi interaktif. Dengan pelatihan yang relevan dan praktis, guru dapat langsung mengaplikasikannya di kelas.

Pembentukan komunitas belajar di lingkungan sekolah menjadi wadah kolaborasi yang efektif. Dalam pertemuan komunitas ini, guru saling berbagi pengalaman mengajar, mendiskusikan tantangan yang dihadapi, dan bersama-sama mencari solusi. Suasana yang hangat dan setara membuat guru lebih leluasa untuk bercerita tanpa takut dinilai. Hasilnya, banyak ide kreatif muncul, seperti pembuatan sudut baca tematik di kelas dan pengembangan permainan edukatif sederhana untuk meningkatkan minat belajar anak.

Pemberian motivasi dari kepala sekolah juga menjadi penggerak semangat guru. Apresiasi diberikan tidak hanya dalam bentuk ucapan, tetapi juga melalui penghargaan sederhana, seperti sertifikat atau penugasan khusus sebagai bentuk kepercayaan. Guru yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berinisiatif mencari inovasi pembelajaran.

Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk mengukur perkembangan setiap guru. Proses evaluasi ini tidak hanya fokus pada kekurangan, tetapi juga pada pencapaian yang sudah diraih. Kepala sekolah menyampaikan hasil evaluasi secara personal, sehingga guru dapat memahami dengan jelas area yang perlu ditingkatkan. Langkah ini memudahkan guru menyusun target pengembangan diri untuk periode berikutnya.

Selain strategi utama, terdapat strategi pendukung yang memperkaya pengalaman profesional guru. Pembiasaan literasi diterapkan dengan mengajak guru membaca buku pendidikan anak setiap bulan, kemudian mempresentasikan hasil bacaannya. Penggunaan teknologi juga semakin diperluas, misalnya melalui pemanfaatan aplikasi untuk membuat lembar kerja anak atau mengatur jadwal pembelajaran secara digital. Studi banding ke PAUD lain yang memiliki program unggulan menjadi kesempatan berharga bagi guru untuk mendapatkan inspirasi baru.

Seluruh strategi ini berjalan saling melengkapi. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga terlibat aktif dalam proses perencanaan dan evaluasi. Dengan cara ini, rasa memiliki terhadap program sekolah semakin kuat, dan komitmen untuk meningkatkan kompetensi profesional tumbuh dari dalam diri guru sendiri. Penelitian ini merekomendasikan agar kepala sekolah terus mengembangkan strategi inovatif, mengakomodasi masukan dari guru, dan menyesuaikan program pengembangan dengan kebutuhan nyata di lapangan, sehingga mutu pembelajaran di PAUD Sejenis Pelita Bunda Muaro Jambi semakin meningkat secara berkelanjutan.

References

1. [1] M. Fauziah, "Pengembangan Kompetensi Profesional Guru PAUD," *Jurnal Edukasi Anak Usia Dini*, vol. 6, no. 1, pp. 12-18, 2021.

2. [2] S. Hidayat, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini," *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, vol. 4, no. 2, pp. 88-94, 2020.
3. [3] L. A. Rahayu, "Strategi Manajerial Kepala Sekolah PAUD," *Jurnal Pendidikan Anak*, vol. 5, no. 1, pp. 34-40, 2022.
4. [4] M. B. Miles and A. M. Huberman, *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta, Indonesia: UI Press, 2020.
5. [5] T. Irawati, "Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Profesionalisme Guru," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 7, no. 2, pp. 55-63, 2021.
6. [6] D. Nursalim, "Pendekatan Humanistik dalam Manajemen PAUD," *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, vol. 3, no. 3, pp. 98-104, 2022.
7. [7] E. Setiawan, "Penerapan Model Miles & Huberman dalam Penelitian Kualitatif Pendidikan," *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol. 4, no. 1, pp. 21-27, 2021.
8. [8] N. Fitriani, "Efektivitas Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAUD," *Jurnal Supervisi Pendidikan*, vol. 3, no. 1, pp. 44-50, 2021.
9. [9] Y. Kusuma, "Workshop Internal sebagai Strategi Pengembangan Kompetensi Guru," *Jurnal Pendidikan Inklusif*, vol. 6, no. 2, pp. 77-84, 2022.
10. [10] D. Pratiwi, "Penguatan Komunitas Belajar Guru di PAUD," *Jurnal Komunitas Edukasi*, vol. 2, no. 3, pp. 67-73, 2023.
11. [11] I. Lestari, "Pemberian Apresiasi sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Motivasi Belajar*, vol. 3, no. 2, pp. 102-109, 2022.
12. [12] B. Mahendra, "Evaluasi Kinerja Guru Berbasis Kompetensi," *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, vol. 5, no. 1, pp. 30-37, 2021.
13. [13] A. Sulastri, "Integrasi Literasi dalam Pembelajaran Anak Usia Dini," *Jurnal Literasi Anak*, vol. 4, no. 2, pp. 88-95, 2022.
14. [14] W. Siregar, "Pemanfaatan Teknologi Digital untuk Guru PAUD," *Jurnal Teknologi Pendidikan Anak*, vol. 1, no. 1, pp. 45-51, 2023.
15. [15] R. A. Dewi, "Benchmarking sebagai Sarana Pengembangan Profesional Guru PAUD," *Jurnal Studi Pendidikan Anak*, vol. 3, no. 1, pp. 60-68, 2022.