

Penguatan Kapasitas KKG PAUD melalui Pelatihan Berjenjang dan *Mentoring* Instruktur Lokal Berbasis Media Berkelanjutan di Gugus V Loa Janan

Capacity Building of Early Childhood Teacher Groups (KKG PAUD) through Tiered Training and Local Instructor Mentoring in Cluster V Loa Janan

Cisyulia Octavia^{1*}, Andi Farid Hidayanto², Dian Dwi Nur Rahmah³

^{1*,2}Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda, Indonesia

³Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

**Penulis Korespondensi*

^{1*}cisyuliaoctavia@polnes.ac.id, ²andifarid@polnes.ac.id, ³dian.dnr@fisip.unmul.ac.id

Riwayat Artikel: Dikirim 22 Desember 2025; Diterima 28 Mei 2026; Diterbitkan 31 Mei 2026

Abstrak

Keberlanjutan program pemberdayaan guru PAUD kerap terkendala oleh ketergantungan pada fasilitator eksternal. Berangkat dari keberhasilan pelatihan tahap pertama yang mengembangkan media edukatif berbasis material lokal di TK Bina Anaprasa Melati, kegiatan pengabdian tahap kedua dirancang untuk memastikan diseminasi dan keberlanjutan inovasi melalui model Pelatihan Berjenjang dan *Mentoring* Instruktur Lokal. Kegiatan pengabdian pemberdayaan ini menggunakan pendekatan *Participatory Action Research* (PAR), yaitu metode partisipatif yang menghubungkan refleksi dan tindakan untuk pemberdayaan komunitas dengan menerapkan kerangka *Gradual Release of Responsibility* (GRR). GRR adalah pendekatan bertahap untuk mengalihkan peran fasilitator dari tim eksternal kepada dua calon instruktur lokal yang telah dipilih. Kegiatan ini melibatkan 21 guru PAUD baru dari Gugus V Loa Janan dan dilaksanakan di TK A'Sidiq. Data kegiatan dikumpulkan melalui observasi partisipatif, kuesioner umpan balik 360°, yaitu menilai kinerja dari banyak sumber secara komprehensif, wawancara, dan analisis dokumen.. Hasil menunjukkan peningkatan signifikan pada kompetensi pedagogis calon instruktur (skor kemampuan mengajar meningkat dari 3,2 menjadi 4,5). Peserta pelatihan memberikan respons yang sangat positif (kepuasan 4,7/5) dan 95% berhasil membuat karya mural 3D serta boneka pagar kreatif. Terbentuknya mekanisme replikasi internal berupa rencana aksi pelatihan lanjutan dan kelompok kerja media pembelajaran berkelanjutan menjadi indikator kuat keberlanjutan program. Model ini efektif dalam membangun kapasitas komunitas dan kemandirian dalam inovasi pembelajaran berbasis kearifan lokal.

Kata kunci: Pelatihan Berjenjang, *Mentoring*, Instruktur Lokal, PAUD, Keberlanjutan Pembelajaran.

Abstract

The sustainability of early childhood teacher empowerment programs is often hindered by dependence on external facilitators. Building on the success of the first training phase, which developed educational media using local materials at TK Bina Anaprasa Melati, the second phase of this community service program was designed to ensure the dissemination and continuity of innovation through a Tiered Training and Local Instructor Mentoring model. This empowerment initiative employed a Participatory Action Research (PAR) approach, a participatory method that links reflection and action for community empowerment, by applying the Gradual Release of Responsibility (GRR) framework. GRR gradually shifted the facilitator's role from the external team to two selected local instructor candidates. The program involved 21 new early childhood teachers from Cluster V Loa Janan and was conducted at TK A'Sidiq. Data were collected through participatory observation, 360° feedback questionnaires (comprehensive multi-source performance evaluation), interviews, and document analysis. Results indicated a significant improvement in the pedagogical competence of instructor candidates (teaching ability scores increased from 3.2 to 4.5). Training participants expressed highly positive responses (satisfaction score of 4.7/5), and 95% successfully created 3D murals and creative fence dolls. The establishment of an internal replication mechanism, including follow-up training action plans and a sustainable learning media working group, served as a strong indicator of program sustainability. This model proved effective in building community capacity

and fostering independence in educational innovation rooted in local wisdom.

Keywords: *Cascade Training, Mentoring, Local Instructors, Early Childhood Education (PAUD), Learning Sustainability.*

PENDAHULUAN

Menurut Khasah et al. (2018), keberlanjutan program pemberdayaan guru PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) sering kali menjadi tantangan kritis setelah intervensi eksternal berakhir. Program pelatihan konvensional cenderung menciptakan ketergantungan dan kurang membangun kemandirian komunitas dalam mereplikasi pengetahuan. Hal ini tercermin dalam konteks pengembangan kapasitas Kelompok Kerja Guru (KKG) PAUD di Indonesia (Ahmadi & Kadarisma, 2020), di mana inovasi pembelajaran kerap terhenti setelah tim fasilitator atau narasumber eksternal meninggalkan lokasi, sehingga dampaknya dalam jangka panjang menjadi terbatas.

BPS Kutai Kartanegara tahun 2024 mencatat bahwa di wilayah Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara, terdapat 43 lembaga PAUD dan 126 guru yang melayani 1.481 siswa. Dengan demikian, kebutuhan akan penguatan kapasitas guru yang berkelanjutan dan mandiri menjadi sangat mendesak. Kelompok Kerja Guru (KKG) PAUD berperan sebagai forum kolaboratif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, namun efektivitasnya sering dibatasi oleh metode pelatihan yang parsial dan tidak sistematis (Khasanah, 2018). Fokus umumnya masih pada penyelesaian masalah sesaat tanpa membangun mekanisme internal untuk regenerasi pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan evaluasi terhadap program sebelumnya, seperti pelatihan pembuatan media pembelajaran inovatif, ditemukan bahwa peningkatan keterampilan teknis guru tidak serta-merta diikuti oleh kemampuan untuk mendiseminasikan dan mengadaptasi ilmu tersebut secara mandiri

di lingkungan yang lebih luas (Ahmadi & Kadarisma, 2020).

Berdasarkan keberhasilan pelatihan tahap pertama di TK Bina Anaprasta Melati yang berfokus pada inovasi media edukatif berbasis material lokal seperti mural 3D dan boneka pagar kreatif, teridentifikasi celah strategis. Mural 3D dan boneka pagar kreatif itu sendiri merupakan media pembelajaran berbasis material berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan keterlibatan anak PAUD. Keduanya tidak hanya berfungsi sebagai dekorasi, tetapi juga sebagai sarana edukatif yang interaktif, kreatif, dan ramah lingkungan.

Meskipun guru peserta, yaitu Kelompok Kerja Guru PAUD Gugus V Loa Janan, telah memperoleh keterampilan praktis dan antusiasme yang tinggi, kapasitas mereka untuk bertindak sebagai agen perubahan dan instruktur bagi rekan sejawat masih perlu dikembangkan lebih lanjut. Oleh karena itu, muncul kebutuhan mendesak untuk merancang strategi yang tidak hanya memastikan keberlanjutan inovasi tersebut di dalam Gugus V Loa Janan, tetapi juga membangun kemandirian komunitas dalam mereplikasi dan mengadaptasi pengetahuan (Rahmah, 2025).

Untuk menjawab tantangan tersebut, tahap kedua program ini dirancang dengan model yang berbeda, yaitu pelatihan berjenjang dan mentoring instruktur lokal. Pendekatan ini bertujuan untuk mentransfer peran fasilitator dari tim eksternal kepada anggota komunitas internal (guru-guru PAUD) yang telah menunjukkan kompetensi dan potensi kepemimpinan. Model ini diyakini dapat menciptakan siklus replikasi internal yang berkelanjutan, mengurangi ketergantungan pada pihak luar, serta mempercepat penyebaran inovasi pembelajaran (Nuryani, 2019). TK A'Sidiq dipilih sebagai lokus pelaksanaan tahap

kedua ini, mengingat keterlibatannya dalam program sebelumnya serta potensinya sebagai pusat pembelajaran bagi gugus.

Gambar 1:
Pelatihan Mural 3D & Boneka Pagar Kreatif
Tahap Pertama



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Secara teoritis, program ini berlandaskan pada prinsip *Community-Based Participatory Action Research* (CBPAR) dan Model Pelatihan Berjenjang (*Cascade Training*). CBPAR adalah pendekatan penelitian yang menekankan kolaborasi setara antara peneliti/pendamping dan komunitas dalam seluruh siklus program, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, sehingga memastikan relevansi dan kepemilikan lokal (Kemmis et al., 2014). Sementara itu, Model Pelatihan Berjenjang dirancang untuk memperluas cakupan dampak dengan melatih sejumlah calon instruktur lokal (tingkat pertama), yang kemudian akan melatih kelompok guru yang lebih besar (tingkat berikutnya), sehingga menciptakan efek multiplier (Ahmadi & Kadarisma, 2020).

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk melaksanakan implementasi model "Pendampingan Pelatihan Berjenjang dan *Mentoring* Instruktur Lokal" di TK A'Sidiq, serta mengkaji dampaknya terhadap penguatan kapasitas guru PAUD Gugus V Loa Janan dan keberlanjutan program inovasi pembelajaran berkelanjutan berbasis material lokal. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan model praktis yang dapat direplikasi di gugus PAUD lainnya untuk membangun kemandirian dan keberlanjutan inovasi pendidikan.

METODE

Pemberdayaan Kemitraan Masyarakat ini merupakan bagian dari siklus *Participatory Action Research* (PAR) yang lebih luas (Baum, MacDougall, & Smith, 2006), dengan fokus pada fase replikasi dan pemberdayaan lanjutan pasca-intervensi awal penguatan kapasitas guru PAUD. Menurut Baum, PAR adalah pendekatan penelitian kolaboratif yang menempatkan masyarakat atau kelompok yang mengalami langsung suatu isu sebagai pusat proses penelitian, dengan tujuan mendorong perubahan sosial melalui siklus refleksi, analisis, dan aksi. Pendekatan ini berbeda dari penelitian tradisional karena menekankan pengalaman nyata, partisipasi aktif, dan pemberdayaan komunitas.

Pendekatan PAR dipilih karena sesuai dengan tujuan membangun kapasitas dan kemandirian komunitas, di mana guru tidak hanya sebagai objek pelatihan, tetapi sebagai mitra aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan refleksi (Kemmis, 2014). Model ini memfasilitasi transfer kepemilikan program dari fasilitator eksternal ke anggota komunitas.

Subjek kegiatan terdiri dari dua kelompok: (1) 21 guru PAUD baru dari Gugus V Loa Janan yang belum mengikuti pelatihan tahap pertama; dan (2) 2 orang calon instruktur lokal yang merupakan

peserta terbaik dari tahap pertama. Pemilihan calon instruktur dilakukan melalui penilaian portofolio hasil karya (mural 3D dan boneka pagar) serta observasi partisipasi dan potensi kepemimpinan selama pelatihan yang telah dilaksanakan pada tahap pertama di TK Bina Anaprasa Melati. Kegiatan pelatihan tahap kedua ini dilaksanakan di TK A'Sidiq pada 28-29 November 2025, sebagai lokus pengembangan kapasitas berkelanjutan.

Penilaian kompetensi pedagogis calon instruktur dilakukan melalui lembar observasi yang memuat empat aspek utama, yaitu: (1) kejelasan penyampaian materi, (2) pengelolaan waktu, (3) responsivitas terhadap peserta, dan (4) kualitas umpan balik. Setiap aspek dinilai menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat kurang, 5 = sangat baik), sehingga skor kemampuan mengajar dihitung sebagai rata-rata dari seluruh item. Nilai awal rata-rata dihitung terlebih dahulu (pada tahap *Shared Practice*) kemudian dihitung kembali nilai rata-rata pada tahap *Guided Practice*, nantinya akan terlihat meningkat atau tidak. Penilai skor terdiri dari tim fasilitator eksternal yang berperan sebagai mentor, dengan validasi silang melalui kuesioner umpan balik 360° yang diisi oleh peserta pelatihan dan calon instruktur. Analisis data kuantitatif dilakukan secara deskriptif komparatif untuk melihat perubahan skor, tanpa uji statistik inferensial karena fokus penelitian adalah pada transformasi peran dan pemberdayaan komunitas. Data kualitatif dari wawancara mendalam dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, dengan proses pengkodean untuk mengidentifikasi tema-tema utama seperti tantangan instruktur, strategi adaptasi, dan rasa kepemilikan komunitas. Validasi data dilakukan melalui triangulasi metode (observasi, kuesioner, wawancara, dan analisis dokumen) serta *member checking* dengan calon instruktur dan peserta untuk memastikan akurasi interpretasi.

Rancangan Model Berjenjang dan *Mentoring* dilaksanakan dalam bentuk sebuah model yang mengadopsi dan mengadaptasi kerangka teori "*Gradual Release of Responsibility*" (GRR) (Pearson & Gallagher, 1983) yang umum digunakan dalam pendidikan literasi, namun diterapkan dalam konteks pelatihan guru. GRR adalah model pembelajaran yang secara bertahap memindahkan tanggung jawab belajar dari guru ke siswa, sehingga siswa semakin mandiri dalam memahami dan menguasai materi. Model ini awalnya diperkenalkan oleh Pearson dan Gallagher pada 1983, dan kini banyak digunakan di berbagai jenjang pendidikan.

Fase GRR dirancang untuk secara bertahap mengalihkan tanggung jawab dan peran fasilitator dari tim eksternal kepada instruktur lokal, melalui empat tahap terstruktur:

1. Modeling (Pemodelan): Tim fasilitator eksternal mendemonstrasikan secara eksplisit cara mengajar suatu keterampilan (misalnya, teknik pembuatan mural 3D dengan cat alami), sekaligus memodelkan strategi pedagogis seperti pertanyaan pemandu dan manajemen kelas (Rahmah et al., 2025).
2. Shared Practice (Praktik Bersama): Calon instruktur lokal berlatih mengajar keterampilan tersebut di hadapan peserta pelatihan, dengan bimbingan, scaffolding, dan dukungan langsung (co-teaching) dari tim fasilitator (Ahmadi & Kadarisma, 2020).
3. Guided Practice (Praktik Terbimbing): Calon instruktur memimpin sesi pelatihan secara mandiri, namun masih di bawah pengawasan (shadowing) dan mendapatkan umpan balik spesifik dari fasilitator yang berperan sebagai mentor.
4. Independent Practice (Praktik Mandiri): Calon instruktur melaksanakan pelatihan secara penuh

dan bertanggung jawab atas keseluruhan sesi, sementara tim fasilitator hanya melakukan observasi dari jarak jauh. Fase ini dirancang untuk membangun kepercayaan diri dan otoritas instruktur lokal (Nuryani, 2019).

Prosedur Pelaksanaan: pelatihan dilaksanakan dalam dua hari dirancang untuk mengimplementasikan model GRR secara konkret di mana (a) Hari 1 (Topik: Mural 3D): Sesi pagi dipandu langsung oleh tim fasilitator eksternal (tahap *Modeling*). Sesi siang dipandu oleh Calon Instruktur 1 dengan pendampingan aktif dari fasilitator (tahap *Shared Practice* menuju *Guided Practice*); (b) Hari 2 (Topik: Boneka Pagar Kreatif): Sesi pagi dipandu oleh Calon Instruktur 2 dengan pendampingan yang lebih minimal (tahap *Guided Practice*). Sesi siang dialokasikan untuk evaluasi, refleksi bersama, dan penyusunan rencana tindak lanjut oleh seluruh pihak (fasilitator, instruktur lokal, dan peserta).

Teknik Pengumpulan Data dilakukan di mana data dikumpulkan secara triangulasi untuk memastikan validitas dan kedalaman analisis (Baum et al., 2006) dengan cara: (1) Observasi Partisipatif: dilakukan terhadap interaksi pembelajaran, kemampuan mengajar (*pedagogical content knowledge*), dan manajemen sesi oleh calon instruktur. Lembar observasi berfokus pada pergeseran peran dari fasilitator ke instruktur lokal; (2) Kuesioner Umpan Balik 360 Derajat yaitu instrumen evaluasi yang mengumpulkan masukan tentang kinerja seseorang dari berbagai sumber di sekelilingnya yaitu (a) peserta pelatihan (untuk menilai kejelasan dan manfaat sesi), (b) calon instruktur (untuk merefleksikan pengalaman mengajar), dan (c) tim fasilitator (untuk menilai perkembangan kompetensi calon instruktur) sehingga memberikan gambaran menyeluruh (*holistic view*) tentang kompetensi, perilaku, dan efektivitas kerja.

Teknik ini memberikan perspektif komprehensif tentang efektivitas model (Rahmah et al., 2025); (3) Wawancara Mendalam Semi-terstruktur: dilakukan setelah pelatihan dengan calon instruktur lokal untuk menggali pengalaman subjektif, tantangan, pencapaian, dan refleksi mendalam tentang proses menjadi fasilitator. Wawancara juga dilakukan dengan sampel peserta untuk memahami persepsi mereka terhadap peran instruktur lokal; (4) Analisis Dokumen: menganalisis Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau skenario pelatihan yang disusun oleh calon instruktur. Analisis ini untuk menilai kemampuan perencanaan dan pengadaptasian materi, serta komitmen terhadap prinsip *greenship* dan keberlanjutan (HS & Purbaningtyas, 2017). Prinsip *greenship* itu sendiri adalah sebuah sistem yang menggunakan poin terukur untuk memastikan klaim ramah lingkungan (GBCI, 2025). Sistem ini berbasis performa nyata yang bisa diintegrasikan pada media berkelanjutan (misalnya mural 3D dengan cat alami dan boneka pagar dari bahan daur ulang)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan berdasarkan model Pelatihan Berjenjang dan *Mentoring* Instruktur Lokal menghasilkan temuan yang dapat dikelompokkan ke dalam beberapa dimensi, sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dan tahapan dalam kerangka *Gradual Release of Responsibility* (GRR).

Transformasi Peran dan Capaian:

Perjalanan dari fasilitator ke peserta dalam pelatihan media pembelajaran inovatif. Pelatihan pembuatan media pembelajaran inovatif bagi 21 guru PAUD baru tidak hanya berfokus pada produk akhir, tetapi juga pada proses pendampingan yang berkelanjutan. Observasi partisipatif dan wawancara mendalam mengungkap bahwa keberhasilan pelatihan ini didukung

oleh proses peralihan peran dari tim eksternal ke instruktur lokal yang berjalan sesuai dengan empat tahap *Gradual Release of Responsibility* (GRR) (Pearson & Gallagher, 1983), dengan dinamika yang khas.

Gambar 2:
Proses Peralihan Peran dari Tim PKM ke
Calon Instruktur Terpilih



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Tahap Modeling terjadi pada sesi pagi hari pertama. Fasilitator eksternal tidak hanya memodelkan keterampilan teknis membuat mural 3D dan boneka pagar, tetapi juga secara eksplisit mendemonstrasikan strategi pedagogi partisipatif seperti penggunaan pertanyaan terbuka dan teknik *icebreaker* yang kontekstual serta menekankan prinsip *green ship* dengan mengolah cat dari bahan lokal. Calon instruktur mengakui bahwa observasi pada tahap ini memberi mereka "kerangka mental" tentang menyusun alur mengajar yang terstruktur namun fleksibel.

Tahap *Shared Practice* hingga *Guided Practice* menunjukkan perkembangan paling signifikan. Pada sesi siang hari pertama (*Shared Practice* untuk Mural 3D), Calon Instruktur 1 masih sering membutuhkan konfirmasi nonverbal dari fasilitator. Namun, pada sesi pagi hari kedua (*Guided Practice* untuk Boneka Pagar Kreatif), Calon Instruktur 2 sudah mampu memodifikasi langkah kerja secara *real-time* berdasarkan

respons peserta, meski dengan jeda konsultasi singkat.

Gambar 3:
Tahap *Modeling* dan *Shared Practice*.
Proses Pelatihan Mural 3D bersama Calon
Instruktur didampingi Tim PKM



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Hal ini menunjukkan internalisasi prinsip responsif dalam mengajar. Dalam sesi ini, peserta bekerja secara berkelompok merancang boneka dari kayu bekas dan rotan, sebuah proses yang tidak hanya melatih keterampilan motorik halus tetapi juga mendorong kolaborasi dan *problem-solving*, difasilitasi dengan baik oleh instruktur lokal.

Tahap *Independent Practice* para calon instruktur sepenuhnya terwujud dalam keberhasilan pelatihan itu sendiri. Refleksi akhir mereka menunjukkan peningkatan *self-efficacy* yang tajam, yang terejawantahkan dalam pelaksanaan pelatihan yang dinamis dan partisipatif. Analisis terhadap Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mereka susun menunjukkan evolusi dari meniru struktur fasilitator menjadi memasukkan aktivitas dan material lokal, sejalan dengan semangat keberlanjutan (HS & Purbaningtyas, 2017). Capaian pelatihan terhadap peserta guru PAUD membuktikan efektivitas model pendampingan GRR ini. Sebanyak 95% peserta (20 dari 21 guru) berhasil menyelesaikan satu karya mural 3D mini dan satu prototipe boneka pagar kreatif. Kuesioner umpan balik menunjukkan bahwa 100% peserta merasa

lebih percaya diri untuk membuat media serupa di sekolahnya sendiri, dengan pemahaman tentang prinsip daur ulang dan pemanfaatan bahan lokal yang mencapai skor rata-rata 4,6 dari 5.

Gambar 4:
Capaian Pelatihan Mural 3D bersama Calon Instruktur didampingi Tim PKM



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Capaian ini, yang sejalan dengan temuan bahwa pelatihan praktik langsung secara berkelompok secara signifikan meningkatkan keterampilan dan kemandirian guru (Ahmadi & Kadarisma, 2020), sekaligus menjadi bukti nyata keberhasilan transformasi peran para fasilitator baru dalam melanjutkan dan mengontekstualisasikan pengetahuan.

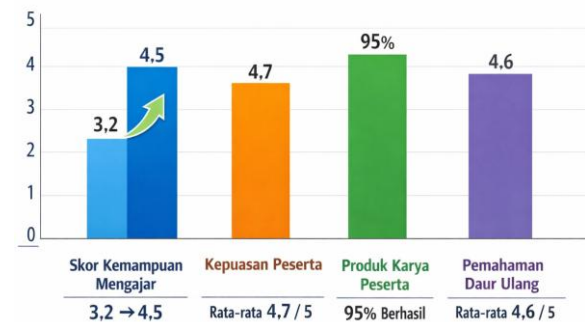
Peningkatan Kompetensi Pedagogis Calon Instruktur Lokal

Data kuantitatif dan kualitatif saling menguatkan dalam menunjukkan peningkatan kompetensi. Skor kemampuan mengajar (mencakup kejelasan penyampaian, manajemen waktu, dan kualitas umpan balik) yang dinilai melalui lembar observasi meningkat dari rata-rata 3,2 (pada awal sesi *Shared Practice*) menjadi 4,5 (pada akhir sesi *Guided Practice*) pada skala Likert 5 poin.

Lebih penting lagi, analisis dari kuesioner umpan balik 360 derajat mengungkapkan dimensi kualitatif: peserta mencatat bahwa calon instruktur mampu "menjelaskan dengan kata-kata kami sendiri" dan "memberi contoh dari masalah yang kami alami sehari-hari di TK". Hal ini membuktikan kemampuan adaptasi

kontekstual yang merupakan indikator kedalaman pemahaman materi (Ahmadi & Kadarisma, 2020). Temuan ini memperkuat penelitian Joyce & Showers (2002) bahwa *coaching* dan *practice* dalam *setting* yang aman merupakan kunci pengembangan kompetensi pedagogis.

Grafik 1:
Perkembangan Skor Kompetensi dan Indikator Hasil dari Capaian Pelatihan PAUD



Grafik 1 menunjukkan peningkatan skor kemampuan mengajar calon instruktur dari 3,2 menjadi 4,5, tingkat kepuasan peserta sebesar 4,7 dari 5, keberhasilan 95% peserta dalam menghasilkan karya mural 3D dan boneka pagar kreatif, serta pemahaman prinsip daur ulang dengan skor rata-rata 4,6 dari 5. Data ini menggambarkan efektivitas model pelatihan berjenjang dan *mentoring* instruktur lokal dalam meningkatkan kapasitas guru PAUD secara berkelanjutan.

Efektivitas dan Penerimaan Model oleh Peserta

Tabel 1:
Capaian Pelatihan Berjenjang dan Mentoring Instruktur Lokal

Indikator Capaian	Hasil
Skor kemampuan mengajar calon instruktur	Meningkat dari 3,2 (<i>Shared Practice</i>) menjadi 4,5 (<i>Guided Practice</i>)
Tingkat kepuasan peserta	Rata-rata 4,7/5 (Distribusi: 17 sangat puas = 81%; 4 puas = 19%; lainnya 0%)
Produk karya peserta	95% berhasil membuat mural 3D dan boneka pagar kreatif
Pemahaman prinsip daur ulang & bahan lokal	Skor rata-rata 4,6/5

Tabel 1 merangkum indikator kuantitatif utama pelaksanaan pelatihan berjenjang dan *mentoring* instruktur lokal di Gugus V Loa Janan. Ringkasan menunjukkan peningkatan skor kemampuan mengajar calon instruktur dari 3,2 menjadi 4,5. Perspektif peserta dan fasilitator menunjukkan tingkat kepuasan peserta baru (21 guru) terhadap metode yang dibawakan instruktur lokal sangat tinggi, dengan rata-rata 4,7 dari 5 (81% sangat puas dan 19% puas). Keberhasilan 95% peserta dalam menghasilkan karya mural 3D dan boneka pagar kreatif, serta pemahaman prinsip daur ulang dengan skor rata-rata 4,6 dari 5.

Penyajian data dalam tabel ini menegaskan capaian konkret program sekaligus memberikan gambaran menyeluruh tentang efektivitas model dalam membangun kompetensi pedagogis, kreativitas, dan kesadaran akan keberlanjutan bagi guru PAUD. Wawancara dengan sampel peserta mengungkap bahwa "kesamaan gelar dan pengalaman" dengan instruktur membuat mereka lebih berani mengakui ketidakpahaman dan mengajukan pertanyaan mendasar. Ini mengonfirmasi teori *peer learning* (Topping, 2005) tentang berkurangnya *power distance* dalam proses belajar.

Gambar 5:
Proses Pelatihan Boneka Pagar Kreatif bersama Calon Instruktur didampingi Tim PKM



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Di sisi lain, umpan balik dari fasilitator eksternal dalam kuesioner 360° menyoroti aspek berbeda: mereka mencatat bahwa kehadiran instruktur lokal justru membebaskan mereka untuk fokus pada observasi mendetail dan pemberian umpan balik yang lebih terstruktur, sebuah kemewahan yang tidak didapat dalam pelatihan konvensional di mana mereka harus menjadi pusat perhatian sepanjang waktu.

Terbentuknya Mekanisme Replikasi Internal

Hasil yang paling konkret adalah terbentuknya mekanisme replikasi internal. Analisis dokumen terhadap rencana aksi yang disusun bersama oleh calon instruktur dan kepala TK A'Sidiq menunjukkan komitmen yang terukur. Rencana tersebut tidak hanya menjadwalkan pelatihan ulang di dua TK lain di luar Gugus V, tetapi juga mengalokasikan peran: satu instruktur sebagai pemandu teknis dan satu lagi sebagai fasilitator proses.

Gambar 6:
Kerjasama dan Pembagian Peran dalam Pembuatan Boneka Pagar Kreatif



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Ini menunjukkan pemahaman akan pembagian peran dalam tim. Terbentuknya kelompok kerja media pembelajaran berkelanjutan yang diinisiasi mereka merupakan indikator kuat rasa kepemilikan (*ownership*) dan tumbuhnya jejaring kolaboratif sebagai infrastruktur sosial untuk keberlanjutan (Ife,

2016). Hal ini merupakan realisasi nyata dari tujuan *community capacity building*.

Penguatan Jejaring dan Rasa Kepemilikan Komunitas

Proses *mentoring* tidak hanya memperkuat individu calon instruktur, tetapi juga mempererat jejaring kolaboratif antarguru dalam Gugus V. Terbentuknya kelompok kerja media pembelajaran berkelanjutan yang diinisiasi oleh para calon instruktur menunjukkan tumbuhnya rasa kepemilikan (*ownership*) terhadap program. Jejaring ini menjadi infrastruktur sosial yang vital untuk saling mendukung dan berbagi inovasi di masa depan.

Refleksi Kritis terhadap Model

Tantangan utama adalah mengelola ekspektasi dan kecemasan calon instruktur pada tahap awal proses. Wawancara mendalam dengan calon instruktur mengungkap bahwa tantangan terbesar adalah mengelola kecemasan saat pertama kali memegang kendali pada tahap *Shared Practice*. Dukungan psikologis dan penguatan yang terus-menerus dari tim fasilitator terbukti menjadi faktor kunci (Rahmah et al., 2025).



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Analisis komparatif portofolio calon instruktur dengan peserta lainnya pada

tahap pertama memberikan pembelajaran penting: seleksi calon instruktur yang hanya berdasar keterampilan teknis semata tidak cukup; minat membagi ilmu dan sikap kepemimpinan kolaboratif merupakan prediktor yang lebih kuat untuk kesuksesan peran mereka sebagai fasilitator (Nuryani, 2019).

KESIMPULAN

Model pelatihan berjenjang yang dikombinasikan dengan *mentoring* instruktur lokal telah terbukti efektif sebagai strategi untuk memperkuat kapasitas Kelompok Kerja Guru PAUD Gugus V Loa Janan serta menjamin keberlanjutan program inovasi pembelajaran berkelanjutan. Model ini berhasil:

1. Mentransfer Kapasitas: dari fasilitator eksternal kepada aktor lokal, sehingga menciptakan agen perubahan yang melekat dalam komunitas. Model ini tidak hanya berhasil mentransfer keterampilan teknis kepada 21 guru baru, tetapi juga mentransfer otoritas dan kepercayaan diri untuk memfasilitasi pembelajaran kepada calon instruktur lokal. Keberhasilan tahap ini, yang ditandai dengan produk media edukatif yang dihasilkan oleh peserta serta rencana aksi replikasi yang mandiri, memberikan fondasi yang kuat bagi keberlanjutan program inovasi pembelajaran berbasis material lokal di komunitas PAUD Loa Janan.
2. Meningkatkan Relevansi: Materi pelatihan menjadi lebih kontekstual karena disampaikan oleh "insider" yang memahami kondisi riil.
3. Membangun Sistem Replikasi: Terciptanya mekanisme internal untuk menyebarkan pengetahuan kepada anggota komunitas lain, sehingga mengurangi ketergantungan pada sumber eksternal.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya mendesain program

pemberdayaan guru dengan fase yang jelas: fase pengenalan/pembangunan dasar dan fase penguatan/transfer kepemimpinan. Keberhasilan model ini di TK Asidiq menawarkan *blueprint* yang dapat diadaptasi untuk program pengembangan kapasitas guru di berbagai konteks dan lokasi, dengan penekanan pada pembangunan kemandirian dan keberlanjutan komunitas pendidikan itu sendiri. Untuk pengabdian pemberdayaan lanjutan, disarankan untuk melakukan studi longitudinal guna mengukur dampak jangka panjang model ini terhadap budaya pembelajaran di Gugus PAUD.

UCAPAN TERIMA KASIH

Diberikan kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Direktorat Jenderal Riset dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi RI tahun 2025 yang telah memberikan dukungan dana sehingga Pengabdian Kepada Masyarakat melalui Skema Pemberdayaan Kemitraan Masyarakat ini dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, F. Y., & Kadarisma, G. (2020). Pelatihan pembuatan media pembelajaran inovatif kelompok guru SDN Melong Mandiri 4 Kota Cimahi. *JPM (Jurnal Pemberdaya Masyarakat)*, 5(1), 388–396.
- Baum, F., MacDougall, C., & Smith, D. (2006). Participatory action research. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(10), 854–857. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2566051/>
- BPS Kabupaten Kutai Kartanegara. (2024). Kecamatan Loa Janan dalam angka 2024. Retrieved from <https://kukarkab.bps.go.id/id/publication/2024/09/26/c52b21e4c3a1233ab34e8725/kecamatan-loa-janan-dalam-angka-2024.html>
- Green Building Council Indonesia. (2026). Greenship. Retrieved Mei 27, 2026, from <https://gbcindonesia.org/>
- HS, C. O., & Purbaningtyas, D. (2017). Kajian pengelolaan ruang terbuka hijau publik sebagai implementasi Perda No. 2 Tahun 2014 Kota Samarinda. *Jurnal Politeknik Negeri Banjarmasin*, 1(1), 1-9. Retrieved from <http://eprosiding.poliban.ac.id/index.php/snrt/article/download/132/47>
- Ife, J. (2016). Human Rights and Social Work: Beyond Conservative Law. *Social Alternatives Journal*, Vol. 35, Issue. 4, Page 27-31. Retrieved from <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.872170562413761>
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). Student Achievement through Staff. NCSL. Retrieved from https://www.unrwa.org/sites/default/files/joyce_and_showers_coaching_a_s_cpd.pdf
- Kemmis, S., McTaggart, R., & Nixon, R. (2014). *The action research planner: Doing critical participatory action research*. Singapore: Springer. Retrieved from <https://DOI.org/10.1007/978-981-4560-67-2>
- Khasanah, P.L., Sumarsih, & Yulidesni. (2018). Implementasi Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam pelaksanaan tugas guru. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 3(1), 34–37. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/462296/implementasi-kelompok-kerja-guru-kkg-dalam-pelaksanaan-tugas-guru-studi-deskript>
- Nuryani, M. (2019). Kepribadian dan profesionalitas guru dalam meningkatkan proses belajar mengajar siswa. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(1), 93–107. Retrieved from <https://journal.laaroiba.com/index.php/jdi/article/view/64>
- Pearson, P. D., & Gallagher, M. C. (1983). The instruction of reading comprehension. *Contemporary Educational Psychology*, 8(3), 317–344.

- Retrieved from
<https://psycnet.apa.org/record/1983-33588-001>
- Rahmah, D. D. N., Purnomo, R. J. Z., Tesalonika, C., Khairiah, A., & Firjatullah. (2025). Pelatihan pengelolaan stres berbasis mindfulness untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam proses pengajaran. *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian kepada Masyarakat*, 10(2), 406–414. Retrieved from <https://journal.umpr.ac.id/index.php/pengabdianmu/article/view/8132>
- Topping, K.J. (2007). Trends in Peer Learning. *Educational Psychology Journal*, Vol. 5, Pages 631-645. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01443410500345172>