Copyright © 2026 The Author(s)
Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 15 No. 2 Mei 2026

Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Sekolah Dasar: Kepemimpinan, Strategi, dan Partisipasi Guru dalam Perspektif Multi Situs

Sutrisno[1], Wahyu[2], Sulistiyana[3]
[1,2,3]Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

[1] 2420111710005@mhs.ulm.ac.id
DOI: https://doi.org/10.58230/27454312.3995

Abstrak

Manajemen pengembangan kompetensi guru merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar. Namun, praktiknya sering terkendala efektivitas kepemimpinan dan partisipasi guru yang belum merata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah, strategi implementasi pengembangan kompetensi, serta tingkat partisipasi guru. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi multisitus, penelitian dilakukan di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan, Kecamatan Sampanahan, Kabupaten Kotabaru. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis lintas kasus.Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang demokratis dan visioner secara signifikan mampu membangun budaya belajar kolektif. Strategi yang diterapkan meliputi penguatan komunitas praktisi, pendampingan bertahap, supervisi sistematis, serta integrasi teknologi digital. Meski partisipasi guru menunjukkan tren peningkatan, masih ditemukan kesenjangan yang dipengaruhi oleh faktor motivasi individu. Studi ini menyimpulkan bahwa efektivitas pengembangan kompetensi memerlukan kepemimpinan yang integratif dan budaya sekolah yang kolaboratif. Secara praktis, hasil ini dapat menjadi referensi bagi penguatan manajemen berbasis sekolah dan ekosistem pembelajaran profesional yang berkelanjutan.

Kata kunci: kepemimpinan, setrategi, pengembangan kompetensi guru, sekolah dasar, partisipasi guru

Pendahuluan

Pengembangan kompetensi guru merupakan salah satu variabel paling menentukan dalam peningkatan kualitas pendidikan dasar. Reformasi pendidikan global menekankan pentingnya penguasaan keterampilan pedagogis adaptif, literasi digital, serta identitas profesional yang reflektif (OECD, 2020). Namun, realitas empiris menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru masih cenderung bersifat prosedural, episodik, dan kurang terintegrasi dalam budaya sekolah, sehingga belum optimal dalam mendorong peningkatan kualitas pembelajaran.

Pengembangan profesional akan efektif apabila selaras dengan kepemimpinan instruksional dan sistem pembelajaran kolaboratif (Leithwood et al., 2020; Hallinger, 2020). Akan tetapi, dalam praktiknya, pengelolaan pengembangan kompetensi masih terfragmentasi, di mana kepemimpinan, strategi, dan partisipasi guru berjalan secara terpisah. Kondisi ini membatasi pertumbuhan profesional yang berkelanjutan serta melemahkan potensi transformasi pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, masalah utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya manajemen integratif yang menghubungkan praktik kepemimpinan,

keselarasan strategis, dan keterlibatan partisipatif dalam sistem pengembangan kompetensi guru.

Oleh karena itu, masalah utama yang dibahas dalam penelitian ini menyangkut kurangnya manajemen integratif yang menghubungkan praktik kepemimpinan, keselarasan strategis, dan keterlibatan partisipatif dalam sistem pengembangan kompetensi guru.

Kajian terkini menegaskan pentingnya kepemimpinan instruksional dalam pembelajaran profesional guru. Hallinger (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional berkorelasi signifikan dengan peningkatan kualitas pengajaran dan komitmen guru, sedangkan. Demikian pula Day & Sammons (2020) menekankan kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap efikasi kolektif dan kapasitas inovasi. Selain itu, *professional learning community* (PLC) diakui sebagai mekanisme berkelanjutan dalam mendukung pertumbuhan profesional guru (Liu et al., 2022; Admiraal et al., 2021). PLC yang mendorong kolaborasi, refleksi sejawat, dan akuntabilitas bersama. Sejalan dengan itu, Darling-Hammond (2020) menegaskan bahwa pengembangan profesional yang efektif harus berkelanjutan, kolaboratif, kontekstual, dan terintegrasi dalam praktik.

Integrasi teknologi menjadi dimensi penting dalam pengembangan profesional. Transformasi digital menuntut dukungan kepemimpinan dan strategi yang adaptif (Trust et al., 2021; Scherer et al., 2021).), namun partisipasi guru masih menunjukkan kesenjangan yang dipengaruhi oleh motivasi dan budaya sekolah (Opfer & Pedder, 2021).

Terlepas dari kontribusi-kontribusi tersebut, keterbatasan tetap ada. Sebagian besar studi menganalisis kepemimpinan, struktur pembelajaran profesional, atau motivasi guru secara terpisah. Studi kualitatif multi-lokasi yang meneliti interaksi antar dimensi-dimensi ini masih terbatas. Selain itu, hanya sedikit studi yang merumuskan pengembangan kompetensi sebagai sistem manajemen yang mengintegrasikan komponen struktural, budaya, dan relasional.

Meskipun berbagai studi telah memberikan kontribusi, terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan. Sebagian besar studi masih mengkaji kepemimpinan, pembelajaran profesional, dan partisipasi guru secara terpisah, serta memposisikan partisipasi sebagai hasil, bukan sebagai proses yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan strategi. Selain itu, studi kualitatif multi-lokasi yang mengkaji interaksi ketiga dimensi tersebut masih terbatas

Berdasarkan kesenjangan tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan? Bagaimana strategi pengembangan kompetensi guru di kedua sekolah tersebut? Dan bagaimana partisipasi guru dalam pengembangan kompetensi di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara integratif hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, strategi pengembangan kompetensi, dan partisipasi guru dalam konteks multi-lokasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam penguatan konsep pengembangan kompetensi berbasis kepemimpinan serta kontribusi praktis berupa kerangka kerja kontekstual bagi peningkatan mutu pendidikan

Keunikan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang mengkaji pengembangan kompetensi guru sebagai ekosistem manajemen dinamis, di mana kepemimpinan, strategi, dan partisipasi saling berinteraksi secara berkelanjutan. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkuat pengembangan teori sekaligus memberikan implikasi praktis bagi peningkatan kualitas sekolah.

Copyright © 2026 The Author(s)

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif multi-situs. Menurut Sugiyono, (2023), penelitian kualitatif berlandaskan filsafat postpositivisme dan digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci serta lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian ini dilaksanakan di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan, Kecamatan Sampanahan, Kabupaten Kotabaru, dengan fokus pada manajemen pengembangan kompetensi guru dan partisipasi guru dalam proses tersebut. Informan penelitian berjumlah 10 orang yang terdiri dari 2 kepala sekolah dan 8 guru. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan keterlibatan dalam pengembangan kompetensi, pengalaman kerja, dan peran dalam kegiatan sekolah.

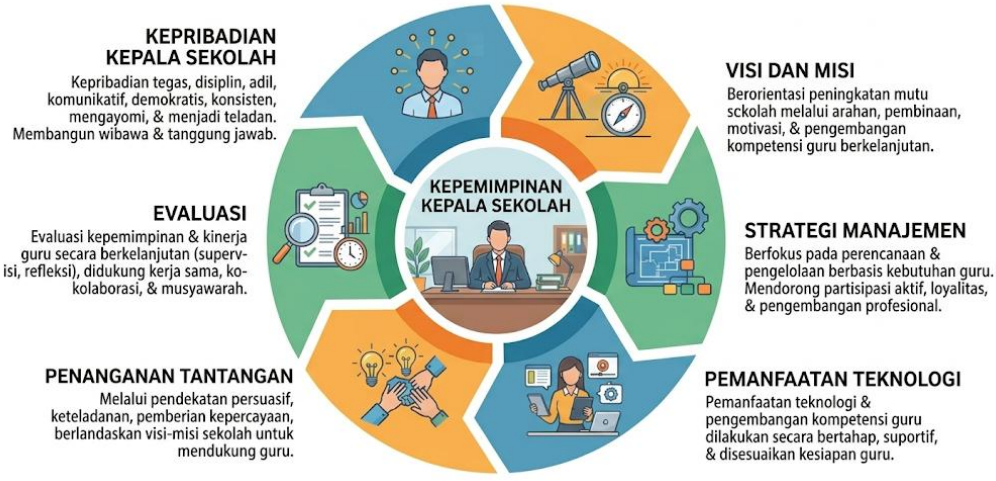
Data diperoleh melalui observasi, wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, serta studi dokumentasi. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono pada tahun 2022. Analisis data menggunakan model interaktif Miles et al., 2020 yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi hingga mencapai kejenuhan data.

Hasil

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di kedua situs memiliki karakter serupa, yaitu tegas, disiplin, adil, komunikatif, dan demokratis. Namun, SDN 1 Sungai Nyamuk lebih menonjol dalam ketegasan dan kedisiplinan, sedangkan SDN Sampanahan lebih menekankan pendekatan komunikatif dan pengayoman. Visi dan misi kedua sekolah berorientasi pada peningkatan mutu melalui pembinaan dan pengembangan kompetensi guru. Implementasinya berbeda, di mana SDN 1 Sungai Nyamuk lebih terstruktur dalam pengarahan, sedangkan SDN Sampanahan lebih partisipatif.

Strategi manajemen di kedua situs berfokus pada kebutuhan guru dan kolaborasi. SDN 1 Sungai Nyamuk cenderung sistematis, sementara SDN Sampanahan lebih fleksibel dengan penekanan pada keterlibatan guru.Pemanfaatan teknologi dilakukan secara bertahap di kedua sekolah. SDN Sampanahan lebih kolaboratif, sedangkan SDN 1 Sungai Nyamuk lebih terarah. Tantangan diatasi melalui pendekatan persuasif dan keteladanan, dengan evaluasi berkelanjutan melalui supervisi dan refleksi bersama



Gambar 1. Temuan Lintas Situs Kepemimpinan Kepala Sekolah

Strategi Pengembangan Kompetensi Guru

Temuan lintas situs menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru di kedua sekolah telah menjadi bagian dari budaya belajar berkelanjutan. Kegiatan pengembangan dilakukan baik secara kolektif maupun mandiri sebagai kebutuhan profesional guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pemanfaatan teknologi pembelajaran juga menjadi bagian penting dalam strategi pengembangan kompetensi guru. Implementasi teknologi dilakukan secara bertahap, adaptif, dan suportif, seperti penggunaan Interactive Flat Panel (IFP), App Script, serta pengenalan pembelajaran berbasis koding dan kecerdasan artifisial yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan guru.

Strategi motivasi yang diterapkan menekankan pada penguatan kepercayaan diri guru, penciptaan suasana belajar yang aman, serta penekanan pada proses pengembangan kompetensi. Kepala sekolah memberikan dukungan melalui penyediaan fasilitas, kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional, pendampingan langsung, serta penguatan komunitas belajar guru.

Berbagai tantangan dalam pengembangan kompetensi guru diatasi melalui pendekatan persuasif, pendampingan bertahap, penyesuaian program, serta kolaborasi aktif antara kepala sekolah dan guru. Strategi tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi, profesionalisme, kepercayaan diri, kolaborasi antar guru, serta kualitas pembelajaran yang lebih baik.



Gambar 2. Temuan Lintas Situs Strategi Pengembangan Kompetensi Guru

Partisipasi Guru dalam Pengembangan Kompetensi

Partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan kompetensi pada kedua situs menunjukkan peningkatan secara bertahap, meskipun belum merata. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kesiapan, kemampuan, serta pengalaman guru dalam mengikuti berbagai program pengembangan profesional.

Motivasi guru untuk terlibat dalam pengembangan kompetensi didorong oleh kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, tuntutan profesional, perkembangan teknologi, serta dorongan internal masing-masing guru untuk terus belajar.

Namun demikian, terdapat beberapa tantangan yang memengaruhi tingkat partisipasi guru, antara lain perbedaan kemampuan dan kesiapan guru, keterbatasan waktu, tingkat kepercayaan diri, serta kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi pembelajaran.

Copyright © 2026 The Author(s)



Gambar 3. Temuan Lintas Situs Partisipasi Guru

Upaya peningkatan partisipasi guru dilakukan melalui pendampingan secara bertahap, penyesuaian program pengembangan dengan kebutuhan guru, pemberian motivasi dan apresiasi, serta penciptaan suasana belajar yang aman dan suportif. Partisipasi guru yang meningkat berdampak pada berkembangnya kreativitas dan kepercayaan diri guru, meningkatnya variasi serta efektivitas pembelajaran, optimalisasi pemanfaatan teknologi, serta meningkatnya keterlibatan peserta didik alam proses pembelajaran.

Pembahasan

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam manajemen pengembangan kompetensi guru karena berfungsi sebagai pengarah utama kebijakan, budaya kerja, dan dinamika profesional di lingkungan sekolah. Peran ini tidak hanya terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga mencakup peran transformasional dalam membina, memotivasi, serta menciptakan sistem yang memungkinkan guru berkembang secara berkelanjutan. Secara analitis, kepemimpinan yang efektif tidak hanya bertumpu pada otoritas struktural, tetapi pada kemampuan membangun pengaruh moral, profesional, dan sosial. Hal ini sejalan dengan Aslamiah (2019), yang menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru melalui arahan dan dukungan berkelanjutan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan seperti tegas, disiplin, adil, komunikatif, demokratis, dan konsisten memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas pengembangan kompetensi guru. Secara kritis, kombinasi antara ketegasan dan pendekatan humanis menciptakan keseimbangan antara kontrol dan pemberdayaan. Keteladanan kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai simbol, tetapi sebagai mekanisme pembentuk kepercayaan organisasi. Kepercayaan ini menjadi prasyarat penting dalam keberhasilan program pengembangan kompetensi, karena guru cenderung lebih menerima dan terlibat aktif ketika mereka meyakini integritas pemimpinnya. Temuan ini memperkuat pandangan Suriansyah et al., (2023) bahwa kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan menciptakan lingkungan kondusif akan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi guru.

Visi dan misi kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan mutu sekolah juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pengembangan kompetensi. Temuan menunjukkan bahwa visi tidak hanya berfungsi sebagai dokumen formal, tetapi diinternalisasikan melalui komunikasi yang konsisten dalam berbagai forum sekolah. Secara analitis, hal ini menunjukkan bahwa visi berperan sebagai instrumen manajerial yang mengintegrasikan tujuan individu guru dengan tujuan institusi. Dengan demikian, program pengembangan kompetensi tidak berjalan sporadis, melainkan terarah dan berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan Suriansyah (2014), yang menekankan pentingnya kepemimpinan visioner dalam menyelaraskan seluruh komponen sekolah menuju tujuan bersama.

Strategi manajemen berbasis kebutuhan guru menjadi temuan penting yang menunjukkan pergeseran dari pendekatan administratif menuju pendekatan kontekstual. Kepala sekolah tidak menerapkan program secara seragam, melainkan berdasarkan identifikasi kebutuhan melalui supervisi dan evaluasi kinerja. Secara kritis, pendekatan ini meningkatkan relevansi program serta memperkuat partisipasi guru, karena guru merasa kebutuhan profesionalnya diakomodasi. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas pengembangan kompetensi tidak hanya ditentukan oleh kualitas program, tetapi oleh kesesuaiannya dengan kebutuhan nyata di lapangan. Temuan ini mendukung konsep manajemen pendidikan berbasis kebutuhan yang dikemukakan olehWijaya, Suhardi, (2023) yang menyatakan bahwa manajemen pendidikan yang efektif harus berangkat dari perencanaan yang terstruktur, berbasis kebutuhan nyata, serta berorientasi pada peningkatan mutu sumber daya manusia pendidikan.

Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan kompetensi guru menunjukkan adanya penerapan kepemimpinan adaptif. Implementasi yang dilakukan secara bertahap dan mempertimbangkan kesiapan guru menunjukkan strategi yang realistis dalam mengelola perubahan. Secara analitis, pendekatan ini efektif dalam meminimalkan resistensi dan meningkatkan penerimaan terhadap inovasi, meskipun di sisi lain menunjukkan bahwa transformasi digital masih sangat bergantung pada kesiapan individu dan dukungan lingkungan. Dengan demikian, keberhasilan integrasi teknologi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana, tetapi juga oleh kepemimpinan yang mampu mengelola perubahan secara sistematis. Temuan ini sejalan dengan Purwanti et al., (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan adaptif diperlukan dalam menghadapi tantangan pendidikan modern, khususnya dalam mendorong pemanfaatan teknologi secara efektif dan berkelanjutan.

Pendekatan kepemimpinan yang persuasif dan partisipatif juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan guru. Kepala sekolah memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi, berdiskusi, dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Secara kritis, hal ini menunjukkan bahwa partisipasi guru bukan sekadar hasil akhir, melainkan proses yang dibentuk melalui interaksi antara kepemimpinan dan strategi. Pemberian kepercayaan memperkuat rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap program pengembangan. Temuan ini sejalan dengan Sulistiyana (2025), yang menegaskan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta komitmen guru terhadap pengembangan profesional.

Evaluasi berkelanjutan melalui supervisi, refleksi, dan kolaborasi menjadi mekanisme penting dalam memastikan keberlanjutan pengembangan kompetensi. Supervisi yang dilakukan secara konstruktif berfungsi sebagai sarana pembinaan, bukan kontrol semata. Secara analitis, praktik ini membentuk budaya pembelajaran organisasi di mana evaluasi menjadi bagian integral dari proses peningkatan mutu. Hal ini memperkuat temuan Aslamiah (2019), yang menyatakan bahwa supervisi akademik yang dilakukan secara konstruktif dapat meningkatkan kinerja guru serta mendorong peningkatan kualitas pembelajaran.

Copyright © 2026 The Author(s)

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jamil, (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformatif dan karismatik kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja dan profesionalisme guru. Selain itu, penelitian Hairudin, et al., (2023), juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang menekankan supervisi, pembinaan, dan komunikasi efektif mampu meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mempertegas bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terletak pada kemampuan memadukan ketegasan dan kedisiplinan dengan pendekatan demokratis, persuasif, adaptif, serta berbasis kebutuhan guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan menunjukkan karakter kepemimpinan yang efektif dalam mendukung manajemen pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah pada kedua situs mampu memadukan ketegasan dan kedisiplinan dengan pendekatan demokratis dan persuasif, berlandaskan visi dan misi peningkatan mutu sekolah. Kepemimpinan tersebut tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi telah bertransformasi menjadi kepemimpinan pendidikan yang strategis, humanis, dan berorientasi mutu, sehingga berperan signifikan dalam mendorong partisipasi guru, mengoptimalkan pengembangan kompetensi profesional, serta meningkatkan kualitas pendidikan sekolah dasar secara berkelanjutan.

Strategi Pengembangan Kompetensi Guru

Strategi pengembangan kompetensi guru merupakan bagian integral dari manajemen pendidikan yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan dan sistematis. Pengembangan kompetensi tidak lagi dipahami sebagai kegiatan insidental, tetapi sebagai proses terencana, kontekstual, dan berkesinambungan berbasis kebutuhan nyata guru. Secara kritis, efektivitas strategi ini tidak hanya ditentukan oleh desain program, tetapi oleh kemampuan manajemen sekolah dalam mengintegrasikan perencanaan, implementasi, dan evaluasi secara konsisten. Hal ini sejalan dengan pendapat Amir (2019), menyatakan bahwa strategi pengembangan kompetensi guru dan model pembelajaran berfungsi sebagai pedoman dalam merencanakan dan melaksanakan aktivitas pembelajaran secara efektif dan terarah.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan telah berkembang menjadi budaya belajar berkelanjutan melalui kegiatan kolektif dan mandiri. Kegiatan kolektif seperti KKG dan komunitas belajar (Kombel) berfungsi sebagai ruang kolaboratif untuk refleksi, berbagi praktik, dan pemecahan masalah. Sementara itu, pembelajaran mandiri memperkuat kapasitas individual guru dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pembelajaran. Secara analitis, integrasi kedua pendekatan ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan kompetensi tidak hanya bergantung pada struktur formal, tetapi juga pada internalisasi nilai belajar sepanjang hayat. Hal ini memperkuat peran komunitas profesional sebagai agen perubahan, sejalan dengan Suriansyah, Sulistiyana (2015), yang menegaskan bahwa budaya belajar berkelanjutan dalam komunitas profesional guru mampu meningkatkan kualitas kompetensi dan tanggung jawab profesional guru secara kolektif.

Pemanfaatan teknologi pembelajaran menjadi strategi penting yang menunjukkan adanya kepemimpinan adaptif dalam pengelolaan perubahan. Penggunaan Interactive Flat Panel (IFP), App Script, pembelajaran koding, kecerdasan artifisial, serta pemahaman algoritma dilaksanakan secara bertahap dan suportif. Secara kritis, pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga meminimalkan resistensi terhadap inovasi. Namun demikian, temuan ini juga mengindikasikan bahwa transformasi digital masih bergantung pada kesiapan individu guru dan dukungan lingkungan sekolah. Dengan demikian,

integrasi teknologi memerlukan strategi yang tidak hanya teknis, tetapi juga psikologis dan kultural. Hal ini sejalan dengan pendapat Purwanti (2024), yang menyatakan bahwa integrasi teknologi dalam pengembangan kompetensi guru harus dilakukan secara bertahap dan mempertimbangkan kesiapan guru agar dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran.

Strategi pengembangan kompetensi juga diperkuat melalui pendekatan motivasional yang menekankan rasa aman, kepercayaan diri, dan fokus pada proses belajar. Kepala sekolah berperan dalam menciptakan iklim yang memungkinkan guru bereksperimen tanpa tekanan. Secara analitis, kondisi ini meningkatkan motivasi intrinsik dan memperkuat komitmen profesional, karena guru merasa dihargai sebagai pembelajar, bukan sekadar pelaksana tugas. Temuan ini menunjukkan bahwa dimensi psikologis dalam pengembangan kompetensi seringkali menjadi faktor penentu keberhasilan program. Hal ini sejalan dengan pendapat Suriansyah (2015), yang menyatakan bahwa motivasi guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mampu menciptakan rasa aman, kepercayaan, dan dukungan emosional dalam lingkungan kerja.

Dukungan kepala sekolah dalam bentuk fasilitasi, pendampingan, dan penguatan komunitas belajar memperkuat implementasi strategi pengembangan kompetensi. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai fasilitator aktif yang memastikan keberlangsungan program. Secara kritis, keterlibatan langsung ini meningkatkan legitimasi program serta mendorong partisipasi guru secara lebih optimal. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan strategi tidak terlepas dari kualitas dukungan kepemimpinan yang berkelanjutan, sebagaimana dinyatakan oleh Aslamiah (2019), yang menyatakan bahwa dukungan kepemimpinan kepala sekolah melalui supervisi, fasilitasi, dan pendampingan berkelanjutan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan kompetensi guru.

Dalam menghadapi tantangan seperti perbedaan kemampuan dan motivasi guru, pendekatan persuasif dan kolaboratif menjadi strategi yang efektif. Penyesuaian program berdasarkan kebutuhan individu menunjukkan fleksibilitas manajerial yang adaptif. Secara analitis, fleksibilitas ini menjadi kunci keberlanjutan program karena mampu mengakomodasi keragaman karakteristik guru. Hal ini menunjukkan bahwa strategi yang rigid cenderung kurang efektif dibandingkan pendekatan yang kontekstual dan partisipatif. Temuan ini sejalan dengan pendapat Zebua (2021), yang menyatakan bahwa keberhasilan strategi pengembangan kompetensi sangat ditentukan oleh fleksibilitas program serta keterlibatan aktif guru dalam proses perencanaan dan pelaksanaan.

Strategi pengembangan kompetensi guru yang terencana, kontekstual, dan berkelanjutan di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan berdampak pada peningkatan motivasi, profesionalisme, kepercayaan diri, serta kolaborasi antar guru. Dampak tersebut terlihat pada perubahan praktik pembelajaran yang lebih variatif, peningkatan pemanfaatan teknologi dalam kelas, serta keterlibatan siswa yang lebih aktif dalam proses belajar. Secara analitis, pengembangan kompetensi yang dilakukan secara sistematis menciptakan efek berantai terhadap peningkatan mutu sekolah secara keseluruhan karena kualitas guru berbanding lurus dengan kualitas pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Raihanah (2023), yang menyatakan bahwa strategi pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru.

Hasil penelitian ini juga menguatkan temuan Budi (2018), yang menyatakan bahwa perencanaan yang matang, pelaksanaan yang berkelanjutan, serta evaluasi rutin dalam pengembangan kompetensi guru mampu meningkatkan kualitas profesional guru secara signifikan. Selain itu, penelitian Hasmi (2015), menunjukkan bahwa strategi pengembangan

Copyright © 2026 The Author(s)

kompetensi yang terintegrasi dengan pelatihan, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi berdampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan kompetensi guru di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan telah dilaksanakan secara terencana, adaptif, dan berkelanjutan dengan menekankan budaya belajar sepanjang hayat, pemanfaatan teknologi secara bertahap, penguatan motivasi guru, dukungan aktif kepemimpinan kepala sekolah, serta kolaborasi profesional dalam KKG dan komunitas belajar. Strategi tersebut tidak hanya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, tetapi juga berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan sekolah dasar secara berkelanjutan.

Partisipasi Guru dalam Pengembangan Kompetensi

Partisipasi guru merupakan komponen kunci dalam keberhasilan manajemen pengembangan kompetensi karena guru tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga subjek utama dalam proses pengembangan profesional. Secara analitis, keberhasilan program pengembangan sangat ditentukan oleh tingkat keterlibatan guru dalam seluruh tahapan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Partisipasi mencerminkan kesadaran profesional, motivasi, dan komitmen untuk berkembang secara berkelanjutan. Dalam perspektif manajerial, partisipasi juga menunjukkan adanya sense of ownership terhadap program sekolah, sehingga pengembangan kompetensi tidak sekadar dipahami sebagai kewajiban administratif. Hal ini sejalan dengan pendapat Wahyu, (2020) yang menyatakan bahwa partisipasi guru dalam pengembangan profesional dipengaruhi oleh kebijakan sekolah, dukungan kepemimpinan, serta motivasi intrinsik guru itu sendiri.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa partisipasi guru di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan bersifat bertahap dan tidak seragam. Variasi ini dipengaruhi oleh perbedaan pengalaman, usia, kemampuan teknologi, serta kesiapan mental dalam menghadapi perubahan. Secara kritis, kondisi ini menunjukkan bahwa partisipasi bukan fenomena linier, melainkan dinamis dan kontekstual. Guru yang proaktif cenderung menjadi motor penggerak, sementara guru lain memerlukan proses adaptasi melalui pendampingan. Fenomena ini mengindikasikan pentingnya strategi diferensiatif dalam pembinaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Wuryaningsih et al., (2019) yang menyatakan bahwa tingkat partisipasi guru dalam pengembangan profesional dapat bervariasi dari pasif hingga aktif, tergantung pada kesiapan individu dan dukungan lingkungan kerja.

Motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong partisipasi guru. Temuan menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari tuntutan eksternal, tetapi lebih kuat dipengaruhi oleh dorongan intrinsik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Secara analitis, motivasi intrinsik memiliki daya tahan yang lebih tinggi karena berakar pada kesadaran profesional. Hal ini tercermin dari keterlibatan guru dalam KKG, komunitas belajar, pelatihan teknologi, serta refleksi mandiri. Dengan demikian, partisipasi tidak hanya dipicu oleh kebijakan, tetapi oleh kesadaran akan pentingnya pengembangan diri. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hidayat & Patmisari (2023), yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam mendorong guru untuk terlibat aktif dalam pengembangan diri melalui pembelajaran mandiri dan partisipasi dalam kegiatan profesional.

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan adanya berbagai hambatan yang memengaruhi partisipasi, seperti keterbatasan waktu akibat beban kerja, rendahnya kepercayaan diri, serta kesulitan dalam adaptasi teknologi. Secara kritis, hambatan ini menunjukkan bahwa partisipasi tidak hanya ditentukan oleh kemauan, tetapi juga oleh kapasitas dan dukungan sistem. Tanpa intervensi yang tepat, kesenjangan partisipasi antar guru berpotensi meningkat. Hal ini menegaskan pentingnya peran institusi dalam menyediakan dukungan yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Basuki (2022), yang

menyatakan bahwa keterlibatan guru dalam pengembangan profesional seringkali terhambat oleh faktor internal dan eksternal, seperti keterbatasan waktu, rasa percaya diri, serta kurangnya pendampingan yang berkelanjutan.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, strategi pendampingan bertahap, penyesuaian program, serta pemberian motivasi dan apresiasi diterapkan di kedua sekolah. Secara analitis, pendekatan ini efektif karena menciptakan lingkungan belajar yang aman secara psikologis, sehingga guru merasa didukung dalam proses belajar. Lingkungan yang suportif meningkatkan keberanian untuk berpartisipasi dan memperkuat kepercayaan diri. Hal ini sejalan dengan pendapat Aslamiah, (2019) yang menegaskan bahwa lingkungan belajar yang aman dan suportif sangat berpengaruh terhadap peningkatan partisipasi dan kinerja guru.

Partisipasi juga diperkuat melalui keterlibatan dalam kegiatan kolaboratif seperti KKG, komunitas belajar, dan refleksi bersama. Secara kritis, partisipasi kolaboratif tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga membangun budaya belajar organisasi. Interaksi sosial antar guru menjadi media transfer pengetahuan dan pengalaman yang memperkaya praktik pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan pendapat Aslamiah (2024), yang menyatakan bahwa pembelajaran kolaboratif dan partisipasi dalam komunitas profesional dapat memperkuat kapasitas guru serta membangun budaya belajar yang berkelanjutan di sekolah.

Dampak partisipasi guru terlihat pada peningkatan kualitas pembelajaran, baik dari segi kreativitas, inovasi metode, pemanfaatan teknologi, maupun keterlibatan peserta didik. Secara analitis, hal ini menunjukkan bahwa partisipasi memiliki hubungan langsung dengan efektivitas pembelajaran, karena guru mampu mengimplementasikan hasil pengembangan secara kontekstual. Temuan ini sejalan dengan pendapat dari Yafie (2020), yang menyatakan bahwa partisipasi aktif guru dalam pengembangan profesional berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas dan efektivitas pembelajaran di kelas.

keterlibatan guru dalam refleksi dan evaluasi pembelajaran juga menunjukkan bahwa partisipasi guru tidak hanya bersifat administratif, tetapi berorientasi pada pengembangan profesional yang berkelanjutan. Guru secara aktif menilai praktik pembelajaran yang telah dilaksanakan dan melakukan perbaikan berdasarkan hasil refleksi tersebut. Hal ini sejalan dengan temuan Raihanah (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan dan supervisi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Selain itu, penelitian Raihanah (2023), juga menegaskan bahwa supervisi dan evaluasi yang dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan mampu memperkuat pemahaman guru terhadap kompetensinya serta meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penegasan bahwa partisipasi guru merupakan proses dinamis yang dipengaruhi oleh interaksi antara motivasi, kepemimpinan, dan dukungan sistem. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung melihat partisipasi sebagai output, studi ini menunjukkan bahwa partisipasi adalah proses yang harus dikelola secara strategis dan kontekstual.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa partisipasi guru dalam pengembangan kompetensi di SDN 1 Sungai Nyamuk dan SDN Sampanahan berlangsung secara bertahap dan dipengaruhi oleh kesiapan, kemampuan, serta motivasi guru. Partisipasi tersebut dapat ditingkatkan melalui pendampingan berkelanjutan, penyesuaian program yang kontekstual, dukungan kepemimpinan kepala sekolah, serta penciptaan lingkungan belajar yang aman dan kolaboratif. Partisipasi guru yang aktif dan berkelanjutan terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional, kualitas pembelajaran, serta keterlibatan peserta didik di sekolah dasar secara berkelanjutan.

Copyright © 2026 The Author(s)

Kesimpulan

Kepemimpinan kepala sekolah terbukti memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi guru melalui kombinasi ketegasan, keteladanan, serta pendekatan demokratis dan persuasif. Visi dan misi yang berorientasi pada mutu menjadi dasar pengelolaan program yang terarah, sementara strategi berbasis kebutuhan, pemanfaatan teknologi secara adaptif, dan supervisi konstruktif efektif meningkatkan motivasi, partisipasi, dan profesionalisme guru.

Strategi pengembangan kompetensi guru dilaksanakan secara terencana, kontekstual, dan berkelanjutan melalui penguatan budaya belajar kolektif dan mandiri, peran KKG dan komunitas belajar, serta integrasi teknologi pembelajaran secara bertahap. Pendekatan motivasional dan dukungan aktif kepala sekolah memperkuat keterlibatan guru, sehingga berdampak pada peningkatan inovasi pembelajaran dan mutu pendidikan.

Partisipasi guru berkembang secara bertahap dan dipengaruhi oleh kesiapan, kemampuan, serta motivasi intrinsik. Keterlibatan dalam kegiatan kolaboratif, pelatihan, dan refleksi menunjukkan komitmen profesional yang meningkat. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan waktu dan adaptasi teknologi, dukungan kepemimpinan, pendampingan berkelanjutan, serta lingkungan belajar yang suportif mampu meningkatkan partisipasi secara signifikan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup studi yang terbatas pada dua sekolah, sehingga variasi implementasi strategi pada konteks yang berbeda belum terakomodasi. Di samping itu, aspek perbedaan kemampuan dan kesiapan guru belum dikaji secara lebih mendalam dalam memengaruhi dinamika partisipasi.

References

Admiraal, W. (2021). School as a Professional Learning Community. *Teaching and Teacher Education*, *98*, 103252.

Amir, A. S. (2019). *4 Kompetensi Guru Profesional*. CV Budi Utama.

Aslamiah. (2019). Teachers organizational commitment in elementary school: A study in Banjarmasin Indonesia. *The open psychology journal*, *12*(1), 1–6.

Aslamiah, S. (2024). Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Partisipatif terhadap Hasil Belajar Siswa dalam Studi IPS Terpadu di Kelas VII di Raudlatul Wathoni NW Taman Sari. *Al-Faizi: Jurnal Politik, Hukum dan Bisnis*, *2*(2), 107–121.

Basuki, I., & Joko, J. (2022). *The Influence of Continuous Professional Development on the Vocational Teachers' Competence to Support the Professional Development of Learner Teachers*. 92–103. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-100-5_10

Candra Wijaya, Suhardi, A. (2023). Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru. In *Umsu Pres*.

Darling-Hammond, L. (2020). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute.

Day, C., & Sammons, P. (2020). *Successful School Leadership*. Educational Development Trust.

Hairudin, H., Suriansyah, A., & Saleh, M. (2023). Principal's Strategy in Developing Teacher Pedagogic and Professional Competency to Improve Education Quality (Multi-Case Study At SMAN 1 Lampihong and SMAN 1 Tebing Tinggi). *International Journal of Social Science and Human Research*, *06*(06), 3470–3476. https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i6-31

Hallinger, P. (2020). Leadership and Teacher Learning. *Educational Management Administration & Leadership*, *48*(4), 554–572.

Hasmi B, R. I. (2015). *Manajemen Mutu Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Mi At-Taqwa Dan Mi Ziyadatun Nikmah Manado*. *3*(2), 49–58.

Hidayat, S., & Patmisari, P. (2023). *An Analysis of Understanding Teacher Profesional Competence: Students Participation in Kampus Mengajar Program and Teaching Experiences*. 2201–2215. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-086-2_177

Jamil, M. S. (2020). *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs Di Mi Al-Huda Ploso Nganjuk Dan Mi Al-Qamar Bagor Nganjuk)*. 248–253.

Leithwood, K. (2020). Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited. *School Leadership & Management*, *40*(1).

Liu, S. (2022). Principal Leadership and Teacher Professional Learning. *Teaching and Teacher Education*, *109*.

M. Hanif Satria Budi. (2018). Manajemen Pengembangan Kompetensi Kepribadian Dan Leadership Guru Pendidikan Agama Islam. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 99–119. https://doi.org/10.29062/dirasah.v1i1.53

Miles, M., Huberman, A., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis* (4th Edition). Sage.

OECD. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II)*. OECD Publishing.

Opfer, V., & Pedder, D. (2021). Conceptualizing Teacher Professional Learning. *Review of Educational Research*, *91*(1).

Purwanti, R., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2024). The leadership school principal in the implementation of local character education. *International Journal of Social Science and Human Research*, *7*(07), 4974–4981.

Raihanah, R., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2023). Elementary Teacher Competency Development Management: A Multi Site Study at SDN Sungai Lulut 1 and SDN Keliling Benteng Ilir Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, *06*(01), 259–264. https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i1-35

Scherer, R. (2021). Technology Integration in Teaching. *Computers & Education*, *165*.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyana. (2025). *Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (Teori, Praktik dan Strategi Kepemimpinan Pendidikan Abad 21)*. CV. Literasi Langsung Terbit.

Suriansyah, A. (2014). *The Leadership Strategies Of School Principals , Teachers , Parents ,*. 234–247.

Suriansyah, A. (2015). the Leadership Strategies of School Principals , Teachers , Parents ,. *Cakrawala Pendidikan*, *Th. XXXIV,* 234–247.

Suriansyah, A., Aslamiah, Maimunah, & Hikmah, M. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *DIKSEDA: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, *1*(1), 24–37. https://doi.org/

Suriansyah, A., & Sulistiyana, A. A. (2015). *Profesi Kependidikan Perspektif Guru Profesional*. Rajawali Pers.

Trust, T. (2021). The Role of Professional Development in Technology Integration. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*.

Wahyu, W. (2020). Concept of supervision of learning process in increasing the quality of education results in Madrasah. *International Journal of Nusantara Islam*, *8*(1), 67–77.

Wuryaningsih, W., Susilastuti, D. H., Darwin, M., & Pierewan, A. C. (2019). Effects of Web-Based Learning and F2F Learning on Teachers Achievement in Teacher Training Program in Indonesia. *International Journal of Emerging Technologies in Learning (Ijet)*, *14*(21), 123. https://doi.org/10.3991/ijet.v14i21.10736

Yafie, E., Haqqi, Y. A., Kustiawan, U., Astuti, W., Boedi, D., & Ilhami, B. S. (2020). The Effect of Teacher Competency Training on High Order Thinking-Based Learning. *Journal of Early*

Copyright © 2026 The Author(s)

Childhood Care and Education, *2*(2), 87. https://doi.org/10.26555/jecce.v2i2.1293

Zebua, R. S. Y. (2021). *Tafsir Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Konsep Metode Pembelajaran (Panduan Pengembangan Metode Pembelajaran)*. https://doi.org/10.13140/rg.2.2.13478.04162

---Halaman ini Sengaja dikosongkan---