

**RELEVANSI  
PENERAPAN PEMBERDAYAAN GURU  
MELALUI *ASSET BASED COMMUNITY DEVELOPMENT* (ABCD)  
DI SD BUDI MULIA MUHAMMADIYAH ADIWERNA**

**TESIS**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S2  
Program Studi Magister Pedagogi



**Disusun Oleh :**

**Laela Husna  
202310660211016**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2024**

**RELEVANSI PENERAPAN PEMBERDAYAAN GURU  
MELALUI ASSET BASED COMMUNITY DEVELOPMENT  
(ABCD) DI SD BUDI MULIA MUHAMMADIYAH  
ADIWERNA**

Diajukan oleh :

**LAELA HUSNA  
202310660211016**

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Senin/ 30 Desember 2024**

Pembimbing Utama



**Asst. Prof. Dr. Arif Budi Wuriyanto**

Pembimbing Pendamping



**Asst. Prof. Dr. Mohamad Syahri**

Direktur  
Program Pascasarjana



Ketua Program Studi  
Magister Pedagogi



**Dr. Agus Tinus**

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**LAELA HUSNA**  
202310660211016

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, **30 Desember 2024**  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua	: Assc. Prof. Dr. Arif Budi Wuriyanto, M.Si
Sekretaris	: Assc. Prof. Dr. Mohamad Syahri, M.Si
Penguji I	: Assc. Prof. Dr. Endang Poerwanti, M.Pd
Penguji II	: Assc. Prof. Dr. Moh. Mahfud Effendi, MM



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : LAELA HUSNA

NIM : 202310660211016

Program Studi : Magister Pedagogi

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. **TESIS** dengan judul : **RELEVANSI PENERAPAN PEMBERDAYAAN GURU MELALUI ASSET BASED COMMUNITY DEVELOPMENT (ABCD) DI SD BUDI MULIA MUHAMMADIYAH ADIWERNA** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, Desember 2024

Yang Menyatakan,

  
  
**LAELA HUSNA**

## ABSTRAK

Husna, Laela. *Relevansi Penerapan Pemberdayaan Guru Melalui Asset Based Community Development (ABCD) Di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna*. Tesis. Magister Pedagogi. Universitas Muhammadiyah Malang. Pembimbing (I) Assc. Prof. Dr. Arif Budi Wuriyanto, M.Si. Pembimbing (II) Assc. Prof. Dr. Mohamad Syahri, M.Si.

Penelitian ini bertujuan menilai relevansi pendekatan Asset Based Community Development (ABCD) dalam pemberdayaan guru terhadap amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pendekatan ABCD menekankan pada pengembangan komunitas berbasis aset lokal yang bertujuan untuk memperkuat keterampilan dan kompetensi guru di ranah profesional, pedagogis, kepribadian, dan sosial, sesuai amanat undang-undang. Dengan memanfaatkan aset-aset lokal seperti sumber daya alam, jaringan sosial, dan budaya setempat, pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan aktif dan kepemimpinan guru di dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, Kabupaten Tegal, sebagai tempat implementasi. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan kajian dokumentasi, yang kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi dampak dari penerapan ABCD terhadap pemberdayaan guru. Analisis dilakukan untuk menilai kesesuaian pendekatan ini dengan aspek-aspek yang diatur dalam UU Guru dan Dosen, terutama dalam hal pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, dan kolaborasi dengan komunitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ABCD relevan dalam mendukung pengembangan kualitas guru, baik dalam konteks profesionalisme maupun keterlibatan sosial. Pemberdayaan melalui aset lokal terbukti efektif meningkatkan motivasi, keterampilan, dan peran guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan sesuai amanat undang-undang. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa penerapan pemberdayaan berbasis aset tidak hanya meningkatkan kapasitas guru secara individual tetapi juga memperkuat hubungan antara sekolah dan komunitas lokal, menjadikannya model pemberdayaan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

**Kata Kunci:** *Pemberdayaan Guru, ABCD, Kompetensi*

## ABSTRACT

Husna, Laela. The Relevance of Teacher Empowerment through Asset-Based Community Development (ABCD) At SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Thesis. Magister of Pedagogy. University of Muhammadiyah Malang. Supervisor (I) Assc. Prof. Dr. Arif Budi Wurianto, M.Si. Supervisor (II) Assc. Prof. Dr. Mohamad Syahri, M.Si

This study aims to assess the relevance of the Asset-Based Community Development (ABCD) approach in teacher empowerment, in line with Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers. The ABCD approach emphasizes local asset-based community development, with the goal of strengthening teachers' skills and competencies in professional, pedagogical, personal, and social domains as mandated by the law. By leveraging local assets such as natural resources, social networks, and local culture, this approach is expected to enhance active engagement and leadership among teachers within both school and community environments. This study uses a qualitative method with a case study approach at SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, Tegal Regency, as the implementation site. Data were collected through in-depth interviews, field observations, and document analysis, which were then analyzed descriptively to identify the impact of ABCD on teacher empowerment. The analysis evaluates the alignment of this approach with aspects regulated in the Teachers and Lecturers Law, particularly in competency development, welfare enhancement, and community collaboration. The findings indicate that the ABCD approach is highly relevant to supporting the quality development of teachers, both in professionalism and social engagement. Empowerment through local assets has proven effective in improving motivation, skills, and teachers' roles in fulfilling educational goals as mandated by law. The study concludes that asset-based empowerment not only enhances teachers' individual capacities but also strengthens the relationship between schools and the local community, making it an effective empowerment model for improving education quality.

**Keywords:** *Teacher Empowerment, ABCD, Competency*

## PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan untuk :

1. Suami tercinta, terima kasih atas dukungan baik material maupun spiritual, serta atas kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaannya. Terima kasih selalu menjadi yang terbaik untukku.
2. SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna dan semua pihak yang membantu dalam penyusunan tesis ini.
3. Teman-teman seperjuangan, terima kasih untuk dukungan dan motivasinya hingga tesis ini bisa terselesaikan. Betapa bersyukur saya memiliki kalian dalam hidup ini.
4. Almamater Universitas Muhammadiyah Malang.



## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."

(QS. Ar-Ra'd: 11)

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.”

(HR. Bukhari no. 893 dan Muslim no. 1829)





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya proposal penelitian yang berjudul “Relevansi Penerapan Pemberdayaan Guru Melalui *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna”. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dan sebagai sumber literatur.

Penyusunan tugas akhir thesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Akhsanul In'am, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
2. Dr. Agus Tinus, M.Pd selaku Ketua Program Studi Magister Pedagogi, Universitas Muhammadiyah Malang
3. Assc. Prof. Dr. Arif Budi Wurianto, M.Si selaku pembimbing utama, atas bimbingan dan saran yang telah diberikan dalam menyelesaikan penelitian proposal ini.
4. Assc. Prof. Dr. Mohamad Syahri, M.Si selaku pembimbing pendamping, atas bimbingan dan saran yang telah diberikan dalam menyelesaikan penelitian proposal ini.
5. Iwan Hermawan, S.Ag., MH. , Suami yang selalu memberikan dukungan moril maupun material agar senantiasa menjadi generasi penerus bangsa yang membanggakan terhadap negara dan taat terhadap aturan agama.
6. Teman-teman Magister Pedagogi yang senantiasa mengajari sekaligus memberikan semangat dalam penyelesaian karya thesis ini.
7. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi berarti dalam penulisan proposal penelitian ini yang tidak dapat disebut satu per satu diucapkan terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proporsal penelitian masih banyak kekurangan, oleh karena itu dalam kesempatan ini pula penulis berharap kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga karya tulis yang akan datang bisa lebih baik. Semoga tugas akhir thesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, Desember 2024

Penulis.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
DAFTAR PENGUJI .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
PERSEMBAHAN .....	vii
MOTTO .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
A. PENDAHULUAN .....	1
B. TINJAUAN PUSTAKA .....	4
1. Telaah Penelitian Terdahulu .....	4
2. Kerangka Teori .....	
a. Pemberdayaan Guru .....	7
b. <i>Asset-Based Community Development</i> (ABCD) .....	11
C. METODE PENELITIAN .....	17
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	17
2. Lokasi Penelitian .....	17
3. Jenis dan Sumber Data .....	18
4. Teknik Pengumpulan Data .....	18
5. Teknik Analisis Data .....	21
D. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	22
1. HASIL .....	22
a. Bentuk Penerapan ABCD dalam Pemberdayaan Guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna .....	22
b. Relevansi Penerapan ABCD dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen .....	32

2. PEMBAHASAN .....	37
a. Analisis Penerapan ABCD dalam Pemberdayaan Guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna .....	39
b. Analisis Relevansi Penerapan ABCD dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen .....	48
c. Implikasi Temuan Penelitian .....	52
E. KESIMPULAN .....	60
1. Kesimpulan .....	60
2. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN .....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Observasi
Lampiran 2	Hasil Observasi
Lampiran 3	Profil SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna
Lampiran 4	Hasil Wawancara
Lampiran 5	Dokumentasi



## **A. PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan sektor paling penting untuk kemajuan sebuah bangsa, pasalnya melalui pendidikan bangsa akan semakin menunjukkan kemajuannya. Oleh karenanya dalam mengelola dan manajemen sekolah harus serius agar para guru bisa diberdayakan dengan baik oleh kepala sekolah. Guru menjadi pioner utama dalam upaya memajukan pendidikan di Indonesia. Sebab bangsa Indonesia mempunyai potensi yang sangat besar untuk terus memaju salah satunya melalui sektor pendidikan. Beruntungnya lagi di Indonesia memiliki dua Organisasi Masyarakat yang cukup besar kontribusinya untuk bangsa khususnya di bidang pendidikan (Bustanul Arifin et al., 2022).

Muhammadiyah merupakan salah satu Organisasi Islam besar yang ada di Indonesia yang telah memiliki Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) yang sangat menonjol yakni bidang pendidikan, selain itu masih banyak lagi amal usaha yang lainnya seperti bidang keagamaan, kesehatan, politik, dan ekonomi yang menjadi perhatian Muhammadiyah. Hal itu juga sangat berkembang diberbagai penjuru Indonesia salah satunya di Kabupaten Tegal memiliki Amal Usha Muhammadiyah (AUM) Pendidikan, Kesehatan, Sosial, Pondok Pesantren hingga Perguruan Tinggi. Salah satu AUM pendidikan diantaranya ialah SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Persoalan yang kerap kali ditemui diberbagai sekolah ialah persoalan sumber daya manusia (SDM). Sebab masih banyak kalangan yang berpendapat bahwa persoalan-persoalan yang dihadapi bangsa Indonesia disebabkan oleh kualitas SDM yang rendah, baik yang secara akademis maupun non-akademis. Hal tersebut menyebabkan belum seluruh masyarakat Indonesia dapat berpartisipasi mengembangkan potensinya, baik potensi secara fisik maupun non-fisik, dalam pembangunan. Untuk itu, partisipasi masyarakat dalam pembangunan sangat penting dan diperlukan, sebab keberhasilan pembangunan hanya dapat tercapai jika masyarakat berpartisipasi aktif dalam seluruh kegiatan pembangunan. Dalam rangka tersebut, kualitas guru yang tinggi diperlukan untuk menyelesaikan persoalan bangsa Indonesia setahap demi setahap dapat terselesaikan dengan baik.

SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna merupakan sekolah yang cukup progresif. Dalam waktu yang tidak terlalu lama telah mendapat tempat di



lingkungan masyarakat Adiwerna dengan naiknya jumlah peserta didik secara signifikan. Jumlah peserta didik per angkatan berkisar di angka 40-an. Pada salah satu puncak masa kejayaannya SD Budi Mulia Muhammadiyah menjadi sekolah yang dikenal oleh masyarakat luas sebagai sekolah yang layak diperhitungkan di wilayah Kecamatan Adiwerna bahkan sampai di beberapa kecamatan di Kabupaten Tegal. Dari hasil observasi penulis menemukan peserta didik yang rumahnya berjarak sekitar 11 KM, orangtua menyekolahkan anaknya di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna yang berasal dari Desa Gembongdadi, ini membuktikan bahwa adanya kepercayaan masyarakat kepada SD Budi Mulia Muhammadiyah. Orangtua rela mengantar anaknya ke sekolah melalui jalan yang rusak parah demi anaknya agar dapat mengenyam pendidikan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Seiring berjalannya waktu berbagai faktor membuat SD Budi Mulia Muhammadiyah tidak lagi berada di level yang sama. Kondisi internal dan berbagai permasalahan yang tidak kunjung ditemukan solusinya membuat Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah Adiwerna akhirnya mengambil keputusan ekstrim untuk mendatangkan kepala sekolah dari luar daerah. Tolak ukur yang dijadikan sebagai standar kelayakan seseorang menjadi kepala sekolah yang efektif menurut Mulyasa (2005:19) adalah sebagai berikut: (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara fektif untuk mencapai prestasi yang tinggi. Efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkan semula. efektivitas kerja itu memiliki makna bahwa dalam mencapai tujuan suatu organisasi perlu memanfaatkan segala sumber daya yang ada secara tepat dan memperoleh manfaat/hasil dari penggunaan sumber daya yang tepat. Keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan yang tidak diiringi dengan manfaat berarti keberhasilan tersebut tidak efektif. Uraian tersebut menunjukkan bahwa segala muara dari proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah tidak terlepas dari andil kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi sekolah. Oleh karenanya dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif pula. Ungkapan tersebut sejalan dengan Greenfield dalam (Mulyasa 2005:19) mengatakan adanya beberapa indikator kepala sekolah

yang efektif secara umum adalah sebagai berikut: (1) komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya; (2) menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah; dan (3) senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru.

Dalam hal tersebut salah satu faktor yang berkorelasi positif dengan kinerja organisasi adalah pemberdayaan guru di sekolah. Pemberdayaan guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna memiliki dampak positif yang signifikan, dan ini dilakukan karena beberapa alasan :1) Peningkatan kualitas pengajaran; 2) Penyajian materi yang lebih menarik; 3) Adaptasi terhadap kebutuhan peserta didik; 4) Pengelolaan kelas yang efektif; 5) Integrasi teknologi Pendidikan; 6) Pemantauan dan evaluasi; 7) Mendorong partisipasi aktif. Untuk meningkatkan kinerja sekolah SD Budi Mulia Muhammadiyah Kepala Sekolah menerapkan konsep pemberdayaan masyarakat berbasis aset *asset-based community development/* (ABCD) untuk pemberdayaan guru. Penerapan pemberdayaan Guru melalui *Asset Based Community Development* (ABCD) menawarkan pendekatan yang berfokus pada potensi dan sumber daya yang sudah ada dalam komunitas. Pemberdayaan tersebut merujuk pada proses memberikan kekuatan kepada para guru untuk mengembangkan kapasitas, meningkatkan keterampilan, dan mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks pendidikan, pemberdayaan guru mencakup pengembangan keterampilan mengajar, kemandirian, dan kepemimpinan guru (Maulida & Resto, 2021). Hasilnya guru yang merasa diberdayakan memiliki motivasi dan dedikasi yang lebih tinggi, serta dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif. Pemberdayaan guru juga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan berkontribusi pada peningkatan hasil belajar peserta didik.

Pendekatan pemberdayaan yang digunakan adalah pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*). Langkah-langkah implementasi ABCD: pemetaan aset, koneksi antar aset, mobilisasi aset, pembentukan kelompok, dan pemanfaatan aset eksternal berkaitan dengan dimensi-dimensi pemberdayaan psikologis: nilai, kompetensi, determinasi, dan dampak. Penerapan ABCD berkontribusi terhadap pemberdayaan psikologis guru dan tenaga kependidikan di

SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Inilah mengapa *Asset Based Community Development* (ABCD) diterapkan sebagai sebuah konsep pemberdayaan bagi guru di SD Muhammadiyah Budi Mulia.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang penerapan metode ABCD tersebut dalam upaya pemberdayaan Guru dan relevansinya dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Penelitian ini memilih fokus pada Sekolah Dasar (SD), karena SD seringkali menjadi titik awal dalam membentuk dasar pengetahuan dan keterampilan, terlebih objek penelitian ini adalah guru SD. Maka menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, untuk menganalisis relevansi penerapan pemberdayaan guru dengan menerapkan konsep pemberdayaan masyarakat berbasis *aset asset-based community development* (ABCD). Berbicara tentang analisis maka akan dilihat dalam penelitian ini bahwa penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) apakah dapat menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan yang diinginkan, karena suatu usaha dikatakan efektif jika usaha itu mencapai tujuannya. Secara ideal analisis ini dapat menganalisa relevansi penerapan metode *Asset Based Community Development* (ABCD) dalam memberdayakan Guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna dengan UU tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana bentuk penerapan dan relevansi pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna melalui *Asset Based Community Development* (ABCD) dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen”.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Telaah Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa karya ilmiah yang mengkaji tentang kewirausahaan antara lain: Penelitian Asih Hidayatun (2023) yang berjudul “*Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna Melalui Penerapan Asset-Based Community Development (ABCD)*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunitas dapat merasa memiliki kontrol

atas proses pengembangan dan perencanaan inisiatif, yang dapat meningkatkan rasa otonomi dan kepercayaan diri individu. Ini juga membuka peluang untuk kolaborasi dan dukungan sosial yang kuat, yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan rasa keterhubungan antar anggota komunitas. Dengan demikian, *Asset Based Community Development (ABCD)* berkontribusi pada peningkatan pemberdayaan psikologis individu di tingkat komunitas secara keseluruhan.

Penelitian Alhamuddin, Helmi Aziz, Dinar Nur Inten, dan Dewi Mulyani (2020) yang berjudul "*Pemberdayaan Berbasis Asset Based Community Development (ABCD) untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Madrasah di Era Industri 4.0*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru madrasah mengalami peningkatan secara signifikan melalui beberapa kegiatan yang sudah dilakukan; literasi untuk anak usia dini, internalisasi nilai-nilai pendidikan Islam dalam kurikulum dan pembelajaran, serta kompetensi profesional guru di era industri 4.0. Pemberdayaan untuk guru-guru madrasah perlu senantiasa dilaksanakan secara berkesinambungan (*continuous quality improvement*) sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru-guru dengan baik.

Penelitian Nurhidayah (2020) yang berjudul "*Pengembangan Sekolah Berbasis Aset Pada Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Klaten*". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa konsep ABCD sangat membantu calon kepala sekolah untuk mampu memimpin institusinya menyelesaikan permasalahan pembelajaran yang ada dan mengembangkan sekolah melalui penyusunan RKS yang efektif efisien.

Penelitian Kamaruddin, Djailani AR, Murniati AR (2014) yang berjudul "*Efektivitas Pemberdayaan Guru Sekolah Unggul di Kota Sabang*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) program pemberdayaan guru disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan (*need asesment*) sekolah dengan melibatkan seluruh unsur terkait dan pakar pendidikan. Program yang direncanakan meliputi dengan merekrut guru dengan cara memutasikan guru yang berprestasi ke sekolah unggul, peningkatan kompetensi guru dan

memberdayakan guru yang sudah berada di sekolah unggul. (2) Pelaksanaan program pemberdayaan guru dilakukan secara efektif, transparan, dan akuntabilitas. Setiap guru diberikan deskripsi tugas untuk dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya serta diberikan deskripsi tugas untuk dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya serta diberikan motivasi secara terus menerus untuk meningkatkan kompetensinya. (3) Pemerintah kota Sabang memiliki komitmen untuk pengembangan sekolah unggul dengan memberikan dukungan berupa moral, kebijakan, finansial serta memenuhi fasilitas, baik sarana maupun prasarana. (4) Sistem pemberdayaan guru yang diterapkan adalah memberdayakan guru yang sudah ada pada sekolah unggul dengan cara memberikan pelatihan, mengaktifkan MGMP, mengefektifkan supervisi pengajaran, memberikan kesempatan bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan dan mendorong guru untuk mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah.

Penelitian Yufita dan Hotmaulina Sitohang (2020) yang berjudul *“Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Guru dalam Transformasi Pendidikan 4.0”*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam transformasi pendidikan 4.0 menuntut kepala sekolah memiliki kompetensi diantaranya: (1) memiliki pengaruh yang ideal dapat menumbuhkan kepercayaan dan sikap hormat dari anggotanya, (2) memiliki kemampuan mengubah ekspektasi anggota dengan meningkatkan kepercayaan akan kemampuan menggunakan teknologi dalam menyelesaikan permasalahan, (3) merangsang anggotanya untuk lebih inovatif, kreatif, (4) mempertimbangkan kebutuhan anggotanya untuk mengembangkan dirinya.

Penelitian Wuwuh Asring Surasmi dan Agus Prasetya (2014) yang berjudul *“Model-Model Pemberdayaan Guru SMAN 2 Kota Madiun”*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan guru SMA Negeri 2 Kota Madiun menjadikan sekolah ini menghasilkan lulusan yang prestasi baik, dimana 80% peserta didiknya dapat masuk di perguruan tinggi Negeri. Adapun tehnik pemberdayaan guru di SMA Negeri 2 Kota Madiun dengan cara sebagai berikut : (1) adanya pelatihan, workshop, penataran, bagi guru yang



diselenggarakan oleh dinas Pendidikan Jawa Timur, instansi lain. (2) guru-guru meningkatkan kemampuan akademik dengan studi S2 baik dengan biaya mandiri, beapeserta didik peserta didik pemkot maupun biaya sharing. (3) pertukaran guru dengan sekolah sederajat laur negeri seperti Cina, AS, Jerman. (4) guru dianjurkan mengikuti seminar, lomba karya ilmiah yang dibiayai sekolah. (5) mengikuti pembinaan karier kursus PBM, dan MGBS yang diselenggarakan pemkot Madiun.

Dari hasil penelusuran penulis diatas menunjukkan kesamaan pada pemberdayaan berbasis *Asset Based Community Development* (ABCD), sementara itu penelitian ini ditekankan pada implementasi dan relevansi penerapan pemberdayaan Guru melalui *Asset Based Community Development* (ABCD) terhadap UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang tujuannya adalah untuk mengetahui relevansinya dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Demikianlah beberapa kajian pustaka diatas, yang menurut penulis layak dijadikan sebagai pembanding dari penelitian ini. Secara umum penulis menegaskan kembali bahwa penulisan tesis ini berfokus pada relevansi Pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna melalui *Asset Based Community Development* (ABCD) UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

## **2. Kerangka Teori**

### **a. Pemberdayaan Guru**

Dalam organisasi bisnis pemberdayaan dilihat dari perspektif kekuasaan yang diperoleh karyawan dengan dibukanya akses terhadap informasi yang diperlukan, kesempatan belajar dan berkembang, serta dukungan dan sumber daya di tempat kerja. Akses terhadap informasi seperti pengetahuan tentang kebijakan, hasil organisasi, dan perubahan organisasi melalui sistem komunikasi terbuka sangat ditentukan oleh struktur organisasi (Amor, 2021). Perspektif ini menghasilkan pemberdayaan dengan pendekatan struktural yang bertumpu pada kehadiran praktik, struktur sosial dan sumber daya organisasi di tempat

kerja, seperti peralatan, infrastruktur, hubungan baik dengan rekan kerja, berbagi informasi dan pengetahuan (Amor, 2020).

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan bagian kegiatan pengembangan melalui *employee involvement*, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan salah satu wujud dari sistem desentralisasi yang melibatkan bawahan dalam pembuatan keputusan. Dalam hal ini, pemberdayaan juga sebagai upaya memberikan otonomi, wewenang, dan kepercayaan kepada setiap individu dalam suatu organisasi, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Dengan demikian, pemberdayaan pada hakikatnya merupakan kegiatan untuk memperdayakan manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, yang berupa kemampuan (*competency*), kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (*activities*) organisasi untuk meningkatkan kinerja (*performance*) (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016: 90).

Meskipun tugas-tugas tersebut telah didelegasikan kepada wakil kepala sekolah, tetapi kontrol dan tanggung jawab tetap ada pada kepala sekolah. Jadi, kepala sekolah sebagai pemimpin tidak dapat membiarkan begitu saja tugas yang telah didelegasikan, tetapi harus tetap melakukan kontrol apakah dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku atau tidak, meskipun demikian intervensi yang berlebihan dapat berakibat buruk pada sistem persekolahan. Dalam pendelegasian atau pemberian wewenang, pemimpin harus memahami jenis kewenangan dan volume tugas yang melekat pada setiap kewenangan yang diberikan menjadi sangat penting, dengan sadar ditetapkan kualifikasi yang dibutuhkan dalam mendukung terlaksananya tugas yang didelegasikan. Pendelegasian ini dapat memperkuat tenaga organisasi dalam menggerakkan seluruh potensinya.

Dalam konteks pendidikan, guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Bahkan secara tegas Brandt sebagaimana dikutip Supriadi dan Jalal dalam Momon Sudarma menyatakan bahwa: Pembaharuan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru. Urgensi peran dan posisi guru ini, senada dengan Babari dan Prijono yang menyatakan bahwa: Guru dan dosen adalah faktor kunci dalam proses pemberdayaan dalam dunia pendidikan. Dengan kata lain, kualitas pendidikan Indonesia sangat ditentukan oleh faktor guru sebagai unsur dinamis dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap guru sebagai profesi atau pribadi, menjadi satu bagian penting dalam proses peningkatan mutu layanan dan kualitas lulusan pendidikan (Momon, 2013: 148).

Melalui proses pemberdayaan itu diharapkan para guru memiliki kepercayaan diri (*self-reliance*) (Mulyasa, 2007: 32).

#### 1) Tujuan Pemberdayaan

Tujuan pemberdayaan paling tidak harus diarahkan untuk hal yang sangat pokok, yaitu:

- a) Untuk menghasilkan keputusan yang terbaik dalam perencanaan yang lebih baik.
- b) Untuk keterlaksanaan program yang lebih baik dan akhirnya mendapatkan hasil yang lebih baik.
- c) Untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan.

#### 2) Tahapan Pemberdayaan

Ada tiga tahapan untuk melakukan pemberdayaan, yaitu:

- a) Menyadarkan, yaitu memberikan pemahaman atau pengertian bahwa yang bersangkutan mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi.

- b) Memampukan (*capacity building*), yaitu yang bersangkutan diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan”. Pemberian kemampuan umumnya dilakukan dengan pelatihan atau workshop.
- c) Memberikan daya (*empowerment*), yaitu yang bersangkutan diberikan daya kekuasaan, otoritas, atau peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada assessment atau kebutuhan (Nurul, 2016: 92).

Agar pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah dapat dilaksanakan secara optimal, menurut Slamet P.H dalam Ikbal Barlian (2013: 14) dibutuhkan kreativitas kepala sekolah untuk melakukan upaya-upaya pemberdayaan terhadap stafnya, baik staf akademik maupun administrasi dengan cara:

- 1) Merancang suatu jabatan yang memberikan rasa memiliki dan tanggung jawab.
- 2) Mengupayakan terbentuknya kerjasama kelompok.
- 3) Mengupayakan peningkatan kemampuan dan kesanggupan kerja seseorang.
- 4) Memberikan pendelegasian dan melakukan pengawasan yang jelas.
- 5) Menyusun secara bersama visi, misi, tujuan, dan strategi yang jelas yang dapat diterima oleh warganya.
- 6) Mengomunikasikan secara efektif tentang rencana, implementasi, dan hasil kerja.
- 7) Mengupayakan sistem yang memberdayakan semua orang terhadap komunikasi. Kompensasi, evaluasi, disiplin, kebijakan personal, seleksi, dan promosi, informasi pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan karier.

Kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah harus diwujudkan dengan pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah (*reward*) bagi mereka yang berprestasi, dan

pemberian hukuman (punishment) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas (Imam, 2012: 33).

**b. *Asset-Based Community Development (ABCD)***

Konsep *Asset-Based Community Development (ABCD)* diperkenalkan oleh John McKnight dan Jody Kretzmann pada tahun 1990 (Garcia, 2020). Pendekatan ini menekankan bahwa setiap komunitas, tidak peduli seberapa kurang diuntungkan atau terpinggirkan, memiliki aset berharga yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi tantangan dan menciptakan lingkungan yang berkembang. Aset-aset ini bisa berupa hal yang nyata, seperti infrastruktur fisik, tanah, dan sumber daya keuangan, atau hal yang tidak nyata, seperti keterampilan, bakat, warisan budaya, dan jaringan sosial.

Ryan dalam Ansori (2021) menyatakan konsep *Asset-Based Community Development (ABCD)* menempatkan kesadaran kepada individu masyarakat dalam komunitas sebagai aset. Kesadaran individu yang dibangun adalah kesadaran bahwa semua orang, semua individu memiliki kapasitas atau kemampuan yang bernilai bagi diri sendiri dan orang lain. Kesadaran ini bisa bergerak dari individu satu ke individu lain atau kepada komunitas dan berdampak kolektif terhadap komunitas. Berangkat dari kesadaran ini akan tercipta suatu bangunan komunitas yang kuat. Komunitas yang kuat adalah komunitas yang mengakui kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya, dan memastikan bahwa kemampuan itu diberikan dan dimanfaatkan bagi komunitas itu sendiri dan juga bagi yang lain. Dalam konteks sekolah sebagai komunitas maka kesadaran ini juga dimiliki oleh seluruh warga sekolah, dengan demikian sekolah dengan energi positif semua warga akan mampu meningkatkan mutunya. Konsep *Asset-Based Community Development (ABCD)* adalah konsep yang menuntut adanya pemberdayaan semua elemen yang ada di dalam sebuah komunitas. Ketika ada ketidakberdayaan sebuah komunitas berarti terjadi ketidakberdayaan yang disebabkan oleh kondisi dan disposisi yang subyektif. Bila demikian pemberdayaan dari dalam harus dilakukan



termasuk juga bila terjadi pada sebuah komunitas (sekolah). Adapun indikator *Asset-Based Community Development* (ABCD) sebagai berikut:

1) Identifikasi Aset Individu

Pendekatan *Asset-Based Community Development* (ABCD) dalam konteks pendidikan menekankan pentingnya mengidentifikasi dan memanfaatkan aset yang dimiliki oleh individu, dalam hal ini para guru. Identifikasi aset individu guru menjadi langkah pertama dalam proses pemberdayaan, karena setiap guru memiliki keterampilan, pengetahuan, dan bakat yang unik yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Identifikasi ini dilakukan dengan menganalisis kompetensi profesional, keterampilan interpersonal, pengalaman mengajar, serta minat dan bakat khusus yang dimiliki oleh setiap guru. Misalnya, ada guru yang unggul dalam penerapan teknologi dalam pembelajaran, sementara yang lain memiliki keahlian dalam membangun hubungan baik dengan siswa dan orang tua. Dengan memahami kekuatan individu ini, sekolah dapat menempatkan guru sesuai dengan bidang keahlian mereka, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan harmonis.

Pemetaan aset individu guru dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti wawancara, survei kompetensi, diskusi kelompok, dan observasi langsung di kelas. Data yang diperoleh kemudian digunakan untuk merancang program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi setiap guru. Guru yang memahami aset dan potensinya lebih percaya diri dalam mengajar, lebih terbuka terhadap inovasi, dan lebih aktif dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah. Penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan ABCD bukan hanya sekadar pemberdayaan guru, tetapi juga strategi untuk membangun ekosistem pendidikan yang lebih berdaya dan berkelanjutan (Alhamudin et al., 2020).

Dengan demikian, identifikasi aset individu guru bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru secara individu, tetapi juga memperkuat komunitas sekolah secara keseluruhan. Guru yang diberdayakan dengan pendekatan berbasis aset akan lebih termotivasi, memiliki rasa kepemilikan terhadap sekolah, dan mampu memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap peserta didik dan lingkungan pendidikan di sekitarnya.

## 2) Pengembangan Aset Kolektif Sekolah

Pengembangan aset kolektif sekolah dalam pendekatan *Asset-Based Community Development* (ABCD) berfokus pada optimalisasi sumber daya yang dimiliki oleh sekolah untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan guru. Aset kolektif ini mencakup berbagai aspek, seperti fasilitas sekolah, budaya organisasi, jejaring sosial, serta kolaborasi antar pemangku kepentingan. Dengan memanfaatkan aset yang sudah ada, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk berkembang secara profesional dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Salah satu bentuk implementasi pengembangan aset kolektif adalah dengan memanfaatkan fasilitas sekolah secara optimal. Laboratorium, perpustakaan, ruang multimedia, serta teknologi yang tersedia dapat digunakan sebagai sarana peningkatan keterampilan mengajar guru. Misalnya, sekolah dapat menyediakan akses pelatihan bagi guru dalam penggunaan teknologi pembelajaran berbasis digital, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan era pendidikan modern.

Selain itu, budaya organisasi yang mendukung pengembangan guru juga menjadi aset penting. Sekolah yang memiliki budaya kolaboratif akan mendorong guru untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan sesama rekan kerja. Kegiatan seperti diskusi rutin antar guru, workshop internal, serta program mentoring dapat membantu guru dalam meningkatkan kompetensi mereka.

Budaya saling mendukung ini juga meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi, sehingga guru lebih bersemangat dalam berkontribusi. Jejaring sosial dan kemitraan juga menjadi bagian penting dalam pengembangan aset kolektif sekolah. Sekolah dapat bekerja sama dengan universitas, lembaga pelatihan guru, dan komunitas pendidikan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang lebih luas. Dengan demikian, guru tidak hanya belajar dari sesama rekan kerja, tetapi juga mendapatkan wawasan dari para ahli di luar lingkungan sekolah (Rinawati et al., 2022).

Dengan menerapkan strategi pengembangan aset kolektif ini, sekolah tidak hanya memberdayakan guru secara individu tetapi juga menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih kuat dan berkelanjutan. Kombinasi antara fasilitas yang mendukung, budaya organisasi yang positif, dan jaringan yang luas akan memberikan dampak jangka panjang dalam peningkatan kualitas pendidikan.

### 3) Pemetaan Hubungan dan Jaringan

Dalam konteks pemberdayaan guru melalui pendekatan *Asset-Based Community Development* (ABCD), pemetaan hubungan dan jaringan menjadi aspek penting yang memungkinkan sinergi antara berbagai pihak dalam komunitas sekolah. Guru tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai penghubung antara sekolah, orang tua, dan masyarakat sekitar. Dengan membangun jejaring yang kuat, guru dapat memperoleh dukungan dalam bentuk sumber daya, pelatihan, serta kesempatan kolaborasi yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Misalnya, sekolah dapat mengadakan pertemuan berkala antara guru dan orang tua untuk mendiskusikan perkembangan siswa serta mencari solusi atas tantangan pembelajaran. Selain itu, kerja sama dengan organisasi pendidikan, lembaga pelatihan, dan komunitas profesional juga dapat membuka peluang bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan berbagi pengalaman (Rinawati et al., 2022). Dengan adanya jaringan yang kuat, guru akan

lebih percaya diri dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif dan efektif.

#### 4) Pengembangan Kapasitas Guru

Peningkatan kapasitas guru menjadi salah satu indikator penting dalam pendekatan ABCD. Pemberdayaan guru harus diarahkan pada peningkatan keterampilan profesional, baik dalam hal penguasaan materi ajar, metode pembelajaran, maupun pemanfaatan teknologi dalam proses belajar-mengajar. Salah satu bentuk pengembangan kapasitas guru adalah melalui pelatihan dan lokakarya yang berkelanjutan (Alhamudin et al., 2020). Selain pelatihan formal, guru juga dapat mengembangkan kapasitasnya melalui komunitas belajar atau kelompok diskusi yang memungkinkan mereka berbagi praktik terbaik dan saling memberikan umpan balik. Dengan adanya peningkatan kapasitas ini, guru akan lebih siap menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang serta mampu memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi siswa.

#### 5) Partisipasi Aktif dalam Pengambilan Keputusan

Pemberdayaan guru tidak hanya sebatas peningkatan keterampilan mengajar, tetapi juga mencakup keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan di sekolah. Pendekatan ABCD menekankan bahwa guru harus diberikan ruang untuk berkontribusi dalam menentukan kebijakan pendidikan yang mempengaruhi mereka secara langsung. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk forum atau dewan guru yang memiliki kewenangan dalam memberikan masukan terkait kurikulum, metode pembelajaran, hingga kebijakan sekolah yang berkaitan dengan kesejahteraan tenaga pendidik. Partisipasi aktif ini memberikan rasa kepemilikan (*sense of ownership*) kepada guru, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, keterlibatan dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan

rasa percaya diri guru dan memperkuat solidaritas antar sesama tenaga pendidik dalam mencapai tujuan bersama (Rinawati et al., 2022).

6) Pemanfaatan Teknologi sebagai Aset

Dalam era digital, teknologi menjadi salah satu aset utama yang dapat dimanfaatkan dalam pemberdayaan guru. Pendekatan ABCD menekankan bahwa teknologi yang tersedia harus dioptimalkan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran. Guru dapat memanfaatkan berbagai platform pembelajaran daring, seperti *Learning Management System* (LMS), aplikasi kuis interaktif, serta media sosial sebagai alat untuk berkomunikasi dan berbagi materi dengan siswa. Selain itu, pemanfaatan teknologi juga dapat membantu guru dalam mengembangkan bahan ajar yang lebih menarik dan interaktif, seperti video pembelajaran, simulasi digital, atau presentasi berbasis multimedia (Rinawati et al., 2022). Untuk mendukung implementasi ini, sekolah perlu memberikan pelatihan kepada guru agar mereka dapat menggunakan teknologi secara efektif. Dengan mengoptimalkan aset teknologi yang tersedia, guru akan lebih siap menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21 serta mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan inovatif.

7) Evaluasi dan Refleksi Berkelanjutan

Evaluasi dan refleksi berkelanjutan merupakan tahap penting dalam pemberdayaan guru berbasis ABCD. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program pemberdayaan yang telah dijalankan serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah dengan melakukan refleksi rutin melalui pertemuan berkala, di mana guru dapat berbagi pengalaman, tantangan, serta pencapaian mereka dalam proses pembelajaran. Selain itu, umpan balik dari siswa, orang tua, dan rekan sejawat juga menjadi aspek penting dalam evaluasi ini. Sekolah dapat menyusun instrumen evaluasi berupa kuesioner atau wawancara untuk mengukur dampak dari berbagai inisiatif pemberdayaan yang telah diterapkan

(Rinawati et al., 2022). Dengan adanya evaluasi yang berkelanjutan, sekolah dapat terus melakukan perbaikan yang diperlukan agar program pemberdayaan guru tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu secara utuh. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif diharapkan peneliti dapat memecahkan masalah sesuai yang diharapkan (Lexy, 2017).

Kesatuan ini berupa program, peristiwa, kegiatan, atau suatu individu yang terikat dalam kesatuan sistem. Studi kasus bisa dikatakan sebagai penelitian yang diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, memperoleh pemahaman dari suatu kasus (Nana Syaodih, 2009). Penulis menggunakan jenis studi kasus karena obyek yang ingin diperoleh berupa implementasi pemberdayaan Guru dengan penerapan *Asset-Based Community Development* (ABCD). Dengan studi kasus diharapkan bisa memperoleh hasil yang maksimal.

### 2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, Kabupaten Tegal. Sekolah ini terletak di Jalan Raya Katesan III Desa Tembok Banjaran, Kec. Adiwerna Kabupaten Tegal.

Alasan peneliti memilih lokasi di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. *Pertama*, Sekolah ini dipilih karena peran pentingnya sebagai pusat pendidikan di daerah tersebut, di mana masyarakat sekitar sangat terlibat. Mengingat keberadaan SD Budi Mulia Muhammadiyah yang terkenal dan terkenal di seluruh Muhammadiyah, ada kemungkinan besar bahwa guru dapat

diberdayakan melalui model *Asset Based Community Development* (ABCD). Sekolah ini memiliki lingkungan sekitar yang mendukung dan orang tua dan komunitas yang terlibat, yang membuatnya contoh yang bagus untuk menerapkan pendekatan pengembangan berbasis komunitas. **Kedua**, SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna sangat berkomitmen untuk menerapkan pendekatan inovatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan menerapkan pemberdayaan guru melalui metode *Asset Based Community Development* (ABCD) di sekolah ini, diharapkan peran guru sebagai kekuatan utama dalam mendukung pembelajaran dan pembangunan komunitas sekolah dapat dimaksimalkan, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sekolah ini memiliki dukungan komunitas dan lokasi strategis yang ideal untuk penelitian tentang pentingnya menerapkan pemberdayaan guru.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif. Data kualitatif yang dimaksud untuk menggambarkan pemberdayaan guru dengan penerapan *Asset-Based Community Development* (ABCD), terutama relevansinya dengan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Sumber data dalam penelitian ini meliputi sumber data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh subjek penelitian secara langsung dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya (Wicaksana & Rachman, 2019). Sumber data primer seluruh informan yang ada. Sumber sekunder meliputi guru dan staf. Tujuan dari pemilihan informan ini untuk mengetahui pemberdayaan guru melalui penerapan *Asset-Based Community Development* (ABCD).

### **4. Teknik Pengumpulan data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.



a. Metode Observasi

Metode menganalisis secara langsung dengan mencatat secara sistematis dan mengamati suatu individu atau kelompok tertentu (Sugiyono, 2010). Kegiatan observasi digunakan penulis untuk mengamati langsung proses pemberdayaan guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna.

Pengamatan secara langsung bertujuan agar penulis berpengalaman langsung terhadap pemberdayaan guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Dengan pengamatan dari pengalaman tersebut diharapkan peneliti mendapatkan data yang akurat dan mendapatkan informasi secara langsung mengenai proses pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pemberdayaan guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna.

b. Wawancara

Bungin (2005:126) wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan orang yang informan atau yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Inti dari metode wawancara ini bahwa di setiap penggunaan metode ini selalu ada pewawancara, materi wawancara dan pedoman wawancara. Untuk penelitian ini dilakukan wawancara mendalam dengan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah, serta Kepala Sekolah. Berikut ini Instrumen wawancara:

1) Wawancara dengan Guru

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana Pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna?
2.	Bagaimana upaya kepala sekolah dalam memberikan pemahaman atau pengertian bahwa guru mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi atau inovasi?
3.	Apakah Guru diberi daya atau kemampuan agar

	dapat diberikan “kekuasaan” dengan pemberian kemampuan yang dilakukan dengan adanya pelatihan atau workshop?
4.	Apakah Guru diberikan kekuasaan dan otoritas penuh dalam setiap kegiatan sekolah?
5.	Apakah guru diberikan peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada kebutuhan?

**Tabel 1. Instrumen Wawancara Guru**

2) Wawancara dengan Kepala Sekolah

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimana Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna diberdayakan dalam upaya pengembangan sekolah?
2.	Bagaimana strategi anda dalam merancang suatu jabatan yang memberikan rasa memiliki dan tanggung jawab.
3.	Sebagai Kepala Sekolah bagaimana mengupayakan terbentuknya kerjasama kelompok?
4.	Bagaimana mengupayakan peningkatan kemampuan dan kesanggupan kerja guru?
5.	Bagaimana memberikan pendelegasian dan melakukan pengawasan yang jelas kepada para Guru?
6.	Bagaimana menyusun secara bersama visi, misi, tujuan, dan strategi yang jelas yang dapat diterima oleh para Guru?
7.	Bagaimana mengomunikasikan secara efektif tentang rencana, implementasi, dan hasil kerja Guru?
8.	Bagaimana upaya sistem yang memberdayakan semua Guru terhadap komunikasi, Kompensasi, evaluasi, disiplin, kebijakan personal, seleksi, dan promosi, informasi pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan karier Guru?

**Tabel 1. Instrumen Wawancara Kepala Sekolah**

c. Dokumentasi

Penulis menggunakan metode dokumentasi resmi yang terdiri atas dokumen internal dan eksternal. Dokumen internal berupa memo, pengumuman, instruksi, aturan suatu lembaga (SD Budi Mulia

Muhammadiyah Adiwerna) yang digunakan oleh kalangan sendiri. Termasuk di dalamnya risalah atau laporan rapat, keputusan pemimpin, dan sebagainya. Sedangkan dokumentasi eksternal berisi bahan-bahan informasi yang dihasilkan oleh suatu lembaga sosial, misalnya majalah, buletin, pernyataan, dan berita yang disiarkan kepada media masa. Dokumentasi eksternal dapat dimanfaatkan untuk menelaah konteks sosial, kepemimpinan, dan lain-lain.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis yang dipakai oleh penulis adalah model yang dikembangkan Miles dan Huberman. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut (Matthew B. Miles, 2009):

### a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari khususnya yang berkaitan dengan implementasi pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna dengan Metode *Asset-Based Community Development* (ABCD).

### b. Penyajian Data

Dengan melihat penyajian-penyajian dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisis ataukah mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut. Oleh karena itu, semua data yang ada di lapangan akan dianalisis sehingga dapat memunculkan deskripsi tentang Pemberdayaan guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna.

Data yang disajikan yakni mengenai sejarah berdirinya SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, letak geografis, perencanaan serta pemberdayaan guru dengan metode *Asset-Based Community Development*

(ABCD) serta data-data lain seperti guru dan karyawan, dan jumlah peserta didik SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan kegiatan penggambaran yang utuh dari obyek penelitian yang telah dikumpulkan. Proses penarikan kesimpulan didasarkan pada gabungan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk pada penyajian data penelitian. Melalui informasi tersebut, penulis dapat melihat apa yang ditelitinya dan menemukan kesimpulan yang benar mengenai obyek penelitian ini.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Deskripsi hasil penelitian ini disajikan guna untuk memaparkan hasil yang telah peneliti laksanakan. Hasil penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi dalam Pemberdayaan Guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Berdasarkan hasil penelitian, yang dilakukan peneliti mulai tanggal 1 april sampai dengan 30 mei 2024.

##### **1. HASIL**

###### **a. Bentuk Penerapan ABCD dalam Pemberdayaan Guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna**

*Asset Based Community Development* (ABCD) merupakan pendekatan yang berfokus pada pemetaan, pemanfaatan, dan pengembangan aset yang sudah ada dalam komunitas, termasuk keterampilan dan pengetahuan individu yang ada dalam sekolah. Di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru, memperkuat kapasitas sekolah dalam menghadapi tantangan pendidikan, serta menciptakan budaya kolaboratif di antara guru dan kepala sekolah. Temuan dari hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna telah menciptakan dampak signifikan pada peningkatan profesionalisme guru, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

## 1) Pemetaan Aset

Langkah pertama dalam penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna adalah melakukan pemetaan aset guru-guru yang ada di sekolah.

Pemetaan dilakukan untuk mengidentifikasi kompetensi individu, keterampilan profesional, serta potensi pengembangan yang dimiliki oleh setiap guru. Dari hasil pemetaan ini, kepala sekolah mendapatkan gambaran mengenai aset yang bisa dimanfaatkan dan dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah (W/Abdul Hamid/Guru/13-05-2024).

Pemetaan aset ini dilakukan secara sistematis dengan mengevaluasi kinerja guru melalui observasi langsung di kelas, evaluasi tertulis, serta diskusi internal di antara guru dan kepala sekolah. Berdasarkan wawancara, ditemukan bahwa kepala sekolah secara berkala melakukan penilaian kinerja untuk menentukan area mana saja yang membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Pendekatan ini relevan dengan UU No. 14 Tahun 2005, yang menyebutkan bahwa setiap guru memiliki hak untuk mendapatkan pengembangan profesional berkelanjutan. Dengan pemetaan ini, sekolah dapat lebih efektif dalam merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap guru.

Hasil dari pemetaan aset guru ini tidak hanya digunakan sebagai acuan untuk merancang pelatihan yang sesuai, tetapi juga untuk menyesuaikan tugas-tugas guru dengan kompetensi dan minat mereka. Guru yang memiliki keterampilan khusus dalam pengajaran kreatif ditugaskan untuk memimpin pelatihan internal bagi rekan-rekan mereka, berbagi metode dan teknik pengajaran inovatif yang dapat diaplikasikan di kelas (W/Aisyah/Guru/13-05-2024).

Peran ini memungkinkan guru-guru yang memiliki kreativitas lebih untuk berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan profesional di sekolah, sambil mendorong guru-guru lain untuk meningkatkan keterampilan kreatif.

Sementara itu, guru yang memiliki keahlian dalam manajemen kelas diberikan kesempatan untuk terlibat dalam program peningkatan kapasitas, yang dirancang untuk membantu mereka mengelola kelas yang lebih besar dan beragam secara lebih efektif. Program ini mencakup pelatihan tentang strategi pengelolaan peserta didik, termasuk bagaimana menghadapi peserta didik dengan berbagai latar belakang sosial dan tingkat kemampuan yang berbeda. Dengan mengoptimalkan aset yang sudah ada di sekolah, penerapan ini secara langsung mencerminkan prinsip dasar *Asset Based Community Development* (ABCD), yaitu memanfaatkan aset internal yang dimiliki oleh komunitas (dalam hal ini, para guru) untuk meningkatkan efisiensi operasional dan efektivitas pembelajaran di sekolah. Setiap guru memainkan peran penting yang disesuaikan dengan kekuatan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kolektif sekolah.

## **2) Pelatihan dan Workshop**

Pelatihan dan workshop menjadi bagian dari penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) dalam pemberdayaan guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Berdasarkan hasil wawancara, setiap guru diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan eksternal yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogi, profesional, dan sosial mereka. Pelatihan-pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk memperkaya pengetahuan guru, tetapi juga untuk memperkuat kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan modern.

Pelatihan yang diikuti mencakup berbagai bidang, seperti pengembangan kurikulum, pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*), dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Pelatihan ini memungkinkan guru untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan, yang penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis dan relevan dengan kebutuhan peserta didik (W/Gabriel/Guru/13-05-2024).

Salah satu contoh pelatihan berbasis proyek yang diikuti oleh Ustadzah Aisyah memberikan guru keterampilan untuk merancang pembelajaran interaktif yang melibatkan peserta didik secara aktif dalam proses belajar. Pendekatan ini mengubah paradigma pengajaran tradisional menjadi lebih partisipatif, di mana peserta didik tidak hanya menjadi penerima informasi, tetapi juga terlibat secara langsung dalam pemecahan masalah dan penyelesaian proyek-proyek nyata yang relevan dengan materi yang diajarkan. Pembelajaran berbasis proyek ini mendorong peserta didik untuk berpikir kritis, berkolaborasi, dan mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam konteks dunia nyata, sehingga meningkatkan motivasi belajar peserta didik secara keseluruhan.

Lebih dari itu, metode pembelajaran berbasis proyek juga mendorong guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi. Guru-guru yang terlibat dalam pelatihan ini mampu merancang strategi pembelajaran yang bervariasi, menyesuaikan metode pengajaran mereka dengan gaya belajar peserta didik yang berbeda-beda, serta menciptakan lingkungan kelas yang lebih dinamis dan interaktif. Hal ini tidak hanya memberikan dampak positif pada hasil belajar peserta didik, tetapi juga meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengajaran itu sendiri. Guru yang merasa diberdayakan untuk mengembangkan dan menerapkan metode baru cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Metode ini juga sesuai dengan amanat UU No. 14 Tahun 2005, yang menekankan pentingnya kompetensi pedagogi dalam menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi peserta didik. Dengan melibatkan peserta didik dalam pembelajaran berbasis proyek, guru tidak hanya sekadar menyampaikan informasi, tetapi juga membantu peserta didik untuk membangun keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah, yang sangat penting untuk



kesuksesan mereka di masa depan. Selain itu, guru juga didorong untuk selalu meningkatkan kompetensi mereka melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan, yang sejalan dengan tujuan undang-undang untuk menciptakan tenaga pendidik yang kompeten dan berkualitas.

Pelatihan teknologi sebagai bagian dari upaya pemberdayaan guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Dalam era digital saat ini, teknologi bukan lagi sekadar pelengkap dalam proses pembelajaran, tetapi telah menjadi alat bantu utama yang mempengaruhi cara guru menyampaikan materi dan bagaimana peserta didik berinteraksi dengan pelajaran (W/Abdul Hamid/Guru/13-05-2024).

Oleh karena itu, pelatihan yang diikuti oleh guru-guru SD Budi Mulia tidak hanya berfokus pada aspek pedagogi tradisional, tetapi juga mencakup penggunaan platform digital, alat evaluasi online, serta pembuatan konten interaktif yang dapat diakses oleh peserta didik di luar jam sekolah. Pelatihan ini memungkinkan guru untuk lebih fleksibel dalam menyampaikan materi, memantau kemajuan belajar peserta didik, dan memberikan umpan balik secara real-time.

Penggunaan teknologi dalam pembelajaran membawa banyak keuntungan, terutama dalam meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi pengajaran. Platform digital, seperti *Learning Management System* (LMS), memungkinkan guru untuk mengunggah materi pelajaran, memberikan tugas, dan bahkan melakukan ujian online. Peserta didik dapat mengakses materi tersebut kapan saja dan dari mana saja, yang membuat proses belajar tidak terbatas pada waktu atau ruang kelas. Alat evaluasi online juga membantu guru untuk memantau kemajuan peserta didik secara lebih efektif, dengan laporan otomatis yang memperlihatkan perkembangan belajar setiap peserta didik. Hal ini memberikan wawasan lebih dalam kepada guru mengenai kebutuhan individu peserta didik, sehingga guru dapat memberikan dukungan yang lebih tepat sasaran.

Pembuatan konten interaktif yang diintegrasikan dalam pembelajaran digital, seperti video interaktif, kuis online, dan simulasi virtual, tidak hanya membuat proses pembelajaran menjadi lebih menarik bagi peserta didik, tetapi juga meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam proses belajar. Teknologi interaktif mendorong peserta didik untuk lebih aktif berpartisipasi, bukan hanya sebagai penerima informasi, tetapi juga sebagai partisipan aktif yang terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Hal ini sangat penting dalam mengembangkan keterampilan abad ke-21, seperti kolaborasi, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis, yang semakin dibutuhkan di dunia modern.

Setelah mengikuti pelatihan ini, setiap guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna diwajibkan untuk membagikan pengetahuan yang mereka peroleh kepada rekan-rekan guru lainnya melalui workshop internal.

Workshop ini memainkan peran penting dalam transfer pengetahuan di antara guru-guru, terutama bagi mereka yang belum sempat mengikuti pelatihan eksternal. Workshop ini dirancang untuk memastikan bahwa semua guru di sekolah dapat menerapkan teknologi dalam pengajaran mereka, terlepas dari apakah mereka secara langsung mengikuti pelatihan atau tidak (W/Mely/Guru/13-05-2024).

Workshop internal ini tidak hanya meningkatkan kapasitas kolektif guru di sekolah, tetapi juga memperkuat kolaborasi antar-guru. Kolaborasi ini menciptakan lingkungan di mana setiap guru berkontribusi dalam pengembangan keterampilan rekan-rekan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan komunitas belajar yang berkelanjutan. Guru-guru dapat saling berbagi praktik terbaik, berdiskusi tentang tantangan yang mereka hadapi dalam menggunakan teknologi di kelas, serta mencari solusi bersama yang efektif. Dengan adanya dukungan dan kerjasama ini, setiap guru

tidak merasa sendirian dalam menghadapi tantangan baru dalam pembelajaran digital, melainkan bekerja sebagai tim yang solid.

Kolaborasi ini juga membantu mempercepat adaptasi teknologi di lingkungan sekolah. Guru-guru yang sudah mahir dalam penggunaan teknologi dapat bertindak sebagai mentor bagi rekan-rekan mereka, memastikan bahwa setiap guru dapat menggunakan platform digital dan alat bantu teknologi dengan percaya diri. Proses ini menciptakan efek domino, di mana keterampilan dan pengetahuan yang didapatkan dari satu pelatihan menyebar ke seluruh komunitas sekolah, memperkuat kapasitas kolektif dalam menghadapi tantangan pendidikan modern.

Penggunaan teknologi di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna telah menjadi bagian integral dari strategi pengajaran yang diterapkan di sekolah. Melalui pelatihan teknologi dan kolaborasi antar-guru, sekolah berhasil menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, di mana teknologi digunakan secara efektif untuk meningkatkan pengalaman belajar peserta didik dan meningkatkan efisiensi pengajaran. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru melalui teknologi tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis guru, tetapi juga mendorong transformasi pendidikan yang lebih luas, di mana teknologi menjadi sarana untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi peserta didik.

Kepala sekolah di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna memainkan peran sentral dalam penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) sebagai strategi pemberdayaan guru.

Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai fasilitator pemberdayaan yang memastikan bahwa setiap guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan lainnya (W/Abdul Hamid/Guru/13-05-2024).

Peran ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang inklusif di mana setiap guru diberi ruang untuk berpartisipasi aktif dalam pengelolaan sekolah.

### **3) Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan yang inklusif ini sejalan dengan amanat UU No. 14 Tahun 2005, yang menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab langsung untuk memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru. Di SD Budi Mulia, kepala sekolah menerapkan kebijakan kesetaraan akses terhadap pelatihan dan program pengembangan, yang berarti setiap guru, tanpa memandang senioritas atau posisi formal, memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan sekolah. Langkah ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana setiap guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Selain memastikan kesetaraan akses terhadap pelatihan, kepala sekolah juga mendorong inovasi dalam pengajaran.

Kepala sekolah memberikan ruang kebebasan kepada guru untuk mencoba metode pengajaran baru yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Guru-guru didorong untuk berinovasi, mengembangkan strategi pengajaran kreatif yang dapat membantu meningkatkan keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran. Kebebasan ini tidak hanya meningkatkan motivasi guru, tetapi juga menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik dan dinamis bagi peserta didik (W/Aab/Guru/13-05-2024).

Dalam konteks tersebut, kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama yang memfasilitasi terjadinya transformasi pengajaran di sekolah. Kepala sekolah secara aktif mendorong guru-guru untuk terus belajar dan berbagi pengetahuan melalui workshop internal. Guru yang telah mengikuti pelatihan eksternal diwajibkan untuk mentransfer pengetahuan mereka kepada rekan-rekan lainnya, yang pada akhirnya memperkuat kolaborasi antar-guru. Sistem ini

memastikan bahwa pengetahuan baru yang diperoleh dari pelatihan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada seluruh komunitas sekolah. Proses ini menciptakan sinergi yang kuat di antara guru-guru, yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama yaitu peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan yang partisipatif dan inklusif ini menjadi dasar kuat bagi suksesnya penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Dengan memberikan wewenang kepada guru untuk berinovasi dan terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pemberdayaan guru. Guru-guru merasa didukung, diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka, dan berperan penting dalam membentuk arah pengajaran di sekolah. Pendekatan ini selaras dengan prinsip pemberdayaan kolektif yang ditekankan dalam *Asset Based Community Development* (ABCD), di mana kekuatan dan aset komunitas digunakan untuk mencapai perubahan positif di lingkungan sekolah.

#### **4) Kolaborasi Antar Guru**

Salah satu aspek paling penting dari penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna adalah kolaborasi antar-guru. Berdasarkan hasil wawancara, guru-guru yang mengikuti pelatihan di luar sekolah diwajibkan untuk membagikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh dengan rekan-rekan mereka melalui workshop internal atau diskusi kelompok. Proses ini dirancang agar pengetahuan baru yang diperoleh dari pelatihan tidak hanya dimanfaatkan oleh satu atau dua guru, tetapi juga disebarluaskan ke seluruh tenaga pengajar di sekolah. Dengan demikian, dampak positif dari pelatihan tersebut dapat dirasakan

oleh seluruh komunitas sekolah, menciptakan sinergi dalam pengembangan kualitas pengajaran.

Kolaborasi ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif, di mana setiap guru merasa terlibat secara langsung dalam proses pengembangan sekolah. Ini bukan hanya tentang pelatihan formal, tetapi juga tentang bagaimana guru dapat saling bertukar pengalaman, berbagi praktik terbaik, dan mendiskusikan tantangan-tantangan yang dihadapi dalam pengajaran sehari-hari (W/Ruly/Guru/13-05-2024).

Proses berbagi pengetahuan ini juga sangat relevan dengan Pasal 20 UU No. 14 Tahun 2005, yang menyatakan bahwa guru memiliki kewajiban untuk berkontribusi terhadap pengembangan sekolah melalui pembelajaran berkelanjutan.

Melalui kolaborasi ini, SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sinergis, di mana guru-guru bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama, yaitu peningkatan kualitas pendidikan. Setiap guru merasa memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pengajaran di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) tidak hanya berdampak pada pemberdayaan individu, tetapi juga mendorong terjadinya pemberdayaan kolektif, di mana seluruh komunitas sekolah bekerja sama untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Workshop internal yang dilakukan secara berkala juga memperkuat solidaritas antar-guru, karena melalui proses ini, guru yang telah mengikuti pelatihan eksternal berperan sebagai mentor bagi rekan-rekan mereka. Mereka berbagi pengetahuan baru yang mereka peroleh dan membantu guru lain untuk mengaplikasikan praktik-praktik pengajaran yang lebih inovatif. Sistem ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat komunitas pembelajaran di sekolah.

Dalam konteks pengembangan profesional berkelanjutan yang diamanatkan oleh UU No. 14 Tahun 2005, kolaborasi antar-guru

melalui workshop internal ini merupakan salah satu mekanisme utama yang mendukung pengembangan kompetensi pedagogi dan profesionalisme guru secara terus-menerus.

Guru yang tidak mengikuti pelatihan langsung tetap mendapatkan kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui workshop ini, yang pada akhirnya menciptakan kesetaraan akses terhadap pengetahuan dan keterampilan baru (W/Aisyah/Guru/13-05-2024).

**b. Relevansi Penerapan ABCD dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen**

Pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) yang diterapkan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna menunjukkan relevansi yang kuat dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang ini menetapkan bahwa guru harus memperoleh pengembangan profesional yang berkelanjutan, berhak atas kesetaraan akses terhadap pelatihan, serta berhak diberdayakan berdasarkan kompetensi dan kewenangan profesional mereka. Penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) di sekolah ini tidak hanya memaksimalkan aset-aset yang sudah ada dalam komunitas guru, tetapi juga secara langsung mendukung peningkatan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru sesuai dengan mandat yang diatur dalam undang-undang tersebut.

**1) Relevan dengan Pengembangan Profesi**

Salah satu prinsip utama yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 adalah hak setiap guru untuk mendapatkan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). UU ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi secara terus-menerus, agar guru selalu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi di dunia pendidikan. Di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) secara jelas mendukung prinsip ini, dengan memberikan guru akses ke berbagai program pelatihan eksternal dan workshop internal yang



dirancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogi, sosial, dan profesional mereka.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru-guru secara rutin diikutsertakan dalam pelatihan yang relevan dengan tugas mereka, seperti pelatihan tentang pengajaran berbasis proyek, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta manajemen kelas yang efektif. Pelatihan ini bukan hanya membantu guru untuk meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk lebih inovatif dalam mengembangkan strategi pengajaran yang lebih interaktif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Pelatihan tentang pembelajaran berbasis proyek memberikan ide baru untuk menerapkan pembelajaran kolaboratif di mana peserta didik tidak hanya menerima materi secara pasif, tetapi secara aktif terlibat dalam memecahkan masalah nyata (W/Aisyah/Guru/13-05-2024).

Relevansi ini dapat dilihat dari cara penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) mendorong guru untuk terus berinovasi dalam pengajaran. Dalam Pasal 10 UU No. 14 Tahun 2005, disebutkan bahwa guru harus mampu mengembangkan kompetensi pedagogi agar dapat menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik. Dengan pelatihan berkelanjutan yang diintegrasikan melalui *Asset Based Community Development* (ABCD), guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna telah mampu mengembangkan metode pengajaran baru yang lebih dinamis, kreatif, dan partisipatif. Hal ini juga mendorong guru untuk lebih responsif terhadap perkembangan teknologi, yang semakin hari semakin menjadi bagian integral dari dunia pendidikan.

## **2) Relevan dengan Pengembangan Kompetensi**

Penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) juga mendukung pengembangan kompetensi sosial guru, yang diatur dalam undang-undang sebagai salah satu dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Melalui workshop internal, guru-guru

tidak hanya berbagi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan, tetapi juga memperkuat hubungan profesional antar-guru, yang berdampak positif pada kolaborasi dan kerja tim di sekolah.

Berbagi pengetahuan dengan rekan-rekannya melalui workshop internal membantu meningkatkan solidaritas di antara para guru, sehingga mereka dapat bekerja sama secara lebih efektif untuk menciptakan suasana belajar yang lebih baik (W/Gabriel/Guru/13-05-2024).

Salah satu prinsip yang sangat ditekankan dalam UU No. 14 Tahun 2005 adalah hak setiap guru untuk mendapatkan akses yang setara terhadap program pelatihan dan pengembangan. Kesetaraan akses ini mencakup kesempatan bagi semua guru, tanpa memandang senioritas, untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan pengembangan profesional mereka. Di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) diterapkan dengan memastikan bahwa setiap guru diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, workshop, dan program pengembangan lainnya.

Sekolah menerapkan sistem rotasi di mana guru-guru secara bergantian diikutsertakan dalam pelatihan eksternal yang relevan dengan tugas pengajaran mereka. Ini memastikan bahwa tidak ada guru yang tertinggal dalam hal pengembangan kompetensi, serta mendukung kesetaraan akses yang diatur dalam UU (W/Abdul Hamid/Guru/13-05-2024).

Pendekatan ini relevan dengan Pasal 12 UU No. 14 Tahun 2005, yang menekankan bahwa setiap guru berhak mendapatkan pengembangan profesional tanpa diskriminasi. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam memastikan bahwa semua guru, baik yang senior maupun junior, mendapatkan akses yang adil ke pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi mereka.

Selain kesetaraan akses terhadap pelatihan, workshop internal yang diselenggarakan di sekolah juga menjadi bagian dari upaya

untuk menciptakan kesetaraan pengetahuan di antara guru. Ustadzah Aisyah menekankan bahwa setelah mengikuti pelatihan, setiap guru diwajibkan untuk membagikan pengetahuan yang mereka peroleh kepada rekan-rekannya. Ini memastikan bahwa semua guru, bahkan mereka yang tidak mengikuti pelatihan langsung, dapat memperoleh pengetahuan baru yang relevan dan dapat menerapkannya dalam pengajaran mereka. Proses ini menciptakan siklus pembelajaran yang inklusif, di mana setiap guru memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang, tanpa terkecuali.

Kesetaraan akses ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif, di mana semua guru merasa diberdayakan dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam pengembangan sekolah. Hal ini sejalan dengan visi pendidikan nasional yang mengutamakan keadilan dalam akses pendidikan, tidak hanya bagi peserta didik tetapi juga bagi tenaga pendidik. Dengan penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD), SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna berhasil menciptakan budaya pengembangan profesional yang inklusif, yang memperkuat komitmen sekolah terhadap pemberdayaan guru secara merata.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005, ditekankan bahwa pemberdayaan guru harus dilakukan berdasarkan kompetensi profesional dan wewenang yang dimiliki oleh guru. Kompetensi ini meliputi kompetensi pedagogi, profesional, sosial, dan kepribadian, yang harus dikembangkan secara berkelanjutan agar guru mampu menjalankan tugas mereka secara efektif. Penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna menekankan pentingnya pemberdayaan guru berdasarkan kompetensi spesifik yang mereka miliki, serta memberikan mereka otoritas untuk memimpin dalam area yang menjadi kekuatan mereka.

Kepala sekolah secara aktif melakukan pemetaan aset untuk mengidentifikasi potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan hasil pemetaan ini, guru-guru diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Misalnya, guru yang memiliki keahlian dalam metode pengajaran kreatif diberi tugas untuk memimpin workshop internal yang bertujuan untuk mengembangkan kreativitas pengajaran di antara rekan-rekan mereka (W/Ruli/Guru/13-05-2024).

Pemberdayaan semacam ini mencerminkan prinsip dalam UU No. 14 Tahun 2005, yang menyatakan bahwa pemberdayaan guru harus dilakukan dengan memberikan mereka wewenang untuk mengambil keputusan yang relevan dengan bidang kompetensi mereka.

Pemberdayaan berdasarkan kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja individu guru, tetapi juga memperkuat kinerja kolektif sekolah. Dengan memberikan guru tanggung jawab sesuai dengan keahlian mereka, sekolah dapat memaksimalkan potensi yang ada di dalam komunitas guru, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Ustadzah Gabriela menambahkan bahwa:

Melalui pemberdayaan guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Guru memiliki rasa memiliki yang lebih besar terhadap sekolah, karena merasa bahwa guru diberi peran penting dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi sekolah (W/Gabriel/Guru/13-05-2024).

### **3) Relevan dengan Wewenang Profesional**

Penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) juga mendukung prinsip wewenang profesional yang diatur dalam Pasal 20 UU No. 14 Tahun 2005, di mana guru diberikan otoritas untuk mengambil keputusan terkait dengan kurikulum dan metode pengajaran. Di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, kepala sekolah memberikan kebebasan bagi guru untuk mengembangkan

metode pengajaran yang mereka anggap paling efektif, selama metode tersebut sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Pemberian kebebasan ini tidak hanya meningkatkan kreativitas guru, tetapi juga memungkinkan mereka untuk menyesuaikan strategi pengajaran dengan karakteristik peserta didik mereka.

Secara keseluruhan, penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna sangat relevan dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) tidak hanya mendukung pengembangan profesional berkelanjutan guru, tetapi juga memastikan bahwa setiap guru mendapatkan kesetaraan akses terhadap pelatihan dan program pengembangan lainnya. Selain itu, pemberdayaan guru berdasarkan kompetensi spesifik mereka membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap guru merasa dihargai dan diberi peran penting dalam pengembangan sekolah.

Dengan penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD), SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna telah berhasil menciptakan budaya pemberdayaan yang mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru, sesuai dengan mandat yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, tetapi juga berkontribusi pada penguatan sistem pendidikan secara keseluruhan, melalui pemberdayaan tenaga pendidik yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **2. PEMBAHASAN**

Temuan penelitian di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna mendukung teori ini dengan menunjukkan bagaimana kepala sekolah

memberikan akses pelatihan yang luas dan membangun struktur komunikasi yang terbuka bagi guru-guru. Guru-guru diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan workshop yang secara langsung meningkatkan kompetensi profesional mereka, sejalan dengan teori *capacity building* yang dijelaskan oleh Nurul Annisa, di mana individu diberdayakan melalui pelatihan yang memungkinkan mereka untuk mengambil peran yang lebih besar dalam organisasi (A, 2018).

Pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) yang diterapkan di sekolah ini menunjukkan bahwa aset komunitas dalam hal ini kompetensi dan keterampilan guru dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan ini sejalan dengan teori *Asset Based Community Development* (ABCD) yang diperkenalkan oleh John McKnight dan Jody Kretzmann (Kretzmann, 1990) yang menyatakan bahwa setiap komunitas memiliki aset berharga yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan kolektif.

Selain itu, pembahasan ini akan menganalisis relevansi hasil penelitian dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terutama dalam hal pengembangan profesional dan pemberian otoritas kepada guru. UU ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan dan pemberian ruang bagi mereka untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan pendidikan. Temuan penelitian di SD Budi Mulia menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif memberikan guru wewenang untuk mengelola kelas dan memimpin dalam program pengajaran, yang sejalan dengan prinsip pemberdayaan yang diatur dalam undang-undang ini.

Pembahasan ini juga akan melihat bagaimana hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah meneliti topik serupa. Penelitian Asih Hidayatun, (Hidayatun, 2023) tentang pemberdayaan guru melalui *Asset Based Community Development* (ABCD) menunjukkan bahwa pemberdayaan melalui pendekatan berbasis aset dapat meningkatkan kepercayaan diri dan otonomi guru. Penelitian ini mendukung temuan di SD Budi Mulia, di mana

guru merasa lebih berdaya setelah mengikuti pelatihan dan workshop, serta diberikan tanggung jawab lebih dalam proses pengajaran.

Dengan demikian melalui pembahasan ini, penelitian akan menunjukkan bagaimana penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan guru, dan bagaimana hal tersebut relevan dengan kebijakan yang diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005. Selain itu, pembahasan akan memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan penerapan pemberdayaan di sekolah, serta melihat bagaimana hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap pengembangan teori pemberdayaan dan praktik pendidikan yang lebih baik di Indonesia.

**a. Analisis Penerapan ABCD dalam Pemberdayaan Guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna**

**1) Pemberdayaan Guru dalam Perspektif Struktural**

Teori pemberdayaan struktural yang dikemukakan oleh Amor berfokus pada bagaimana organisasi memberikan akses kepada individu untuk mendapatkan informasi, sumber daya, dan kesempatan belajar yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang efektif. (Patria, 2021) Pemberdayaan struktural terjadi ketika individu memiliki akses penuh terhadap informasi yang relevan, kesempatan pengembangan diri, serta dukungan dari lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk berperan secara aktif dalam organisasi. Dalam konteks SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berhasil menciptakan struktur komunikasi terbuka dan memberikan akses informasi yang luas kepada guru-guru.

Kepala sekolah secara konsisten melibatkan guru dalam rapat dan diskusi terkait pengembangan sekolah, serta memberi mereka ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan terkait pengajaran dan kurikulum. Hal ini sejalan dengan teori pemberdayaan struktural, di mana akses informasi yang terbuka memungkinkan guru untuk lebih



memahami peran mereka dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Ustadz Abdul Hamid, salah satu guru di SD Budi Mulia, menekankan bahwa kepala sekolah selalu memberikan informasi yang transparan dan melibatkan guru dalam setiap perencanaan strategis sekolah. Ini mendukung teori yang menyatakan bahwa akses terhadap informasi adalah salah satu fondasi utama dalam pemberdayaan individu di organisasi. Menurut Echebiri et al. (2020), pemberdayaan struktural yang mencakup akses terhadap informasi, dukungan, dan peluang partisipasi memberikan kontribusi signifikan terhadap inovasi yang digerakkan.

Teori pemberdayaan struktural juga menyoroti pentingnya kesempatan belajar dan dukungan sumber daya dalam proses pemberdayaan. Di SD Budi Mulia, guru-guru diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan eksternal dan workshop internal yang relevan dengan bidang tugas. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memberikan guru kapasitas untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Temuan ini sejalan dengan teori *capacity building* yang dikemukakan oleh Nurul (2016), yang menyatakan bahwa pemberdayaan terjadi ketika individu diberikan kesempatan belajar yang memadai untuk mengembangkan kemampuan.

Pemberian wewenang dan tanggung jawab yang jelas kepada guru di SD Budi Mulia juga mendukung teori pemberdayaan struktural. Ulfatin dan Triwiyanto dalam bukunya menyebutkan bahwa dalam konteks pendidikan, pemberdayaan terjadi ketika guru diberi otoritas untuk mengambil keputusan yang relevan dengan tugas mereka (Nurul Ulfatin, 2016). Di SD Budi Mulia, kepala sekolah secara aktif mendelegasikan tugas kepada guru berdasarkan kompetensi mereka. Ustadzah Gabriela menjelaskan bahwa ia diberi tanggung jawab untuk memimpin pelatihan internal terkait pengajaran berbasis proyek, setelah sebelumnya mengikuti pelatihan eksternal. Hal ini

mencerminkan teori yang menyatakan bahwa delegasi wewenang yang efektif dapat memperkuat rasa percaya diri dan kemampuan individu untuk berkontribusi secara signifikan dalam organisasi.

## 2) **Pemanfaatan Aset Komunitas dalam Pemberdayaan Guru melalui ABCD**

Pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) yang diperkenalkan oleh John McKnight dan Jody Kretzmann menekankan bahwa setiap komunitas memiliki aset berharga yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi tantangan dan menciptakan perubahan positif (Kretzmann, 1990). Dalam konteks SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, aset utama yang dimanfaatkan adalah kompetensi dan keterampilan guru. Penerapan ABCD di sekolah ini menekankan pentingnya memanfaatkan aset yang sudah ada, daripada berfokus pada kekurangan atau kebutuhan yang harus dipenuhi dari luar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah secara proaktif melakukan pemetaan aset guru-guru di sekolah. Guru-guru yang memiliki keterampilan spesifik, seperti kemampuan dalam penggunaan teknologi pendidikan atau pengajaran kreatif, diminta untuk memimpin pelatihan internal bagi rekan sejawatnya. Ini sejalan dengan teori *Asset Based Community Development* (ABCD), yang menyatakan bahwa pemberdayaan dapat terjadi ketika aset-aset yang ada di dalam komunitas dimanfaatkan secara efektif untuk menciptakan perubahan. Pemberdayaan berbasis aset mengharuskan setiap individu dalam komunitas untuk menyadari potensi yang mereka miliki dan menggunakan potensi tersebut untuk kepentingan kolektif (Ansori, 2021).

Pemanfaatan aset melalui pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) juga menciptakan kolaborasi yang kuat antar-guru. Workshop internal yang diadakan di SD Budi Mulia tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk berbagi pengetahuan, tetapi juga

memperkuat rasa kebersamaan dan kerjasama di antara para guru. Prinsip *community building* dalam teori *Asset Based Community Development* (ABCD), yang dikemukakan oleh (Kretzmann J. P., 1993), menyatakan bahwa komunitas dibangun melalui kerjasama dan saling berbagi pengetahuan, di mana kekuatan komunitas terletak pada kemampuan anggotanya untuk menggunakan aset lokal secara bersama-sama.

Dalam konteks ini, pemberdayaan melalui *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia tidak hanya meningkatkan kompetensi individual setiap guru, tetapi juga memperkuat komunitas sekolah secara keseluruhan. Dengan berfokus pada kolaborasi dan pertukaran pengetahuan, pendekatan ini mendorong guru-guru untuk bekerja secara kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih besar.

### **3) Relevansi Hasil Penelitian dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen**

Temuan penelitian di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna juga relevan dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terutama dalam hal pengembangan profesional berkelanjutan dan pemberian otoritas kepada guru. Pasal 8 dan 10 dari UU ini menyatakan bahwa setiap guru berhak untuk mendapatkan pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa sekolah ini secara aktif memberikan guru kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan bidang mereka, sesuai dengan mandat undang-undang tersebut.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 menekankan bahwa guru harus diberikan wewenang profesional untuk berperan dalam pengelolaan pendidikan. Di SD Budi Mulia, guru-guru tidak hanya dilibatkan dalam proses pengajaran, tetapi juga dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kurikulum dan program-program sekolah. Hal ini

sejalan dengan amanat undang-undang yang menyatakan bahwa guru harus memiliki otoritas dan tanggung jawab dalam pengelolaan kelas dan program pendidikan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penerapan UU No. 14 Tahun 2005 di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, di mana guru diberdayakan melalui pengembangan profesional dan wewenang yang jelas dalam proses pengambilan keputusan pendidikan. Ini menunjukkan bahwa sekolah ini telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan guru, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam undang-undang tersebut.

#### **4) Perbandingan Hasil dengan Penelitian Terdahulu**

Pembahasan ini akan mengeksplorasi bagaimana hasil penelitian di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna berhubungan dengan penelitian terdahulu yang meneliti pemberdayaan guru melalui pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) serta teori pemberdayaan guru secara umum. Penelitian terdahulu yang dipilih untuk dibandingkan adalah penelitian Asih Hidayatun, (Hidayatun, 2023) Alhamuddin Helmi Aziz Dinar Nur Inten dan Dewi Mulyani (Dinar Nur Inten, 2024), serta Nurhidayah (Nurhidayah, 2020) yang semuanya berfokus pada pemberdayaan guru dan pengembangan komunitas berbasis aset.

Penelitian yang dilakukan oleh Asih Hidayatun (Hidayatun, 2023), meneliti penerapan pemberdayaan guru melalui *Asset Based Community Development* (ABCD) di sekolah dasar lain yang berlokasi di lingkungan Muhammadiyah, dan menunjukkan bahwa penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) berkontribusi terhadap peningkatan rasa otonomi dan kepercayaan diri guru. Dalam penelitian Hidayatun, hasil menunjukkan bahwa ketika guru diberdayakan melalui pengembangan aset yang sudah ada di komunitas mereka dalam hal ini, kompetensi dan pengalaman profesional mereka mereka cenderung merasa lebih berdaya dalam mengambil keputusan terkait pengajaran

dan pembelajaran. Temuan ini mendukung hasil yang ditemukan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, di mana guru-guru yang mengikuti pelatihan berbasis *Asset Based Community Development* (ABCD) melaporkan peningkatan rasa percaya diri dan kemandirian dalam mengelola kelas mereka.

Pada kedua penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk menciptakan struktur organisasi yang mendukung pengembangan profesional guru. Sebagaimana diungkapkan oleh Ustadz Abdul Hamid di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, kepala sekolah tidak hanya menyediakan akses ke pelatihan eksternal, tetapi juga menciptakan forum internal untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman di antara para guru. Hal ini didukung oleh studi tentang *distributed leadership*, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan berbagi tidak hanya mendukung kolaborasi guru, tetapi juga memastikan bahwa inovasi dan pengetahuan dapat tersebar secara merata di sekolah.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Saunders, 2020), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan distribusi mendorong guru untuk mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan rasa tanggung jawab kolektif terhadap perubahan organisasi di sekolah. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi antar-guru yang difasilitasi oleh kepala sekolah memainkan peran kunci dalam implementasi perubahan yang berkelanjutan, terutama ketika guru terlibat langsung dalam diskusi dan perencanaan strategis. Dengan demikian, peran kepala sekolah di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna mencerminkan prinsip-prinsip ini, di mana mereka mengoptimalkan keterlibatan guru untuk meningkatkan kompetensi profesional dan memperkuat kolaborasi di antara para pengajar.

Namun terdapat perbedaan dalam konteks pelaksanaan pemberdayaan. Penelitian Hidayatun lebih berfokus pada

pemberdayaan individual, di mana setiap guru diharapkan dapat mengembangkan kompetensi individu melalui pelatihan yang mereka ikuti, sementara di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) lebih menekankan pada kolaborasi antar-guru dan pemanfaatan aset kolektif. Guru-guru di SD Budi Mulia secara aktif dilibatkan dalam pelatihan internal, di mana pengetahuan yang diperoleh dibagikan dalam sesi kelompok, menciptakan pemberdayaan kolektif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ABCD diterapkan di kedua sekolah, pendekatan yang lebih kolaboratif di SD Budi Mulia memperkuat komunitas pengajaran secara keseluruhan, dibandingkan dengan pendekatan yang lebih individual dalam penelitian Hidayatun.

Penelitian oleh Alhamuddin Helmi Aziz Dinar Nur Inten dan Dewi Mulyani (2020) berfokus pada pemberdayaan guru madrasah melalui pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD), dengan hasil yang menunjukkan peningkatan kompetensi profesional guru melalui pelatihan yang berkesinambungan. Penelitian ini mendukung temuan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, di mana pelatihan yang berkelanjutan, baik yang diselenggarakan secara eksternal maupun internal, berhasil meningkatkan kompetensi guru dalam bidang pengajaran, penggunaan teknologi, serta manajemen kelas.

Kesamaan antara kedua penelitian ini adalah fokus pada pelatihan berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pemberdayaan guru. Dalam penelitian Alhamuddin Helmi, pelatihan-pelatihan yang diadakan secara berkesinambungan memungkinkan guru untuk terus meningkatkan keterampilan profesional mereka dan menerapkan metode pengajaran yang lebih efektif di kelas. Di SD Budi Mulia, pelatihan yang diikuti oleh guru, seperti pelatihan pengajaran berbasis proyek dan workshop teknologi pendidikan, juga memberikan dampak yang serupa, di mana guru melaporkan peningkatan keterampilan

mereka dalam mendesain pengajaran interaktif dan menggunakan alat bantu digital.

Terdapat perbedaan dalam pendekatan pemberdayaan guru. Penelitian Alhamuddin Helmi (Dinar Nur Inten, 2024), lebih berfokus pada peningkatan kompetensi individu guru, di mana pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan pedagogik dan manajemen kelas setiap guru secara terpisah. Sementara itu, di SD Budi Mulia, pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) menekankan pada pemanfaatan aset kolektif, di mana guru-guru yang mengikuti pelatihan eksternal diwajibkan untuk membagikan pengetahuan mereka kepada rekan-rekan mereka melalui workshop internal. Ini menciptakan siklus pembelajaran berkelanjutan yang melibatkan seluruh staf pengajar, yang sejalan dengan prinsip *community building* dalam *Asset Based Community Development* (ABCD).

Penelitian di SD Budi Mulia menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak hanya terjadi pada tingkat individu, tetapi juga pada tingkat komunitas sekolah secara keseluruhan. Pemberdayaan berbasis komunitas ini menciptakan lingkungan belajar kolaboratif yang mendukung peningkatan kompetensi guru secara kolektif, yang menjadi pembeda dari penelitian Alhamuddin Helmi yang lebih menekankan pada pengembangan individu.

Prinsip *community building* dalam teori *Asset-Based Community Development* (ABCD) yang dikemukakan oleh (Kretzmann & McKnight, 1993) Kretzmann dan McKnight (1993) menggarisbawahi pentingnya kolaborasi dalam membangun jaringan dukungan di antara anggota komunitas, termasuk guru. Dalam konteks ini, pemberdayaan berbasis komunitas di SD Budi Mulia tidak hanya berfokus pada kemampuan individu guru, tetapi juga pada bagaimana mereka dapat bekerja sama untuk menciptakan praktik terbaik yang bermanfaat bagi seluruh sekolah.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi antar-guru dalam *Professional Learning Communities* (PLC) terbukti efektif dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik dan pengembangan profesional guru (DuFour, 2004) (Hargreaves & Fullan, 2012). Ketika guru-guru berbagi pengetahuan dan pengalaman melalui workshop internal, mereka tidak hanya memperkuat kompetensi individual, tetapi juga membangun budaya kolaboratif yang menguntungkan seluruh komunitas sekolah.

Dengan pendekatan ini, SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna berhasil menciptakan ekosistem pendidikan yang inklusif dan saling mendukung, yang mendorong pengembangan keterampilan guru serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan berbasis komunitas sangat penting untuk membangun keberlanjutan dan inovasi dalam pendidikan, serta memperkuat koneksi antar anggota komunitas pendidikan.

Penelitian Nurhidayah tentang pengembangan sekolah berbasis aset di Kabupaten Klaten menyoroti bagaimana pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) dapat digunakan untuk merancang Rencana Kerja Sekolah (RKS) yang lebih efektif. Penelitian ini sejalan dengan temuan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, di mana *Asset Based Community Development* (ABCD) tidak hanya digunakan untuk memberdayakan guru, tetapi juga untuk membantu kepala sekolah dalam perencanaan strategis sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga membantu mengelola sekolah secara lebih efektif dengan memanfaatkan aset-aset yang ada di dalam komunitas sekolah.

Penelitian (Nurhidayah, 2020) menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) dalam pengembangan RKS mampu memobilisasi sumber



daya lokal, seperti keterampilan guru dan hubungan dengan komunitas sekitar, untuk mendukung pencapaian tujuan sekolah. Hal yang sama terjadi di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, di mana kepala sekolah menggunakan pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) untuk melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program pendidikan. Guru-guru yang memiliki keahlian tertentu diberikan tanggung jawab untuk memimpin proyek sekolah atau program pengajaran yang membutuhkan keterampilan mereka, yang menunjukkan pemanfaatan aset berbasis komunitas secara efektif.

Perbedaan utama antara kedua penelitian ini adalah fokus dari implementasi *Asset Based Community Development* (ABCD). Penelitian Nurhidayah lebih menekankan pada pengembangan kebijakan manajemen sekolah, sedangkan di SD Budi Mulia, fokus utama *Asset Based Community Development* (ABCD) adalah pada pemberdayaan guru dan peningkatan kualitas pengajaran. Meskipun demikian, kedua penelitian ini menunjukkan bahwa *Asset Based Community Development* (ABCD) dapat menjadi alat manajerial yang efektif untuk meningkatkan efektivitas sekolah, baik dari sisi manajemen maupun pengembangan kompetensi tenaga pengajar.

**b. Analisis Relevansi Penerapan ABCD dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen**

**1) Kepemimpinan Sekolah dan Budaya Muhammadiyah**

Salah satu faktor kunci yang memengaruhi hasil penelitian di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna adalah kepemimpinan sekolah yang sangat mendukung pemberdayaan guru. Kepala sekolah tidak hanya menyediakan akses pelatihan, tetapi juga secara aktif menciptakan struktur komunikasi terbuka dan mendorong partisipasi guru dalam pengambilan keputusan strategis. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan *Asset Based Community Development*

(ABCD) dan pemberdayaan guru di sekolah ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif. Menurut Amor (Patria, 2021) kepemimpinan yang mendukung pemberdayaan struktural harus memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki akses yang sama terhadap informasi dan kesempatan belajar. Dalam konteks SD Budi Mulia, kepala sekolah memenuhi kriteria ini dengan memberikan ruang yang luas bagi guru untuk berinovasi dan berkontribusi secara aktif.

Budaya Muhammadiyah juga memainkan peran penting dalam membentuk konteks pemberdayaan guru di sekolah ini. Muhammadiyah sebagai organisasi Islam yang fokus pada pendidikan memiliki nilai-nilai yang menekankan pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan dan kemandirian. Budaya ini mendukung penerapan ABCD karena filosofi pemberdayaan berbasis aset sangat sejalan dengan nilai-nilai yang dijunjung oleh Muhammadiyah. Dalam hal ini, pemberdayaan tidak hanya dipandang sebagai peningkatan kompetensi individu, tetapi juga sebagai upaya membangun kekuatan komunitas secara kolektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru-guru di SD Budi Mulia merasa didukung oleh lingkungan yang menghargai kontribusi mereka sebagai bagian dari komunitas yang lebih besar.

Pada konteks lokal Muhammadiyah ini mungkin tidak sepenuhnya sejalan dengan teori pemberdayaan struktural yang lebih umum diterapkan dalam organisasi non-pendidikan. Ulfatin dan Triwiyanto, (Nurul Ulfatin, 2016) misalnya, menekankan bahwa pemberdayaan struktural sering kali bertumpu pada pendelegasian tugas dan tanggung jawab formal dalam organisasi. Di SD Budi Mulia, pemberdayaan guru tidak sepenuhnya terstruktur secara formal melalui pendelegasian tanggung jawab administratif, tetapi lebih didasarkan pada keterlibatan sukarela dan partisipasi aktif guru dalam proyek dan program yang relevan dengan aset mereka. Ini menunjukkan bahwa

pemberdayaan di sekolah ini lebih berbasis komunitas daripada berbasis hierarki formal, yang mungkin berbeda dengan model yang lebih struktural di lingkungan bisnis atau pemerintahan.

## 2) Peran Aset dalam Pemberdayaan dan Keterbatasan dan Potensi ABCD

Meskipun pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) berhasil meningkatkan keterlibatan guru dan memperkuat rasa kebersamaan, terdapat keterbatasan dalam pemanfaatan aset individu yang perlu dikritisi. *Asset Based Community Development* (ABCD) menekankan bahwa pemberdayaan harus berpusat pada pemanfaatan aset lokal yang dimiliki oleh individu atau komunitas, dalam hal ini kompetensi dan keterampilan guru. Namun, dalam penerapan di SD Budi Mulia, tampak bahwa tidak semua aset individu sepenuhnya diidentifikasi atau dimanfaatkan secara optimal. Beberapa guru melaporkan bahwa meskipun mereka diberi tanggung jawab untuk mengembangkan program, mereka sering kali merasa bahwa sumber daya tambahan atau dukungan eksternal diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal.

Ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam model *Asset Based Community Development* (ABCD) yang diterapkan di sekolah, di mana pemanfaatan aset individu mungkin tidak selalu cukup untuk mengatasi tantangan yang lebih besar, seperti keterbatasan teknologi atau infrastruktur pendidikan. *Asset Based Community Development* (ABCD) adalah pendekatan yang efektif untuk mengatasi tantangan lokal, tetapi ketika tantangan tersebut melampaui kapasitas komunitas, diperlukan intervensi eksternal yang lebih terstruktur (Kretzmann, 1990). Dalam kasus SD Budi Mulia, meskipun *Asset Based Community Development* (ABCD) berhasil dalam meningkatkan pemberdayaan guru pada tingkat mikro, terdapat indikasi bahwa pendekatan ini perlu dilengkapi dengan dukungan dari luar, seperti pelatihan lanjutan atau sumber daya teknologi yang lebih baik.

Di sisi lain, pemanfaatan aset berbasis komunitas ini juga memperlihatkan potensi yang sangat kuat dalam membangun kolaborasi antar-guru. Penggunaan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia memungkinkan guru-guru untuk tidak hanya mengembangkan kompetensi individu, tetapi juga memperkuat kapasitas kolektif sekolah melalui kerja sama dalam pelatihan internal. Ustadzah Gabriela menjelaskan bahwa pelatihan internal yang diadakan setelah mengikuti pelatihan eksternal memungkinkan guru untuk saling belajar dan berbagi keterampilan baru. Ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat keterbatasan dalam pemanfaatan aset individu, pemberdayaan kolektif melalui pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) menciptakan dampak yang lebih luas di tingkat komunitas sekolah.

### **3) Relevansi dengan UU No. 14 Tahun 2005**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan undang-undang ini berjalan cukup efektif di sekolah, terutama dalam hal pengembangan profesional dan pemberian wewenang kepada guru dalam pengambilan keputusan namun, ada tantangan dalam implementasi yang perlu diperhatikan.

Meskipun guru-guru diberikan ruang untuk berkembang dan mengambil tanggung jawab dalam pengelolaan kelas dan program sekolah, ada indikasi bahwa dukungan kebijakan yang lebih kuat diperlukan untuk mendorong pelatihan yang lebih mendalam dan terstruktur. UU No. 14 Tahun 2005 memberikan kerangka kerja yang jelas untuk pemberdayaan guru, tetapi dalam praktiknya, pelaksanaan pelatihan di SD Budi Mulia masih menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya dan akses terhadap pelatihan lanjutan yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, meskipun undang-undang telah memberikan landasan yang baik, tantangan dalam implementasi di tingkat lokal tetap menjadi isu yang harus ditangani.

### c. Implikasi Temuan Penelitian

Hasil penelitian mengenai pemberdayaan guru melalui pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna memberikan implikasi yang signifikan dalam berbagai aspek, termasuk teori pemberdayaan, kebijakan pendidikan, serta praktik manajemen pendidikan di sekolah. Implikasi temuan ini akan dijelaskan dalam tiga kategori utama: implikasi teoritis, implikasi kebijakan, dan implikasi praktis.

#### 1) Implikasi Teoritis

Dari perspektif teoritis, temuan penelitian ini memperkuat dan memperluas teori pemberdayaan guru dan pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) dalam konteks pendidikan. Pemberdayaan dalam organisasi dapat dicapai melalui pemberian akses informasi, dukungan struktural, serta pemanfaatan aset-aset komunitas. Hasil penelitian di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna menunjukkan bahwa implementasi *Asset Based Community Development* (ABCD) yang berbasis pada pemetaan aset lokal dalam hal ini keterampilan dan kompetensi guru tidak hanya meningkatkan kapasitas individual, tetapi juga memperkuat pemberdayaan kolektif di tingkat sekolah (Patria, 2021).

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori *Asset Based Community Development* (ABCD) dengan menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan, pendekatan ini dapat digunakan untuk menciptakan lingkungan belajar kolaboratif yang melibatkan guru secara aktif dalam pengembangan profesional dan pengambilan keputusan strategis di sekolah. Hal ini memperluas teori yang lebih umum diterapkan di komunitas non-pendidikan dengan menunjukkan bahwa aset-aset komunitas sekolah, seperti keterampilan mengajar dan pengalaman profesional guru, dapat menjadi sumber daya yang berharga dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja sekolah.

Temuan penelitian ini juga memberikan perspektif baru tentang pemberdayaan struktural. Ulfatin dan Triwiyanto menyatakan bahwa pemberdayaan struktural bertumpu pada pendelegasian wewenang dan tanggung jawab (Nurul Ulfatin, 2016). Penelitian ini memperluas pemahaman tersebut dengan menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak selalu harus bersifat formal melalui struktur hierarkis, melainkan dapat dicapai melalui kolaborasi berbasis aset yang lebih fleksibel dan partisipatif. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan, pemberdayaan kolektif melalui kerja sama antar-guru dapat menjadi pendekatan yang lebih efektif daripada sekadar pendelegasian wewenang formal.

Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak hanya mendukung teori pemberdayaan struktural dan *Asset Based Community Development* (ABCD), tetapi juga menambahkan dimensi baru mengenai pemberdayaan berbasis komunitas dalam lingkungan pendidikan, yang dapat digunakan untuk meningkatkan partisipasi aktif dan kolaborasi antar-guru dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan kurikulum.

## **2) Implikasi Kebijakan**

Dari segi kebijakan, temuan penelitian ini memberikan implikasi penting terhadap implementasi UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, terutama dalam hal pengembangan profesional berkelanjutan dan pemberdayaan guru. UU No. 14 Tahun 2005 menetapkan bahwa guru harus mendapatkan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan dan diberikan otoritas dalam pengelolaan pendidikan. Hasil penelitian di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna menunjukkan bahwa pelatihan dan workshop yang diberikan kepada guru secara signifikan meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar dan menggunakan teknologi pendidikan.

Namun penelitian ini juga mengungkapkan tantangan dalam implementasi kebijakan tersebut. Meskipun UU No. 14 Tahun 2005 menyediakan kerangka kerja yang kuat untuk pemberdayaan guru, dukungan sumber daya yang terbatas, terutama dalam hal akses terhadap pelatihan yang lebih mendalam dan teknologi yang lebih canggih, masih menjadi hambatan. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan perlu lebih memperhatikan kebutuhan praktis di lapangan dengan menyediakan dukungan yang lebih komprehensif bagi guru, termasuk dalam hal fasilitas teknologi, akses ke pelatihan eksternal, serta sumber daya tambahan untuk mendukung penerapan metode pengajaran yang inovatif.

Implikasi kebijakan lainnya adalah pentingnya penerapan pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) dalam program-program pengembangan guru di sekolah-sekolah lain. Pendekatan ini dapat menjadi model yang efektif untuk mendorong pemberdayaan guru secara kolektif, di mana setiap guru berkontribusi berdasarkan aset atau keterampilan yang mereka miliki. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan di tingkat lokal dan nasional dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) sebagai bagian dari strategi pengembangan guru yang lebih komprehensif, dengan fokus pada penggunaan sumber daya lokal dan kolaborasi antar-guru sebagai bagian dari pengembangan profesional mereka.

### **3) Implikasi Praktis**

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan sejumlah implikasi bagi sekolah, kepala sekolah, dan guru dalam upaya meningkatkan pemberdayaan dan pengembangan profesional di sekolah.

#### **a) Implikasi bagi Sekolah**

Sekolah dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini dengan mengadopsi pendekatan *Asset Based Community*

*Development* (ABCD) sebagai bagian dari strategi pengembangan internal mereka. Pemetaan aset guru yang dilakukan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna dapat menjadi contoh bagi sekolah-sekolah lain untuk mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh guru, serta memanfaatkan aset tersebut untuk meningkatkan kinerja kolektif. Workshops internal yang diadakan secara rutin juga dapat menjadi model yang efektif dalam berbagi pengetahuan antar-guru, di mana guru-guru yang telah mengikuti pelatihan eksternal dapat membagikan keterampilan baru mereka dengan rekan sejawat.

b) Implikasi bagi Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang partisipatif dan terbuka dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan guru. Kepala sekolah di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang transparan dan inklusif dapat mendorong guru untuk lebih berperan aktif dalam pengambilan keputusan terkait pengajaran dan pengelolaan sekolah. Kepala sekolah di sekolah lain dapat mengambil pelajaran dari strategi ini dengan memperluas peran guru dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program pendidikan, serta memastikan bahwa setiap guru memiliki akses yang setara terhadap pelatihan dan kesempatan belajar.

c) Implikasi bagi Guru

Bagi guru, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan melalui *Asset Based Community Development* (ABCD) tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional mereka, tetapi juga memberikan rasa memiliki yang lebih besar terhadap proses pengambilan keputusan di sekolah. Guru-guru yang terlibat dalam pemetaan aset dan program pelatihan internal merasa lebih dihargai dan percaya diri dalam menjalankan tugas



mereka. Oleh karena itu, guru harus lebih aktif dalam berkolaborasi dengan rekan-rekan sejawat, berbagi pengetahuan dan keterampilan, serta memanfaatkan kesempatan untuk belajar yang diberikan oleh sekolah.

Implikasi praktis lainnya bagi guru adalah perlunya inovasi berkelanjutan dalam pengajaran, di mana mereka dapat menggunakan metode baru yang diperoleh dari pelatihan untuk meningkatkan keterlibatan peserta didik dan kualitas pembelajaran di kelas. Pelatihan yang diikuti oleh guru di SD Budi Mulia, seperti pengajaran berbasis proyek, menunjukkan bahwa penggunaan metode inovatif dapat berdampak positif terhadap motivasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, guru perlu terus mencari cara-cara baru untuk menerapkan pembelajaran interaktif dan kreatif yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik mereka.

#### **4) Pemberdayaan Kolektif yang Lebih Menonjol daripada Pemberdayaan Individual**

Dalam teori pemberdayaan struktural yang dikemukakan oleh Amor dan Ulfatin dan Triwiyanto (Nurul Ulfatin, 2016) pemberdayaan sering kali difokuskan pada pemberdayaan individu, di mana setiap individu dalam organisasi diberikan akses terhadap informasi, dukungan sumber daya, dan kesempatan belajar untuk meningkatkan kapasitas personal mereka. Namun, temuan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna menunjukkan bahwa pemberdayaan kolektif melalui kerja sama antar-guru lebih menonjol daripada pemberdayaan individual.

Di sekolah ini penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) menekankan pentingnya kolaborasi antar-guru dalam mengembangkan kompetensi mereka. Pelatihan eksternal yang diikuti oleh beberapa guru dilanjutkan dengan workshop internal, di mana pengetahuan yang diperoleh dibagikan kepada guru lain. Proses ini menciptakan siklus pembelajaran yang berkelanjutan dan mendorong

pemberdayaan pada tingkat komunitas sekolah, bukan hanya pada tingkat individu. Temuan ini sedikit berbeda dengan teori yang lebih umum diterapkan dalam konteks organisasi non-pendidikan, di mana pemberdayaan individu menjadi fokus utama.

Temuan ini menunjukkan bahwa di lingkungan pendidikan, terutama di sekolah, pemberdayaan kolektif melalui partisipasi dan kolaborasi bersama mungkin lebih efektif dibandingkan pemberdayaan yang berfokus pada individu semata. Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kerja sama tim dan pemanfaatan aset secara bersama-sama, bukan hanya pada kinerja individual guru.

Teori *Asset Based Community Development* (ABCD) yang diterapkan di komunitas non-pendidikan sering kali fokus pada pemberdayaan individu yang memanfaatkan aset komunitas secara personal. Namun, di SD Budi Mulia Muhammadiyah, pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) menunjukkan bahwa pemberdayaan juga bisa lebih efektif ketika difokuskan pada komunitas kolektif yang bekerja sama dalam meningkatkan kapasitas dan berbagi tanggung jawab.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa sekolah dapat lebih efektif dalam memberdayakan guru jika mereka menciptakan struktur yang mendukung kerja sama dan pembelajaran tim, daripada berfokus pada peningkatan kemampuan individu secara terpisah.

##### **5) Pemberdayaan Guru Tidak Sepenuhnya Berbasis Struktur Formal**

Teori pemberdayaan struktural, seperti yang dijelaskan oleh Amor (Patria, 2021), menekankan pentingnya pendelegasian tugas dan wewenang formal dalam meningkatkan pemberdayaan guru. Dalam banyak kasus, pemberdayaan dilihat sebagai proses formal di mana kepala sekolah atau pemimpin organisasi memberikan tanggung jawab resmi kepada guru untuk mengambil keputusan dalam bidang tugas mereka.

Namun temuan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna menunjukkan bahwa pemberdayaan tidak selalu harus bersifat formal atau berbasis hierarki. Pemberdayaan di sekolah ini terjadi lebih secara informal, melalui partisipasi sukarela dan kerjasama antar-guru dalam program-program yang relevan dengan aset dan keahlian mereka. Misalnya, beberapa guru yang memiliki keterampilan khusus dalam pengajaran teknologi secara sukarela memimpin pelatihan bagi rekan-rekan mereka, tanpa adanya struktur formal yang mengatur pendelegasian tugas tersebut.

Kepemimpinan kepala sekolah juga tidak hanya berbasis hierarki formal, tetapi lebih bersifat partisipatif dan terbuka, di mana guru didorong untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi sesuai dengan kompetensi mereka. Ini berbeda dengan teori yang lebih umum diterapkan di organisasi non-pendidikan, di mana pendelegasian formal lebih ditekankan sebagai cara untuk meningkatkan otonomi individu. Pemberdayaan guru dapat dicapai tanpa harus melalui struktur formal yang kaku. Di SD Budi Mulia, pemberdayaan lebih bersifat fleksibel dan informal, dengan memanfaatkan inisiatif guru serta kerjasama dalam konteks yang lebih cair dan dinamis.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa dalam konteks pendidikan, pemberdayaan yang bersifat informal dan partisipatif dapat menghasilkan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung kolaborasi. Sekolah-sekolah lain dapat mengambil pelajaran dari pendekatan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan berbasis partisipasi sukarela, daripada mengandalkan struktur hierarki formal yang kaku.

#### **6) Keterbatasan Aset Lokal dalam Pendekatan ABCD**

Teori *Asset Based Community Development* (ABCD) yang diperkenalkan oleh McKnight dan Kretzmann menekankan bahwa setiap komunitas, tidak peduli seberapa kurang diuntungkan, memiliki aset berharga yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi tantangan

(Kretzmann, 1990). Namun, temuan di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna mengungkapkan bahwa meskipun aset lokal dalam hal ini kompetensi guru berhasil dimanfaatkan untuk meningkatkan kapasitas guru, terdapat keterbatasan dalam penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD), terutama ketika komunitas menghadapi tantangan yang lebih kompleks, seperti keterbatasan teknologi dan infrastruktur pendidikan.

Beberapa guru melaporkan bahwa meskipun pelatihan internal sangat bermanfaat, ada kebutuhan akan dukungan eksternal untuk menghadapi tantangan yang lebih besar, seperti keterbatasan dalam akses ke teknologi pendidikan atau kurangnya pelatihan lanjutan yang lebih mendalam. Ini menunjukkan bahwa *Asset Based Community Development* (ABCD) tidak selalu cukup untuk menangani semua tantangan pendidikan, terutama ketika tantangan tersebut melampaui kapasitas aset yang ada di dalam komunitas. Metode *Asset Based Community Development* (ABCD) meskipun efektif dalam memberdayakan komunitas pada tingkat lokal, memiliki keterbatasan ketika dihadapkan pada masalah yang memerlukan intervensi eksternal atau dukungan tambahan di luar aset lokal.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa sekolah perlu mencari dukungan eksternal dan akses ke sumber daya yang lebih besar, seperti pelatihan lanjutan dari pihak ketiga atau peningkatan teknologi pendidikan, untuk melengkapi pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD). Kombinasi antara aset lokal dan sumber daya eksternal dapat menjadi pendekatan yang lebih efektif dalam mengatasi tantangan yang lebih kompleks.

Temuan penelitian di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna memperluas beberapa teori pemberdayaan guru dan pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD). Pemberdayaan di sekolah ini lebih menekankan pada kolaborasi kolektif daripada pemberdayaan individu, serta pemberdayaan informal daripada struktur formal yang

kaku. Selain itu, meskipun pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) berhasil dalam meningkatkan pemberdayaan komunitas lokal, ada keterbatasan yang menunjukkan perlunya dukungan eksternal untuk menghadapi tantangan yang lebih besar. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru di sekolah bisa lebih efektif ketika melibatkan kolaborasi antar-guru, dukungan informal, serta akses ke sumber daya eksternal yang melengkapi pendekatan berbasis aset.

## **E. KESIMPULAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) berhasil diterapkan untuk meningkatkan kompetensi profesional dan keterlibatan aktif guru melalui pemanfaatan aset yang sudah ada di komunitas sekolah, khususnya keterampilan dan keahlian para guru.

Pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) menekankan pentingnya pemetaan aset komunitas, di mana setiap guru dilihat sebagai sumber daya berharga yang memiliki keterampilan dan pengalaman berbeda-beda. Pemberdayaan yang dilakukan melalui pendekatan ini bukan hanya bertujuan meningkatkan kapasitas individual guru, tetapi juga menciptakan sinergi kolektif melalui kolaborasi antar-guru. Guru-guru yang telah menerima pelatihan eksternal berperan aktif dalam mentransfer pengetahuan kepada rekan-rekan mereka melalui workshop internal, yang membantu seluruh komunitas guru untuk berkembang bersama. Kepala sekolah melakukan pemberdayaan kolektif ini terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dibandingkan dengan pemberdayaan individual, berperan sebagai fasilitator, yang mendorong partisipasi guru dalam proses pengambilan keputusan yang terkait dengan pengelolaan kurikulum dan program-program sekolah. Guru merasa lebih dihargai dan memiliki peran penting

dalam menentukan arah pendidikan di sekolah. Hal ini berdampak positif pada motivasi guru serta meningkatkan rasa kepemilikan terhadap hasil-hasil yang dicapai oleh sekolah. Keberhasilan penerapan *Asset Based Community Development* (ABCD) dengan dukungan kepemimpinan partisipatif menunjukkan bahwa pemberdayaan kolektif, yang berfokus pada kerja tim dan partisipasi aktif, dapat menghasilkan dampak positif yang lebih luas bagi seluruh komunitas sekolah.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diperoleh mengenai pemberdayaan guru melalui pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna, serta relevansinya dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, beberapa saran berikut diajukan sebagai rekomendasi bagi pihak-pihak terkait untuk meningkatkan implementasi pemberdayaan guru, baik dari aspek manajemen sekolah, kebijakan pendidikan, maupun pengembangan kapasitas guru.

### a. Untuk Kepala Sekolah

Kepala sekolah juga disarankan untuk mengadakan lebih banyak dialog terbuka dengan guru-guru, di mana keputusan penting terkait kurikulum atau pengembangan sekolah dapat diambil secara kolektif. Lingkungan yang mendukung partisipasi aktif guru ini dapat menciptakan motivasi yang lebih besar dan meningkatkan kreativitas dalam pengajaran, sehingga membawa dampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan.

Sesuai dengan amanat UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menekankan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan, disarankan agar sekolah terus memperkuat program-program pelatihan yang relevan dengan perkembangan pendidikan terkini. Pelatihan ini tidak hanya harus berbasis aset lokal, tetapi juga memperhatikan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi guru

dalam penggunaan teknologi, metode pengajaran baru, serta pengembangan kurikulum yang inovatif.

b. Untuk Sekolah

Sekolah perlu lebih banyak memberikan kesempatan bagi guru untuk berperan dalam workshop internal, saling berbagi keterampilan, dan memperkuat sinergi antara pengembangan kompetensi individu dan kolaborasi antar-guru. Dengan menciptakan suasana kolaboratif yang berkelanjutan, pemberdayaan guru akan semakin kuat dan kinerja sekolah secara keseluruhan dapat meningkat.

Perlu adanya monitoring yang sistematis agar membantu sekolah menilai apakah pendekatan yang diambil sudah sesuai dengan kebutuhan guru dan apakah dukungan eksternal yang diterima sudah cukup. Dengan demikian, program-program pemberdayaan dapat disesuaikan dan ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan yang berkembang, serta menjamin keberhasilan jangka panjang dari inisiatif ini.



## DAFTAR PUSATAKA

- A, R. N. (2018). Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam. *Skripsi*.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 1-12.
- Amor, A.M, et. al. (2021).Structural empowerment, psychological empowerment, and workengagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39, 779-789.
- Ansori, d. (2021). *Pendekatan-Pendekatan Dalam University- Community* . Surabaya: Percetakan UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Asdar, A. S., & Handoyo, S. (2019). Pengaruh servant leadership terhadap kemampuan pembelajaran organisasi. *Jurnal Fenomena*, 28(1), 45-53.
- Astawa, I. P. M., Pugra, I. W., & Suardani, M. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Lanjut Usia dengan Pendekatan *Asset Based Community Development* (ABCD) di Dusun Kawan, Desa Bakas, Kabupaten Klungkung. *Bhakti Persada Jurnal Aplikasi IPTEKS*, 8(2), 108-116.
- Barlian, Ikbal. (2013). *Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi)*. Jakarta: Erlangga.
- Alhamudin, Aziz, H., Nur Inten, D., & Mulyani, D. (2020). Pemberdayaan Berbasis Asset Based Community Development (ABCD) untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Madrasah di Era Industri 4.0. *INTERNATIONAL JOURNAL OF COMMUNITY SERVICE LEARNING*, 4(4), 321–331.
- Bustanul Arifin, Arif Dermawan, & Irsan Habsyi. (2022). PERAN SERTA MASYARAKAT DALAM PENDIDIKAN (Kajian Pada Sekolah Menengah: SMPN 1 Malang, SMPN 10 Malang, SMP Plus Al Kautsar). *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(2), 163–177. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v2i2.642>
- Dani Rahmi, S. (2021). *Tugas Dan Tanggungjawab Guru dalam Pendidikan Menurut Imam Al Ghazali Dan Buya Hamka* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Cet. IX;Jakarta: Balai Pustaka, 2009), 284.
- Dinar Nur Inten, H. N. (2024). Pelatihan pengajaran hafalan quran melalui metode ritme otak sebagai upaya meningkatkan keterampilan mengajar guru Madrasah Diniyah Kecamatan. *Abdimas Siliwangi*.



- DuFour, R. (2004). What is a professional learning community? . *Educational Leadership*, 61(8) 6-11.
- García, I. (2020). Asset-based community development (ABCD): Core principles. *Research handbook on community development*, 67-75.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. New York, NY: Teachers College Press.
- Hidayatun, A. (2023). Pemberdayaan Guru dan Tenaga Kependidikan SD Muhammadiyah Budi Mulia Adiwerna melalui metode ABCD. *Skripsi*.
- Idris, I. (2020). Kajian kebijakan peningkatan profesionalisme guru dan dosen di Indonesia. *Guru Tua: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 41-52.
- Kretzmann, J. P., & McKnight, J. (1993). Building Communities from the Inside out: A Path toward Finding and Mobilizing a Community's Assets. *The Asset-Based Community Development Institute, Institute for Policy Research*.
- Kretzmann, J. P., & McKnight, J.L. (1993). Building Communities from the inside out: a path toward finding and mobilizing a community's assets. School of Education and Social Policy: North western University, Chicago: ACTA
- Kretzmann, J. M. (1990).
- Lexy J. Meleong. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman. (2009). *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: UI Press), hlm. 16
- Maulida, W., & Resto. (2021). Peran pemberdayaan dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 94–102. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Meng, Q., & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology research and behavior management*, 983-990.
- Moh. Ansori, Agus.A, Ries,D.F, Rizka S, Hernik.F. (2021). *Pendekatan-Pendekatan University-Community Engagement*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Muda, A. L., & Fook, C. Y. (2020). Psychological Empowerment and Organisational Commitment among Academic Staff of Public Universities in Malaysia. *Asian Journal*
- Mulyasa. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, (2005). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah*, 4(1), 40-51.
- Nurul Ulfatin, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Nurhidayah. (2020). Pengembangan Sekolah Berbasis Aset Pada Sekolah Dasar. *Jurnal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam Volume. 5. No.2*.
- Patria, A. (2021). Krisis Malaise Amerika Serikat: Kebijakan. *Skripsi*.
- Rinawati, A., Arifah, U., Faizul, A., Prawestri, D., Ernawati, K., Fadillah, L. N., ... & Islamiyati, U. N. (2022). Implementasi Model *Asset Based Community Development* (ABCD) dalam Pendampingan Pemenuhan Kompetensi Leadership Pengurus MWC NU Adimulyo. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 7 (1).
- Saunders, S. J. (2020). The role of the principal in developing teacher empowerment through distributed leadership: teachers' experiences. *The role of the principal in developing teacher empowerment through distributed leadership: teachers' experiences*.
- Sudarma, Momon. (2013). *Profesi Guru (Dipuji, dikritisi, dan dicaci)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 300.
- Syaodih, Nana. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Thomas, K. W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretative model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Ulfatin, Nurul. dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, Imam. (2012). *Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif)*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Widodo, Erna dan Mukhtar. (2000). *Konstruksi ke Arah Penelitian Deskriptif*. Yogyakarta: Avyrous.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2019). Analisis Resiko Pada Pengembangan Perangkat Lunak Yang Menggunakan Metode Waterfall dan Prototyping. *Program Magister Teknik Informatika, Universitas Amikom Yogyakarta*,

3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.



## Lampiran 1

### LEMBAR OBSERVASI

#### A. Judul Penelitian

Relevansi Penerapan Pemberdayaan Guru Melalui Asset Based Community Development (ABCD)

#### B. Tujuan Observasi

1. Mengamati implementasi pemberdayaan Guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna.
2. Menilai efektivitas pemberdayaan Guru.
3. Mengevaluasi pemberdayaan guru melalui Asset Based Community Development (ABCD) di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna.

#### C. Panduan Observasi

1. Identifikasi Aset (*Asset Mapping*)  
Mengidentifikasi aset atau potensi yang dimiliki (kompetensi, keterampilan, sumber daya lokal). proses diskusi atau workshop untuk menggali aset yang dimiliki.
2. Partisipasi Guru dalam Proses Pemberdayaan  
Mengidentifikasi keaktifan guru dalam program pemberdayaan melalui ABCD dan keterlibatan guru dalam perencanaan dan pengambilan keputusan terkait program pemberdayaan
3. Implementasi Program ABCD  
Mengamati kegiatan pemberdayaan berbasis aset dilaksanakan dan pendekatan ABCD dalam membantu meningkatkan kolaborasi antar guru
4. Dampak Program  
Mengamati pendekatan ABCD dalam meningkatkan kemampuan profesional guru, kualitas pembelajaran di kelas

## Lampiran 2

### HASIL OBSERVASI

#### 1. Identifikasi Aset (Asset Mapping)

Observasi menunjukkan bahwa terdapat berbagai aset yang dapat dimanfaatkan dalam program pemberdayaan guru. Aset ini meliputi kompetensi individu seperti kemampuan pedagogik, pengalaman mengajar, dan keterampilan khusus dalam mengelola pembelajaran berbasis teknologi. Selain itu, sumber daya lokal seperti perpustakaan sekolah, komunitas keagamaan, serta jaringan dengan lembaga pendidikan lain juga menjadi potensi yang dapat dikembangkan. Proses diskusi dan workshop yang dilakukan berhasil mengungkap berbagai aset yang selama ini belum dimanfaatkan secara maksimal.

#### 2. Partisipasi Guru dalam Proses Pemberdayaan

Partisipasi guru dalam program pemberdayaan melalui pendekatan **Asset-Based Community Development (ABCD)** terlihat cukup bervariasi. Beberapa guru aktif dalam perencanaan dan pengambilan keputusan, terutama mereka yang memiliki pengalaman lebih dalam pengelolaan program pendidikan. Namun, masih ditemukan guru yang cenderung pasif dan menunggu arahan dari pihak sekolah. Keterlibatan ini juga dipengaruhi oleh faktor motivasi serta dukungan dari manajemen sekolah. Secara keseluruhan, kolaborasi antar guru mulai terbentuk meskipun masih perlu ditingkatkan dalam aspek komunikasi dan koordinasi.

#### 3. Implementasi Program ABCD

Kegiatan pemberdayaan berbasis aset telah mulai diterapkan dalam beberapa program sekolah. Pendekatan ABCD terlihat dalam inisiatif guru dalam membangun jejaring dengan komunitas lokal serta mengembangkan metode pembelajaran yang lebih interaktif. Beberapa kegiatan yang berhasil dilakukan antara lain pelatihan berbasis peer-teaching, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta pembentukan kelompok belajar guru. Kolaborasi antar guru dalam merancang dan melaksanakan program ini

menunjukkan peningkatan, meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan waktu dan sarana pendukung.

#### **4. Dampak Program**

Pendekatan ABCD memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran di kelas. Guru yang terlibat dalam program ini menunjukkan peningkatan dalam inovasi pembelajaran, penggunaan strategi mengajar yang lebih efektif, serta lebih percaya diri dalam mengelola kelas. Selain itu, siswa juga mendapatkan manfaat dari metode pembelajaran yang lebih variatif dan menarik. Namun, untuk mencapai hasil yang lebih optimal, masih diperlukan dukungan yang lebih besar dari pihak sekolah, termasuk dalam bentuk fasilitasi dan penghargaan terhadap keterlibatan guru dalam program pemberdayaan.

Secara keseluruhan, observasi menunjukkan bahwa implementasi pendekatan ABCD dalam pemberdayaan guru memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Meskipun masih terdapat tantangan, langkah-langkah strategis dapat dilakukan untuk meningkatkan partisipasi dan efektivitas program ini.



### Lampiran 3

## PROFIL SD BUDI MULIA MUHAMMADIYAH ADIWERNA

### Sejarah Singkat

SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna Didirikan Pada Tahun 2005 Sebagai Bagian Dari Amal Usaha Milik Pimpinan Cabang Muhammadiyah Adiwerna. Awal Berdiri Sekolah Ini Bernama SD IT Budi Mulia Karena Pada Saat Itu Banyak Berdiri Sekolah Full Day Yang Berlabel IT (Islam Terpadu). Dengan Jumlah Peserta didik Awal Satu Kelas Sebanyak 21 Peserta didik Dan Jumlah Guru 4 Orang. Seiring Berjalannya Waktu Pada Tahun 2012 Setelah Mengikuti Akreditasi Sekolah Yang Pertama Nama SD IT Budi Mulia Berubah Menjadi Sd Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna. Nama Budi Mulia Sendiri Diambil Dari Sekolah Di Yogyakarta Milik Bapak Prof. Amid Rais Yang Pada Awal Berdirinya Sekolah Sd Budi Mulia Mengikuti Contoh Dari Budi Mulia Yogyakarta Dan Nama Muhammadiyah Sendiri Dicantumkan Karena SD Budi Mulia Milik Persyarikatan Muhammadiyah Dibawah Majelis Dikdasmen Pcm Adiwerna.

Dari Tahun Ke Tahun Sekolah Ini Mulai Berkembang Dengan Kelas Pararel. Seiring Berjalannya Waktu SD Budi Mulia Muhammadiyah Terus Berinovasi Dalam Memberikan Sumbangsih Di Dunia Pendidikan Dalam Menorehkan Prestasi Anak Didik Nya Baik Akademik Maupun Non Akademik. Kini Sd Budi Mulia Muhammadiyah Telah Menjadi Salah Satu Sekolah Dasar Pilihan Di Kabupaten Tegal Dengan Komitmen Nya Untuk Mencetak Generasi Penerus Bangsa Yang Cerdas, Berkarakter Dan Beriman Serta Bertaqwa. Dengan Slogan Nya *“School Of Talents And Achievement”*.

### Visi

:  
*“Terwujudnya Peserta Didik Unggulan Yang Berpengetahuan Luas, Memiliki Keterampilan, Berprestasi Dan Berkepribadian Islami”*

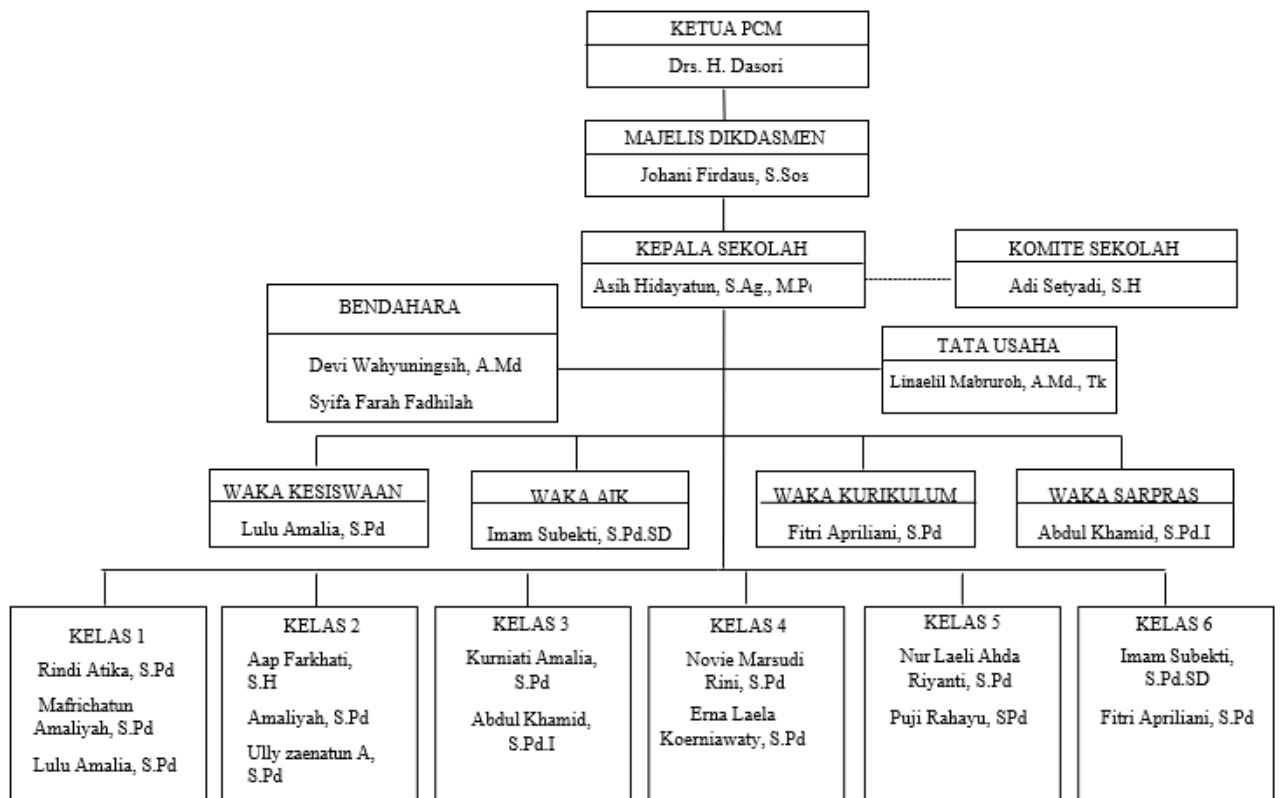
### Misi

- :  
1. Melaksanakan Pembelajaran Yang Aktif, Kreatif, Inovatif Dan Menyenangkan (Paikem)  
2. Meningkatkan Pengetahuan, Keterampilan Dan Kecerdasan Peserta Didik  
3. Mencetak Peserta Didik Berprestasi Dalam Bidang Akademik Dan Non Akademik  
4. Mengembangkan Jiwa Pemimpin Pada Diri Peserta Didik  
5. Membimbing Peserta Didik Dalam Beribadah Dan Bermuamalah Sesuai Syar’i

### Fasilitas:

1. Ruang Kelas Nyaman Dan Ber AC
2. Perpustakaan
3. Musholla
4. Lab. Komputer
5. Aula
6. Lapangan Olah Raga
7. Arena Bermain

### Struktur Organisasi





## Lampiran 4

### HASIL WAWANCARA

Hari/Tanggal Penelitian : Jum'at, 10 Mei 2024  
Sekolah : SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna  
Informan : Asih Hidayatun, S.Ag., M.Pd  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Peneliti : Laela Husna

- Peneliti* Apakah metode ABCD memiliki kaitan dengan UU pendidikan, dan apakah metode ini sudah bisa diterapkan di semua sekolah atau hanya di terapkan di SD Budi Mulia saja? Mengapa menggunakan ABCD?
- Informan* ABCD tidak ada kaitannya dengan UU dan Dinas Pendidikan karena tidak ada permennya. ABCD merupakan bagian dari terobosan pemberdayaan di Masyarakat. ABCD merupakan pemberdayaan masyarakat atau komunitas dengan menggunakan asset berbasis fisik. Sehingga, saya tertarik untuk menerapkan ini di sekolah.
- Peneliti* Berati ide ABCD merupakan ide dari Ibu?
- Informan* Iya. Ini merupakan ide dari saya. Saya terinspirasi dari teman saya yang merupakan aktivis.
- Peneliti* Berati ABCD hanya berlaku di sekolah ini saja?
- Informan* Tidak. ABCD berlaku di sekolah tempat saya mengabdikan.
- Peneliti* Mengapa harus ABCD? Kan di permen belum ada?
- Informan* Krena dari yang sudah selama ini saya lakukan, ternyata implementasinya terdapat di ABCD. Sehingga melalui ABCD sangat membantu saya yang notabene seorang pemimpin yang tiba-tiba datang tanpa tumbuh dahulu dari bawah. Saya berupaya untuk mengajak guru-guru untuk bersinergi dan berkolaborasi. Saya berusaha mendengarkan keluh kesah dan ide mereka. Saya juga berusaha mendalami keinginan mereka. Setelah mengetahui apa yang mereka inginkan, lalu saya

mengajak guru untuk berdiskusi dan membuat kesepakatan. Sehingga, terdapat prinsip egaliter, dimana prinsip ini bertujuan untuk saling melibatkan dalam mengambil Keputusan. Setelah terjalin kesepakatan, saya mengajak guru-guru untuk membuat kegiatan. Karena, melalui kegiatan, guru dapat saling memiliki sekolah. Selama kegiatan seperti pelatihan/workshop, dan lain-lain saya berusaha terus mendampingi dan mengarahkan. Strategi yang saya gunakan agar kegiatan tersebut berjalan lancar adalah melalui koordinasi dengan penanggung jawab dari masing-masing kegiatan. Saya juga memberikan prinsip-prinsip pemberdayaan dimana seseorang dikatakan berdaya apabila ia memiliki pilihan atau dia bisa memilih. Selain itu, dia juga merasa bermakna atau berguna untuk yang lain. Dia juga mengerjakan keahlian dan ia juga merasa bisa sehingga ia tumbuh menjadi bisa. Kemudian saya juga memberikan pilihan-pilihan mana yang paling mungkin untuk direalisasikan dalam kegiatan ini. Tujuan saya adalah membantu untuk menumbuhkan rasa percaya diri dari teman-teman. Karena, apabila sudah memiliki rasa percaya diri yang kuat, maka ia akan semakin bersemangat untuk berkontribusi. Saya juga menegaskan kepada guru untuk menjadikan sekolah ini sebagai ladang karena jika ladang ini disia-siakan maka pribadi tersebut tidak akan pernah mendapatkan apapun. Namun, jika semakin hari merasa berkembang maka pribadi tersebut termasuk orang yang beruntung karena meskipun sekolah yang membuat program, tetapi yang akan mendapatkan keuntungan adalah diri sendiri karena sekolah hanya bersifat memfasilitasi.

*Peneliti*

Apakah kegiatannya khusus untuk guru atau melibatkan peserta didik juga?

*Informan*

Semua dilibatkan termasuk orang tua. Sekolah yang berdaya adalah sekolah yang melibatkan orang tua. Karena orang tua juga memiliki hak dalam mengambil Keputusan melalui musyawarah. Jadi orang tua akan merasa memiliki sekolah tersebut. Melalui kegiatan parenting, saling mengunjungi antar orang tua serta kritik dan saran untuk

sekolah yang diberi nama surat cinta untuk sekolah Bumimu.

*Peneliti* Bagaimana peran kepala sekolah untuk merancang suatu jabatan yang diberikan agar gurunya merasa memiliki dan tanggung jawab? Serta bagaimana peran kepala sekolah untuk menumbuhkan rasa percaya diri?

*Informan* Jadi saya berusaha membantu dan menumbuhkan rasa percaya diri melalui rapat kerja yang bertujuan untuk merancang kegiatan selama satu tahun kedepan. Di dalam raker tersebut, terdapat pemilihan PJ atau nama lainnya adalah divisi (wakil kepala sekolah). Melalui waka terdapat anggota yang dipilih sesuai dengan passionnya. Hal ini bertujuan agar setiap guru memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing.

*Peneliti* Siapa yang menentukan pembagian tugas guru?

*Informan* Yang menentukan adalah hasil tes. Tes tersebut saya nilai berdasarkan kegiatan keseharian dan memilihnya menjadi beberapa kandidat.

*Peneliti* Bagaimana strategi untuk mengupayakan terbentuknya Kerjasama kelompok?

*Informan* Melalui kegiatan yang dibuat, sehingga dari situlah akan terbentuk team wrok

*Peneliti* Bagaimana caranya untuk mengupayakan kesanggupan guru?

*Informan* Mereka tidak boleh terisolasi, karena mereka harus banyak mengenal dunia di luar. Hal ini merupakan cara yang paling efektif untuk menghidupkan suasana sekolah, karena apabila guru dapat mengikuti kegiatan di luar dan meng upgrade ilmu, maka pengetahuan tersebut akan diimplementasikan di sekolah

*Peneliti* Adakah tips dan trik untuk memberikan tugas dan pengawasan yang jelas untuk guru?

*Informan* Tips dan triknya adalah dengan cara memberikan kepercayaan penuh kepada guru melalui proyek dan event

yang sesuai dengan jobdesk masing-masing. Selain itu, dalam satu tahun terdapat rapat kerja untuk menentukan PJ dan anggota guna mempersiapkan kegiatan selama satu tahun ke depan. Saya juga berusaha untuk mendampingi dan mengevaluasi salah satu caranya adalah melalui breafing yang dilakukan setiap pagi (15 menit sebelum KBM), selain itu saya juga berusaha plan do check action.

*Peneliti* Bagaimana mengkomunikasikan rencana-rencana tersebut? Bagaimana mengimplementasikan hasil kerja guru?

*Informan* Melalui komunikasi efektif adalah cara tepat agar bisa sharing dengan guru-guru. Berdasarkan sharing tersebut, saya dapat menelaah dan menganalisis keinginan dari guru. Namun dalam hal ini saya menegaskan bahwa, apabila ada masalah harus segera diselesaikan sehingga masalah tersebut tidak berlarut-larut.

*Peneliti* Bagaimana cara mengatasi komplien dari tindakan-tindakan yang sudah Ibu implementasikan?

*Informan* Melalui breafing pagi. Saya berusaha menguraikan informasi yang sudah saya dapatkan. Sekecil apapun persoalan tersebut, meskipun saya mendapatkan komplien dari pesan WhatsApp, namun saya berusaha menyelesaikannya bersama melalui komunikasi yang efektif. Saya juga berpesan kepada guru jangan pernah memutuskan sesuatu sendiri, karena sekolah milik kita bersama jadi mari saling melengkapi untuk menyelesaikannya secara bersama-sama.

*Peneliti* Bagaimana upaya sistem yang memberdayakan semua Guru terhadap komunikasi, Kompensasi, evaluasi, disiplin, kebijakan personal, seleksi, dan promosi, informasi pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan karier Guru?

*Informan* Saya berusaha dekat dengan siapapun. Terlebih dengan waka karena mereka harus sepaham dan sepemikiran, jadi waka merupakan tangan kanan saya. Pemilihan waka dilakukan secara obyektif, tidak berdasarkan like dan

dislike. Sehingga, dalam hal ini komunikasi efektif merupakan salah satu jurus untuk dapat mengimplementasikan semua itu. Saya juga memberikan kesempatan kepada waka untuk menjadi leader dalam rapat, karena hal ini bertujuan untuk melatih atau mengasah kemampuan mereka.



## HASIL WAWANCARA

Hari/Tanggal Penelitian : Senin, 13 Mei 2024  
Sekolah : SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna  
Informan : Ustadzah Gabriela  
Jabatan : Guru  
Peneliti : Laela Husna

*Peneliti* Bagaimana Pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna?

*Informan* Pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna dilakukan melalui pelatihan, seminar atau workshop. Sekolah sering kali mengadakan kegiatan tersebut yang bertujuan untuk mengupgrade ilmu pengetahuan dan bersinergi bagi lingkungan sekitar khususnya sekolah ini. Salah satu strateginya adalah secara bergantian, guru ditunjuk untuk mengikuti pelatihan, seminar atau workshop di luar sekolah dengan harapan ketika Kembali ke sekolah, guru tersebut dapat membagikan ilmunya kepada rekan sejawat sehingga, hal ini dapat meningkatkan kualitas guru-guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna.

*Peneliti* Bagaimana upaya kepala sekolah dalam memberikan pemahaman atau pengertian bahwa guru mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi atau inovasi?

*Informan* Sering kali kepala sekolah mengikutsertakan dan melibatkan semua guru dalam kegiatan-kegiatan baik di dalam maupun di lingkungan sekolah. Meskipun dalam teknisnya, akan ada PJ atau guru yang ditunjuk untuk menjadi *leader team*, namun semua guru ikut berperan serta saling melengkapi di setiap kegiatan.

*Peneliti* Apakah Guru diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan” dengan pemberian kemampuan yang dilakukan dengan adanya pelatihan atau workshop?

*Informan* Tentu. Karena Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk dapat mengikuti seminar, pelatihan

atau workshop baik di dalam atau di luar sekolah sesuai bidangnya masing-masing.

*Peneliti*

Apakah guru diberikan kekuasaan, otoritas atau peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan pada kebutuhan?

*Informan*

Iya. Karena Kepala Sekolah sangat teliti dan bisa menilai karakter seseorang. Sehingga, melalui penilaian tersebut kepala sekolah dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan dari masing-masing guru. Dari sinilah, guru mulai diarahkan sesuai target dan bidangnya sehingga ilmu yang didapatkan dari workshop, pelatihan, atau seminar sesuai. Oleh sebab itu, dengan kesesuaian dan keahlian bidang masing-masing, guru dapat berkolaborasi dan bersinergi setelah selesai mengikuti kegiatan tersebut.



## HASIL WAWANCARA

Hari/Tanggal Penelitian : Senin, 13 Mei 2024  
Sekolah : SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna  
Informan : Ustadzah Aisyah  
Jabatan : Guru  
Peneliti : Laela Husna

*Peneliti* Bagaimana Pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna?

*Informan* Sejak pertama kali saya bekerja disini, saya langsung mendapatkan pengarahan dari kepala sekolah melalui beberapa tahap, yakni (1) micro teaching, pada saat itu saya mengajar Bahasa Arab dengan menggunakan metode bernyanyi. Meskipun Kepala Sekolah sudah menyampaikan metode yang saya lakukan cukup bagus, namun beliau juga tetap memberikan pengarahan kepada saya untuk terus mengembangkan kemampuan tersebut. (2) assesmen. Kepala sekolah memberikan pengarahan untuk membuat RPP setiap semester, dan beliau juga mengadakan diskusi secara langsung dengan guru-guru untuk mengimplementasikan apa yang sudah disusun di dalam RPP. Selama proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), kami juga dipantau oleh kepala sekolah.

*Peneliti* Bagaimana upaya kepala sekolah dalam memberikan pemahaman atau pengertian bahwa guru mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi atau inovasi?

*Informan* Jadi, tidak hanya RPPnya saja yang diarahkan oleh kepala sekolah, tetapi juga mencakup ujian Tengah semester dan uas. Apalagi terdapat ujian praktik di sekolah kami, sehingga kepala sekaolah selalu mengarahkan agar guru memiliki inovasi seperti contohnya melalui pembelajaran outing class.

*Peneliti* Apakah Guru diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan” dengan pemberian kemampuan yang dilakukan dengan adanya pelatihan atau workshop?



*Informan*

Iya. Kepala Sekolah sering kali memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan/workshop dan seminar. Saya juga pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti workshop di solo. Pada saat itu, materi yang saya dapatkan adalah barangkai. Bagi saya, materi tersebut merupakan hal baru. Jadi, metode tersebut menjadi menarik dan tidak membosankan karena melalui hafalan arti dari kata perkata dapat dielaborasi dengan game yang menarik. Sehingga, hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi peserta didik. Selain itu, kepala sekolah juga sering mengundang pembicara dari luar. Tidak hanya memberikan materi Pelajaran saja, tetapi juga edukasi tentang bagaimana menjadi pribadi yang peduli lingkungan melalui pengelolaan bank sampah.

*Peneliti*

Apakah Guru diberikan kekuasaan dan otoritas penuh dalam setiap kegiatan sekolah?

*Informan*

Iya. Kepala Sekolah selalu memberikan dorongan kepada saya yang masih minim pengetahuan dan kemampuan. Sehingga, melalui dorongan tersebut saya merasa lebih percaya diri dan mau berusaha lebih keras lagi untuk meningkatkan kemampuan. Saya merasakan sendiri bahwa dorongan dari kepala sekolah membawa dampak yang sangat signifikan khususnya saya sendiri karena perlahan saya mulai menghilangkan rasa insecure yang selama ini menjamur dalam diri saya.

## HASIL WAWANCARA

Hari/Tanggal Penelitian : Senin, 13 Mei 2024  
Sekolah : SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna  
Informan : Ustad Abdul Hamid  
Jabatan : Guru  
Peneliti : Laela Husna

*Peneliti* Bagaimana Pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna?

*Informan* Sejak awal, kami sering diikutkan dalam kegiatan seminar atau pelatihan secara terjadwal. Misalnya, yang belum pernah mengikuti harus mengikuti kegiatan tersebut. Tujuannya adalah, agar semua guru bisa saling berkolaborasi dan bersinergi serta agar SDM sekolah ini semakin meningkat, karena sepulang dari kegiatan tersebut, maka guru yang sudah mengikuti kegiatan harus sharing dengan rekan sejawat sehingga ilmu dan manfaatnya akan terus mengalir.

*Peneliti* Bagaimana upaya kepala sekolah dalam memberikan pemahaman atau pengertian bahwa guru mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi atau inovasi?

*Informan* Sejauh ini, Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah semua guru memiliki hak dan kewajiban yang sama. Tidak ada istilah senior atau junior, guru lama atau guru baru, dan lain sebagainya. Semuanya mendapatkan perlakuan yang sama dari kepala sekolah.

*Peneliti* Apakah Guru diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan” dengan pemberian kemampuan yang dilakukan dengan adanya pelatihan atau workshop?

*Informan* Iya, memiliki. Setiap guru mendapatkan kesempatan secara bergilir untuk mengikuti kegiatan seminar atau workshop di luar sekolah yang nantinya akan dipraktikkan di sekolah kami.

- Peneliti* Apakah guru diberikan kekuasaan, otoritas, peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada kebutuhan?
- Informan* Tentu. Setiap guru diberikan kekuasaan, otoritas, atau peluang yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karena biar bagaimanapun guru yang bekerja sesuai dengan bidan atau keahliannya, akan lebih cepat dalam menangani persoalan serta misi visi dapat berjalan secara optimal karena dapat menghandle masalah-masalah tersebut.



## HASIL WAWANCARA

Hari/Tanggal Penelitian : Senin, 13 Mei 2024  
Sekolah : SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna  
Informan : Ustadzah Ruli  
Jabatan : Guru  
Peneliti : Laela Husna

*Peneliti* Bagaimana Pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna?

*Informan* Upaya pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah cukup baik, karena kepala sekolah tidak pernah membeda-bedakan antara guru yang satu dengan yang lainnya.

*Peneliti* Bagaimana upaya kepala sekolah dalam memberikan pemahaman atau pengertian bahwa guru mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi atau inovasi?

*Informan* Secara terjadwal, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada semua guru untuk mengikuti kegiatan. Misalnya, kegiatan workshop kurikulum Merdeka. Meskipun di semester ini belum diimplementasikan, namun hal ini bertujuan untuk persiapan semester depan. Sehingga, kegiatan ini tentu sangat bermanfaat dan menambah wawasan guru.

*Peneliti* Apakah Guru diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan” dengan pemberian kemampuan yang dilakukan dengan adanya pelatihan atau workshop?

*Informan* Tentu guru mendapatkan kesempatan tersebut. Salah satu contohnya adalah, —sebelum menjadi Pembina ekstrakurikuler, maka guru mendapatkan kesempatan atau difasilitasi untuk mengikuti pelatihan, sehingga saat mengampu ekskul tersebut guru sudah cakap dalam membimbing dan mendampingi peserta didik.

- Peneliti* Apakah guru diberikan kekuasaan, otoritas, peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada kebutuhan?
- Informan* Iya diberikan otoritas atau peluang yang sesuai bidang melalui devisi. Berdasarkan observasi dan pengamatan dari kepala sekolah, maka kemampuan dari masing-masing guru akan terlihat. Dalam hal ini lah guru akan dibagi tugas melalui devisi-devisi tersebut.



## HASIL WAWANCARA

Hari/Tanggal Penelitian : Senin, 13 Mei 2024  
Sekolah : SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna  
Informan : Ustadzah Aab  
Jabatan : Guru  
Peneliti : Laela Husna

*Peneliti* Bagaimana Pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna?

*Informan* Kepala Sekolah mengarahkan dan mendampingi kami agar memiliki kreativitas dan inovasi dalam mengajar. Selain itu, di awal semester kami dianjurkan untuk membuat RPP selama satu semester. Namun RPP tersebut tidak serta merta ditelan mentah-mentah oleh kepala sekolah. Faktanya, kami selalu diajak diskusi terkait dengan Rencana Pembelajaran tersebut. Kepala Sekolah memberikan pengarahan kepada guru untuk terus berpikir kreatif dan inovatif agar peserta didik tidak merasa jenuh dan bosan dalam pembelajaran. Namun, kepala sekolah juga tidak bersikap otoriter, karena selalu bersikap dan berpikir terbuka, menerima pendapat serta ide dari guru. Selain itu, di luar Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) diharapkan guru aktif. Melalui kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh sekolah seperti *coffee market*, akhirnya guru dilibatkan secara keseluruhan untuk menjadi *Event Organizer*. Sehingga, tanpa disadari, kemampuan guru dapat meningkat dan terasah.

*Peneliti* Bagaimana upaya kepala sekolah dalam memberikan pemahaman atau pengertian bahwa guru mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi atau inovasi?

*Informan* Kepala sekolah sering mengadakan workshop atau pelatihan untuk guru. Bahkan pernah mengundang Informan dari luar sekolah. Selain itu, guru juga diberi pembinaan setiap pagi. Setiap hari jumat, kepala sekolah

mengadakan rapat evaluasi dan pembahasan program kerja.

*Peneliti* Apakah Guru diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan” dengan pemberian kemampuan yang dilakukan dengan adanya pelatihan atau workshop?

*Informan* Kepala sekolah memberikan fasilitas kepada guru untuk mengikuti workshop dan pelatihan. Selain itu, kepala sekolah juga mengadakan workshop parenting. Dalam hal ini kepala sekolah selalu memfasilitasi guru agar selalu berkembang.

*Peneliti* Apakah guru diberikan kekuasaan, otoritas, peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada kebutuhan?

*Informan* Kepala Sekolah selalu memberikan kekuasaan atau otoritas, contohnya adalah dalam sebuah kegiatan kepala sekolah menunjuk guru secara bergiliran. Hal ini bertujuan agar masing-masing guru dapat mengembangkan kemampuannya baik secara soft skill maupun hard skill. Beliau juga memberikan kesempatan kepada gururu yang biasa-biasa saja supaya berkembang dan terus percaya diri. Selama ini, kegiatan yang sudah dilakukan juga sangat bermanfaat bagi guru.

## HASIL WAWANCARA

Hari/Tanggal Penelitian : Senin, 13 Mei 2024  
Sekolah : SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna  
Informan : Ustadzah Mely  
Jabatan : Guru  
Peneliti : Laela Husna

*Peneliti* Bagaimana Pemberdayaan Guru SD Budi Mulia Muhammadiyah Adiwerna?

*Informan* Pemberdayaan Guru di SD Budi Mulia Muhammadiyah dilakukan dengan cara kegiatan-kegiatan seminar atau mengundang Informan dari luar sekolah agar dapat mengisi program-program sekolah yang berkompeten

*Peneliti* Bagaimana upaya kepala sekolah dalam memberikan pemahaman atau pengertian bahwa guru mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi atau inovasi?

*Informan* Melalui cara *briefing* disetiap pagi. Selain itu, kepala sekolah juga tidak pernah membedakan guru lain. Apabila ada kekurangan akan di cari solusinya melalui rapat atau *briefing*.

*Peneliti* Apakah Guru diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan” dengan pemberian kemampuan yang dilakukan dengan adanya pelatihan atau workshop?

*Informan* Iya, guru diberi kesempatan untuk mengikuti workshop atau pelatihan

*Peneliti* Apakah guru diberikan kekuasaan, otoritas, peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada kebutuhan?

*Informan* Iya. Guru mendapatkan peluang yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.



**Lampiran 4**

**DOKUMENTASI**



Wawancara dengan Kepala Sekolah













