Keasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat E-ISSN 2808-2842
Vol. 6 No 1, 2026

PENDAMPINGAN KEPEMIMPINAN KEPALA RA SEBAGAI TELADAN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PENDIDIK

Rina Mida Hayati[1], *Ferdian Utama[1], Muhammad Yusuf[4], Yuning Eka Rahma Wati[1], Sunarto Sunarto[2], Muhamad Rudi Wijaya[3], Badarudin Badarudin[4]
[1]Universitas Ma'arif Lampung; [2]UIN Raden Intan Lampung; [3]UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta; [4]IAIN Curup
ferdianutama@umala.ac.id

Abstract

This community service activity aims to improve the professionalism of educators through exemplary-based leadership assistance for the head of RA. The method used is Participatory Action Research (PAR) with stages of planning, action, observation, and reflection involving the active participation of the head of RA and educators. Mentoring activities are carried out through Islamic leadership workshops, academic supervision training, and exemplary practices in daily activities. The results of the activity showed an increase in the understanding and leadership practices of the head of RA that were more open, communicative, and coaching-oriented, as well as an increase in the professionalism of educators in learning planning, classroom management, the use of varied learning methods, and the integration of Islamic values. In addition, there has been a change in a more collaborative and professional work culture in the RA environment. Exemplary leadership assistance for RA heads has proven to be effective in improving the professionalism of educators and the quality of early childhood education services in a sustainable manner.

Keywords: *Educator Professionalism, Example, Early Childhood Education, Head of RA Leadership*

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik melalui pendampingan kepemimpinan kepala RA berbasis keteladanan. Metode yang digunakan adalah Participatory Action Research (PAR) dengan tahapan perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi yang melibatkan partisipasi aktif kepala RA dan pendidik. Kegiatan pendampingan dilaksanakan melalui workshop kepemimpinan Islami, pelatihan supervisi akademik, serta praktik keteladanan dalam aktivitas sehari-hari. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan praktik kepemimpinan kepala RA yang lebih terbuka, komunikatif, dan berorientasi pada pembinaan, serta meningkatnya profesionalisme pendidik dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan metode pembelajaran yang variatif, dan integrasi nilai-nilai keislaman. Selain itu, terjadi perubahan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan profesional di lingkungan RA. Pendampingan kepemimpinan kepala RA berbasis keteladanan terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalisme pendidik dan mutu layanan pendidikan anak usia dini secara berkelanjutan

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala RA, Keteladanan, Profesionalisme Pendidik, Pendidikan Anak Usia Dini*

© 2026, Penulis (s)
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike

Dikirim:	Revisi:	Diterima:	Terbit:
02-02-2026	26-02-2026	23-03-2026	30-04-2026

* *Penulis Korespondensi*

PENDAHULUAN

Kualitas layanan pendidikan pada Raudhatul Athfal (RA) saat ini masih menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait profesionalisme pendidik yang belum merata (Darling-Hammond, 2006; OECD, 2019). Hal ini terlihat dari adanya kesenjangan kompetensi antar guru, di mana sebagian pendidik telah mampu merancang pembelajaran secara sistematis, kreatif, dan mengintegrasikan nilai-nilai keislaman, sementara yang lain masih menggunakan pendekatan sederhana dan kurang variatif dalam menstimulasi perkembangan anak (Eggen & Kauchak, 2012). Perbedaan ini juga dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pelatihan yang beragam, karena tidak semua pendidik memiliki kualifikasi yang linear di bidang pendidikan anak usia dini serta keterbatasan akses terhadap pengembangan profesional (Avalos, 2011). Kondisi ini diperparah oleh rendahnya budaya refleksi dan pengembangan diri pada sebagian pendidik, sehingga peningkatan kompetensi tidak berlangsung secara berkelanjutan (Schön, 2000). Di sisi lain, peran kepemimpinan kepala RA yang belum optimal dalam memberikan pembinaan dan keteladanan juga turut memengaruhi kondisi tersebut (Leithwood & Jantzi, 2005). Akibatnya, kualitas layanan pendidikan menjadi tidak merata dan berdampak pada perbedaan pengalaman belajar yang diterima anak, sehingga diperlukan upaya strategis untuk mendorong peningkatan profesionalisme pendidik secara menyeluruh.

Di sejumlah lembaga RA, masih ditemukan pendidik yang belum optimal dalam menjalankan perannya secara profesional, terutama dalam aspek perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, serta penguatan nilai-nilai keislaman dalam proses pendidikan (Copple & Bredekamp, 2009). Hal ini terlihat dari perencanaan pembelajaran yang belum tersusun secara sistematis dan kontekstual sesuai kebutuhan perkembangan anak, pengelolaan kelas yang kurang mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, menyenangkan, dan kondusif, serta belum terintegrasinya nilai-nilai keislaman secara konsisten dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian pendidik masih menghadapi keterbatasan dalam mengimplementasikan kompetensi pedagogik dan profesional secara utuh (Shulman, 2004), sehingga berdampak pada belum optimalnya kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada anak usia dini. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme pendidik menjadi kebutuhan mendesak untuk menjamin mutu pendidikan anak usia dini yang lebih baik.

Di sisi lain, peran kepala RA sebagai pemimpin lembaga belum sepenuhnya mampu menjadi penggerak utama dalam membangun budaya profesional di lingkungan sekolah (Hallinger, 2005). Hal ini tampak dari masih terbatasnya upaya pembinaan yang sistematis terhadap pendidik, kurangnya dorongan untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan refleksi berkelanjutan, serta belum optimalnya keteladanan dalam aspek kedisiplinan, komitmen, dan etos kerja. Dalam beberapa kasus, kepala RA cenderung lebih berfokus pada tugas administratif dibandingkan fungsi kepemimpinan instruksional yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran (Bush, 2008). Akibatnya, budaya kerja profesional belum terbentuk secara kuat dan konsisten, sehingga berdampak pada lambatnya peningkatan profesionalisme pendidik di lingkungan lembaga. Padahal, kepemimpinan yang efektif menuntut adanya keteladanan dalam sikap, kedisiplinan, komitmen, serta integritas yang dapat menjadi contoh nyata bagi para pendidik (Leithwood & Sun, 2012).

Fenomena lain yang muncul adalah terbatasnya program pendampingan yang secara khusus menekankan pada penguatan kepemimpinan kepala RA berbasis keteladanan. Kegiatan peningkatan kapasitas yang ada cenderung bersifat umum dan belum menyentuh aspek kepemimpinan yang aplikatif dalam membentuk profesionalisme pendidik. Akibatnya, perubahan yang diharapkan dalam peningkatan kualitas pendidik belum berlangsung secara signifikan dan berkelanjutan (Desimone, 2009). Selain itu, tuntutan masyarakat terhadap kualitas

pendidikan anak usia dini yang tidak hanya cerdas secara akademik tetapi juga berkarakter Islami semakin meningkat. Orang tua mengharapkan lembaga RA mampu menghadirkan pendidik yang profesional sekaligus menjadi teladan bagi anak-anak. Hal ini menuntut adanya kepemimpinan kepala RA yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam manajemen dan praktik pendidikan sehari-hari.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut, diperlukan upaya strategis melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pendampingan kepemimpinan kepala RA. Kegiatan ini difokuskan pada penguatan peran kepala RA sebagai teladan dalam meningkatkan profesionalisme pendidik melalui pendekatan kepemimpinan yang inspiratif, kolaboratif, dan berbasis nilai-nilai Islam. Diharapkan tercipta peningkatan kualitas pendidik yang berdampak pada mutu layanan pendidikan anak usia dini secara berkelanjutan. Sejumlah penelitian dalam jurnal ilmiah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala lembaga pendidikan memiliki peran signifikan dalam meningkatkan profesionalisme pendidik (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008).

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) yang menekankan pada partisipasi aktif subjek dampingan dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi masalah hingga evaluasi dan refleksi, sehingga memungkinkan terjadinya proses kolaboratif antara tim pengabdi dengan kepala RA dan pendidik dalam merumuskan solusi yang kontekstual terhadap permasalahan profesionalisme pendidik (Kemmis & McTaggart, 2000; Baum, MacDougall, & Smith, 2006). Subjek kegiatan ini adalah kepala RA dan para pendidik pada lembaga RA di Provinsi Lampung, dengan fokus pada penguatan kepemimpinan kepala RA sebagai teladan dalam meningkatkan profesionalisme pendidik. Tahapan PAR meliputi empat siklus utama, yaitu perencanaan (planning), tindakan (action), observasi (observation), dan refleksi (reflection), yang merupakan proses spiral berkelanjutan dalam perbaikan praktik (Kemmis, McTaggart, & Nixon, 2014). Pada tahap perencanaan dilakukan identifikasi masalah melalui observasi awal, wawancara, dan diskusi kelompok terarah untuk menggali kondisi nyata terkait kepemimpinan kepala RA dan profesionalisme pendidik, yang kemudian menjadi dasar dalam merancang program pendampingan berupa pelatihan kepemimpinan Islami, penguatan keteladanan, serta strategi peningkatan profesionalisme pendidik. Tahap tindakan dilaksanakan melalui kegiatan pendampingan yang bersifat partisipatif dan aplikatif, seperti workshop kepemimpinan, pelatihan penyusunan perencanaan pembelajaran, praktik supervisi akademik, serta pembiasaan keteladanan dalam aspek kedisiplinan, komitmen, dan integritas, dengan mendorong kepala RA berperan sebagai agen perubahan dalam pengelolaan lembaga dan pembinaan pendidik (Stringer, 2014). Selanjutnya, tahap observasi dilakukan untuk memantau dan mendokumentasikan proses serta dampak kegiatan melalui lembar observasi, catatan lapangan, dan dokumentasi, sedangkan tahap refleksi dilakukan secara bersama antara tim pengabdi dan mitra untuk mengevaluasi keberhasilan program serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi, sehingga hasil refleksi dapat digunakan sebagai dasar perbaikan pada siklus berikutnya, sejalan dengan prinsip reflektif dalam penelitian tindakan partisipatif (Reason & Bradbury, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Permasalahan Kepemimpinan Kepala RA dan Profesionalisme Pendidik

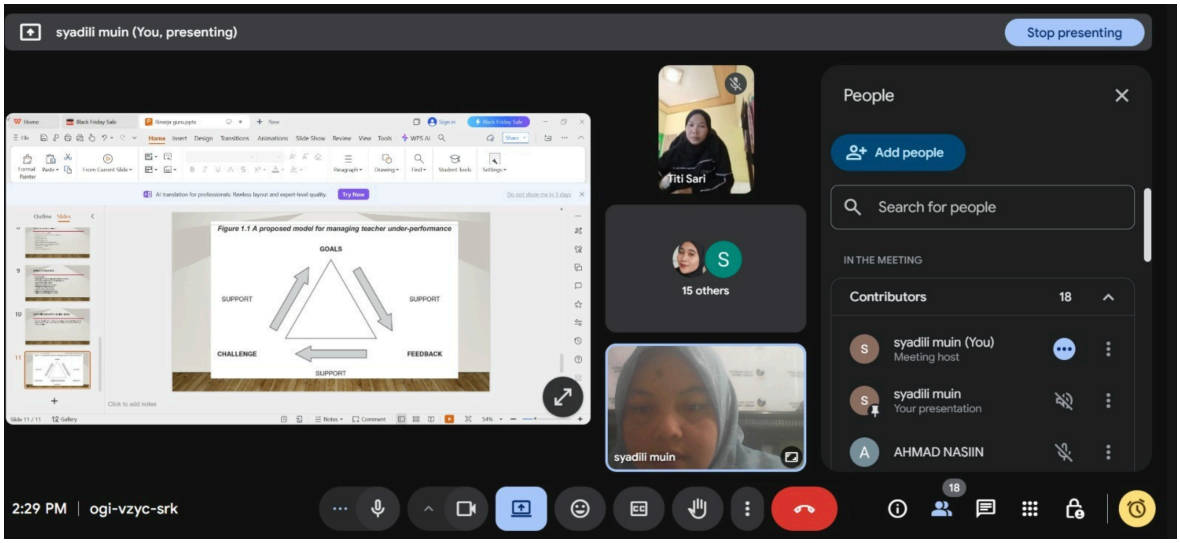
Hasil identifikasi awal menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala RA masih belum optimal dalam menjalankan fungsi sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader), yang

terlihat dari kecenderungan kepala RA lebih memprioritaskan tugas-tugas administratif seperti pengelolaan dokumen, pelaporan, dan urusan kelembagaan dibandingkan dengan pembinaan profesional pendidik. Kondisi ini berdampak pada kurangnya perhatian terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di kelas, seperti minimnya kegiatan supervisi akademik, terbatasnya pemberian umpan balik terhadap kinerja guru, serta belum adanya program pengembangan kompetensi yang terencana dan berkelanjutan. Padahal, sebagai pemimpin pembelajaran, kepala RA seharusnya berperan aktif dalam mengarahkan, membimbing, dan memfasilitasi pendidik untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Ketika fungsi ini tidak berjalan secara optimal, maka upaya peningkatan profesionalisme pendidik menjadi kurang terarah, sehingga berdampak pada belum maksimalnya mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada anak usia dini.

Kondisi tersebut berbeda dengan konsep kepemimpinan pendidikan yang menempatkan kepala lembaga sebagai penggerak utama peningkatan mutu pembelajaran melalui supervisi akademik dan pengembangan guru, sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa bahwa kepala sekolah idealnya berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu membina dan meningkatkan kompetensi pendidik secara berkelanjutan (Mulyasa, 2013). Selain itu, aspek keteladanan dalam kedisiplinan, komitmen, dan integritas belum tampak secara konsisten dalam praktik kepemimpinan sehari-hari, padahal dalam perspektif kepemimpinan transformasional, keteladanan (idealized influence) merupakan faktor kunci dalam memengaruhi perilaku dan etos kerja bawahan, sebagaimana dijelaskan oleh Bernard M. Bass (Bass & Riggio, 2006). Dari sisi pendidik, ditemukan adanya ketimpangan profesionalisme, terutama dalam penyusunan perencanaan pembelajaran yang belum sistematis, pengelolaan kelas yang kurang kondusif, serta belum optimalnya integrasi nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan belum terpenuhinya standar kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sebagaimana ditegaskan oleh Suyanto (Suyanto & Jihad, 2013). Kondisi ini juga diperkuat oleh rendahnya budaya refleksi dan pengembangan diri, yang dalam teori reflective practice dipandang sebagai elemen penting dalam peningkatan profesionalisme guru secara berkelanjutan (Schön, 2000). Dengan demikian, permasalahan yang ditemukan tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan lemahnya implementasi kepemimpinan pembelajaran dan budaya profesional di lingkungan RA.

Pelaksanaan Pendampingan Kepemimpinan Kepala RA Berbasis Keteladanan

Pelaksanaan pendampingan dilakukan melalui serangkaian kegiatan daring menggunakan platform Zoom Meeting yang dirancang secara partisipatif dan aplikatif untuk memperkuat kepemimpinan kepala RA. Kegiatan ini meliputi workshop kepemimpinan Islami yang bertujuan meningkatkan pemahaman kepala RA mengenai peran strategisnya sebagai teladan dalam memimpin lembaga pendidikan, pelatihan supervisi akademik yang membekali kepala RA dengan keterampilan dalam membina dan mengevaluasi kinerja pendidik secara konstruktif, serta pendampingan praktik keteladanan dalam aktivitas sehari-hari yang menekankan pada penerapan nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, dan integritas. Meskipun dilaksanakan secara daring, kegiatan ini tetap melibatkan partisipasi aktif peserta melalui diskusi interaktif, studi kasus, dan refleksi bersama, sehingga memungkinkan terjadinya proses pembelajaran yang kontekstual.



Gambar 1. Pendampingan terhadap Kepala RA

Hasil pelaksanaan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman kepala RA terkait peran strategisnya sebagai teladan bagi pendidik, yang ditandai dengan perubahan pola kepemimpinan menjadi lebih terbuka, komunikatif, dan berorientasi pada pembinaan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass, di mana pemimpin yang efektif mampu memengaruhi bawahan melalui keteladanan (idealized influence), komunikasi yang inspiratif, serta perhatian terhadap pengembangan individu (individualized consideration). Perubahan sikap kepala RA tersebut menunjukkan adanya pergeseran dari kepemimpinan administratif menuju kepemimpinan yang lebih humanis dan memberdayakan. Selain itu, meningkatnya praktik supervisi akademik dan pemberian umpan balik konstruktif mencerminkan implementasi peran kepala RA sebagai instructional leader, sebagaimana ditegaskan oleh Mulyasa bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan dan evaluasi kinerja guru secara berkelanjutan. Supervisi yang dilakukan secara terarah dan reflektif tidak hanya membantu pendidik memperbaiki praktik pembelajaran, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya profesional di lingkungan sekolah.

Lebih lanjut, terciptanya suasana kerja yang kolaboratif menunjukkan bahwa kepala RA mulai menerapkan prinsip kepemimpinan partisipatif, di mana keterlibatan aktif pendidik dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan program menjadi bagian penting dalam membangun komitmen bersama. Hal ini sejalan dengan teori organisasi pembelajar (learning organization) yang menekankan pentingnya kolaborasi, komunikasi terbuka, dan refleksi bersama sebagai dasar peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, hasil pendampingan ini tidak hanya berdampak pada peningkatan keterampilan kepemimpinan kepala RA, tetapi juga memperkuat implementasi teori kepemimpinan pendidikan dalam praktik nyata di lingkungan RA.

Hasil Peningkatan Profesionalisme Pendidik

Setelah pelaksanaan pendampingan, terjadi peningkatan profesionalisme pendidik yang terlihat dari beberapa aspek. Pendidik mulai mampu menyusun perencanaan pembelajaran yang lebih sistematis dan sesuai dengan karakteristik anak usia dini, yang tercermin dari kemampuan mereka dalam merancang kegiatan pembelajaran secara terstruktur mulai dari penentuan tujuan, pemilihan materi, penggunaan metode, hingga penilaian yang selaras dengan tahap

perkembangan anak. Perencanaan yang disusun tidak lagi bersifat umum, tetapi telah mengacu pada kebutuhan perkembangan anak yang meliputi aspek kognitif, sosial-emosional, bahasa, motorik, serta nilai agama, sehingga pembelajaran menjadi lebih terarah dan bermakna. Secara teoritis, kondisi ini sejalan dengan prinsip Developmentally Appropriate Practice (DAP) yang menekankan bahwa proses pembelajaran harus disesuaikan dengan usia, kebutuhan, dan konteks perkembangan anak agar efektif dalam mendukung pertumbuhan optimal (Copple & Bredekamp, 2009). Selain itu, peningkatan kemampuan tersebut juga menunjukkan berkembangnya kompetensi pedagogik pendidik, khususnya dalam merancang pembelajaran yang aktif, menyenangkan, dan berpusat pada anak (child-centered learning), di mana anak diposisikan sebagai subjek utama dalam proses belajar (NAEYC, 2020). Dengan demikian, perencanaan pembelajaran yang lebih sistematis dan kontekstual ini menjadi indikator penting meningkatnya profesionalisme pendidik dalam mengelola proses pembelajaran yang berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan anak usia dini.

Kemudian, pengelolaan kelas menjadi lebih kondusif, interaktif, dan menyenangkan, yang ditandai dengan terciptanya suasana belajar yang tertib namun tetap fleksibel, serta adanya keterlibatan aktif anak dalam setiap kegiatan pembelajaran. Hal ini didukung oleh hasil observasi lapangan yang menunjukkan peningkatan partisipasi anak dalam kegiatan belajar, seperti lebih banyak anak yang berani bertanya, menjawab pertanyaan, serta terlibat dalam aktivitas kelompok. Selain itu, catatan lapangan dan dokumentasi kegiatan memperlihatkan bahwa interaksi antara pendidik dan anak menjadi lebih intensif dan positif, serta berkurangnya perilaku pasif maupun gangguan dalam kelas. Pendidik tidak lagi hanya berperan sebagai pusat informasi, tetapi mulai berfungsi sebagai fasilitator yang mampu mengarahkan interaksi belajar melalui kegiatan bermain yang bermakna, diskusi sederhana, dan eksplorasi lingkungan. Bukti lain terlihat dari hasil supervisi akademik yang menunjukkan adanya peningkatan variasi strategi mengajar yang digunakan pendidik, serta dari perangkat pembelajaran yang disusun yang telah mencantumkan beragam metode dan media pembelajaran. Selain itu, penggunaan metode pembelajaran menjadi lebih variatif, seperti bermain peran, bernyanyi, bercerita, eksperimen sederhana, dan penggunaan media edukatif, sehingga mampu mengakomodasi berbagai gaya belajar anak. Secara teoritis, kondisi ini sejalan dengan pendekatan pembelajaran aktif (*active learning*) dan berpusat pada anak (child-centered learning), yang menekankan pentingnya keterlibatan langsung anak dalam proses belajar (Prince, 2004). Hal ini juga sesuai dengan pandangan Jean Piaget yang menyatakan bahwa anak belajar melalui interaksi dengan lingkungan, serta Lev Vygotsky yang menekankan pentingnya interaksi sosial dalam perkembangan kognitif anak (Vygotsky, 1978). Dengan demikian, pengelolaan kelas yang lebih kondusif dan penggunaan metode yang variatif menunjukkan adanya peningkatan kompetensi pedagogik pendidik dalam menciptakan pembelajaran yang efektif, menyenangkan, dan sesuai dengan karakteristik anak usia dini.

Selain itu, integrasi nilai-nilai keislaman dalam kegiatan pembelajaran mulai dilakukan secara lebih konsisten, yang terlihat dari upaya pendidik dalam memasukkan unsur nilai religius ke dalam setiap tahapan pembelajaran, baik pada kegiatan pembukaan, inti, maupun penutup. Misalnya, pembiasaan doa sebelum dan sesudah belajar, penyisipan kisah teladan Islami dalam kegiatan bercerita, serta penguatan sikap seperti jujur, disiplin, dan saling menghargai dalam interaksi sehari-hari di kelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidik tidak hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga pada pembentukan karakter Islami anak secara holistik. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan konsep pendidikan Islam yang menekankan integrasi antara ilmu dan nilai (iman dan amal), sebagaimana dijelaskan oleh Ahmad Tafsir bahwa pendidikan Islam bertujuan membentuk manusia yang berilmu sekaligus berakhlak.

Pendidik juga menunjukkan peningkatan kesadaran untuk melakukan refleksi dan pengembangan diri, baik melalui diskusi bersama maupun evaluasi pembelajaran secara berkala. Hal ini tampak dari adanya kegiatan berbagi pengalaman antar guru, evaluasi terhadap pelaksanaan pembelajaran, serta upaya memperbaiki kekurangan pada pertemuan berikutnya. Secara teoritis, praktik ini sejalan dengan konsep reflective practice yang menekankan pentingnya refleksi sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas profesional secara berkelanjutan, sebagaimana dikemukakan oleh Donald Schön (Schön, 2000). Dengan demikian, peningkatan integrasi nilai-nilai keislaman dan kesadaran reflektif pendidik menunjukkan berkembangnya profesionalisme yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek nilai, sikap, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Perubahan Budaya Kerja dan Praktik Kepemimpinan di RA

Hasil kegiatan menunjukkan adanya perubahan budaya kerja di lingkungan RA menuju arah yang lebih profesional dan kolaboratif. Interaksi antara kepala RA dan pendidik menjadi lebih terbuka dan komunikatif, yang terlihat dari meningkatnya frekuensi dialog, diskusi, serta pertukaran gagasan antara keduanya dalam berbagai kegiatan kelembagaan. Kepala RA tidak lagi hanya memberikan instruksi secara satu arah, tetapi mulai melibatkan pendidik dalam komunikasi dua arah yang memungkinkan adanya penyampaian aspirasi, masukan, dan refleksi bersama. Kondisi ini berdampak pada terciptanya suasana kerja yang lebih saling mendukung, di mana pendidik merasa dihargai, didengarkan, dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam pengembangan lembaga. Perubahan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan partisipatif yang menekankan pentingnya keterlibatan anggota dalam proses komunikasi dan pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) dan tanggung jawab bersama. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga merupakan ciri dari organisasi pembelajar (learning organization), di mana setiap individu didorong untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman guna meningkatkan kualitas kerja secara kolektif. Dengan demikian, interaksi yang lebih terbuka dan komunikatif tidak hanya memperkuat hubungan interpersonal, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif, harmonis, dan berorientasi pada peningkatan profesionalisme pendidik.

Kepala RA mulai berperan aktif sebagai teladan dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja, yang tercermin dari konsistensi dalam kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas secara profesional, serta komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Keteladanan ini memberikan pengaruh tidak langsung terhadap perilaku pendidik, di mana guru mulai meniru sikap positif tersebut dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, seperti meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab terhadap pembelajaran, serta semangat dalam mengembangkan diri. Secara teoritis, kondisi ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass, khususnya pada dimensi idealized influence, di mana pemimpin menjadi panutan yang mampu memengaruhi sikap dan perilaku bawahan melalui keteladanan. Lebih lanjut, teori pembelajaran sosial (social learning theory) dari Albert Bandura yang menekankan bahwa individu belajar melalui proses observasi, peniruan (modeling), dan penguatan. Kepala RA berfungsi sebagai model yang diamati oleh pendidik, di mana perilaku disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang ditunjukkan secara konsisten akan diinternalisasi oleh guru melalui proses observational learning. Ketika perilaku tersebut dipandang positif dan mendapatkan penguatan sosial, seperti apresiasi atau keberhasilan dalam pekerjaan, maka pendidik cenderung menirunya dan menjadikannya sebagai kebiasaan dalam praktik kerja sehari-hari. Selain itu, dalam perspektif pendidikan Islam, keteladanan (uswah hasanah) merupakan

metode pendidikan yang efektif dalam membentuk karakter, karena perilaku nyata pemimpin lebih mudah ditiru dibandingkan sekadar instruksi verbal.

Kebaruan dalam pengabdian ini terletak pada penguatan kepemimpinan kepala RA berbasis keteladanan sebagai strategi utama dalam meningkatkan profesionalisme pendidik. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya bersifat konseptual atau hanya mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan profesionalisme guru, kegiatan ini menghadirkan intervensi langsung melalui model pendampingan berbasis Participatory Action Research (PAR) yang bersifat partisipatif, reflektif, dan berkelanjutan. Selain itu, kebaruan juga terlihat pada integrasi nilai-nilai keislaman dalam praktik kepemimpinan, sehingga tidak hanya menekankan aspek manajerial, tetapi juga dimensi moral dan spiritual sebagai bagian dari pembentukan budaya profesional di RA. Pendekatan ini sekaligus mengombinasikan konsep kepemimpinan transformasional dari Bernard M. Bass, pembelajaran sosial dari Albert Bandura, serta konsep keteladanan dalam pendidikan Islam (uswah hasanah) ke dalam praktik nyata di lembaga pendidikan anak usia dini.

Di sisi lain, meskipun menunjukkan hasil yang positif, kegiatan pengabdian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pelaksanaan pendampingan yang dilakukan secara daring melalui Zoom Meeting membatasi interaksi langsung dan observasi mendalam terhadap praktik kepemimpinan di lapangan. Selain itu, cakupan subjek yang terbatas pada RA di wilayah Provinsi Lampung menyebabkan hasil kegiatan belum dapat digeneralisasikan secara luas ke konteks lembaga pendidikan Islam lainnya. Durasi pendampingan yang relatif singkat dalam siklus PAR juga belum sepenuhnya mampu mengukur dampak jangka panjang terhadap perubahan budaya kerja dan keberlanjutan profesionalisme pendidik. Di samping itu, evaluasi yang dilakukan masih dominan bersifat kualitatif, sehingga belum dilengkapi dengan pengukuran kuantitatif yang lebih objektif terkait peningkatan kompetensi pendidik.

Adapun kontribusi utama dari artikel ini adalah memberikan model praktis pendampingan kepemimpinan kepala RA berbasis keteladanan yang dapat diterapkan secara kontekstual dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di lembaga pendidikan Islam anak usia dini. Secara teoretis, artikel ini memperkuat integrasi antara teori kepemimpinan pendidikan, seperti kepemimpinan transformasional dan instructional leadership, dengan pendekatan nilai-nilai keislaman dalam praktik kepemimpinan. Secara praktis, hasil pengabdian ini memberikan panduan aplikatif bagi kepala RA dalam menjalankan peran sebagai teladan sekaligus sebagai agen perubahan dalam membangun budaya kerja profesional dan kolaboratif. Selain itu, artikel ini juga berkontribusi dalam memperkaya kajian pengabdian kepada masyarakat di bidang manajemen pendidikan Islam melalui penerapan pendekatan PAR yang menekankan partisipasi aktif, refleksi, dan keberlanjutan program, sehingga dapat menjadi referensi bagi pengembangan program serupa di berbagai konteks pendidikan Islam lainnya.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pendampingan kepemimpinan kepala RA berbasis keteladanan ini terbukti mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan profesionalisme pendidik dan perubahan budaya kerja di lingkungan RA. Perubahan yang terjadi, baik dalam aspek kepemimpinan maupun praktik pembelajaran, menunjukkan bahwa keteladanan menjadi strategi yang efektif dalam membangun budaya profesional yang kuat. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional dari Bernard M. Bass serta teori pembelajaran sosial dari Albert Bandura yang menegaskan bahwa perilaku pemimpin yang konsisten akan memengaruhi dan membentuk perilaku anggota organisasi melalui proses peniruan dan internalisasi nilai. Meskipun demikian, untuk memastikan keberlanjutan dampak

program, diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh pihak, khususnya kepala RA sebagai agen perubahan, untuk terus mengembangkan praktik kepemimpinan yang inspiratif, kolaboratif, dan berbasis nilai-nilai keislaman. Selain itu, pengembangan program pendampingan lanjutan yang lebih intensif, baik secara luring maupun dengan durasi yang lebih panjang, menjadi penting agar perubahan yang telah dicapai dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Dengan demikian, model pendampingan ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat pada lokasi pengabdian, tetapi juga dapat direplikasi dan dikembangkan pada lembaga RA maupun pendidikan Islam lainnya sebagai upaya strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Andy Hargreaves., & Michael Fullan. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school.* Teachers College Press.

Carol Ann Tomlinson. (2001). *How to differentiate instruction in mixed-ability classrooms*. ASCD.

Donald Schön. (2002). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books. (Karya asli diterbitkan sebelumnya, tetapi tetap digunakan luas dalam kajian modern).

Etienne Wenger. (2000). Communities of practice and social learning systems. *Organization, 7*(2), 225–246.

Helen Timperley. (2008). Teacher professional learning and development. *Educational Practices Series*, 18, 1–31.

Jean Piaget. (2001). *The psychology of intelligence*. Routledge.

John Hattie. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.

John W. Creswell. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson.

Karen Seashore Louis., Kenneth Leithwood., Kyunghee Wahlstrom., & Stephen E. Anderson. (2010). *Investigating the links to improved student learning: Final report of research findings*. University of Minnesota.

Kenneth Leithwood., & Doris Jantzi. (2005). Transformational leadership. In *The essentials of school leadership* (pp. 31–43). Sage Publications.

Kenneth Leithwood., Christopher Day., Pam Sammons., Alma Harris., & David Hopkins. (2006). Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning. *Department for Education*.

Lev Vygotsky. (1978/2004). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Linda Darling-Hammond. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives, 8*(1), 1–44.

Michael Fullan. (2001). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.

Michael Prince. (2004). Does active learning work? A review of the research. *Journal of Engineering Education, 93*(3), 223–231.

Muhammad M. Z. Abidin. (2015). Islamic values integration in education: A literature review. *International Journal of Islamic Studies, 3*(1), 45–60.

Paul Ramsden. (2003). *Learning to teach in higher education*. Routledge.

Robert J. Marzano., Timothy Waters., & Brian A. McNulty. (2005). School leadership that works. *Mid-continent Research for Education and Learning.*

Rosnani Hashim. (2004). Educational dualism in Malaysia: Implications for theory and practice. *Oxford University Press.*

Stephen Kemmis., & Robin McTaggart. (2000). Participatory action research. In *Handbook of qualitative research*. Sage Publications.

Sue Bredekamp., & Carol Copple. (2009). *Developmentally appropriate practice in early childhood programs*. NAEYC.

Wan Mohd Nor Wan Daud. (2005). The educational philosophy and practice of Syed Muhammad Naquib al-Attas. *ISTAC*.