Strength-Based Approach dalam Pengembangan Kompetensi Guru PAUD: Sebuah Kerangka Konseptual untuk Pengembangan Guru yang Adaptif, Reflektif, dan Berdaya

Amin Yusi Nur Sa'ida[1*], Heri Maulana[2]
[1] Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Indonesia
[2] Makruva Teknologi Nusantara, Indonesia
Korespondensi: ayn.saida@gmail.com

Abstrak

Pengembangan profesional guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) selama ini banyak menggunakan pendekatan berbasis kompetensi dan kesenjangan, yaitu mengidentifikasi kemampuan yang belum dikuasai guru kemudian memberikan pelatihan untuk menutup kesenjangan tersebut. Pendekatan ini penting untuk memastikan terpenuhinya standar profesional, tetapi belum sepenuhnya mengoptimalkan kekuatan, kapasitas, dan sumber daya personal yang telah dimiliki guru. Artikel ini bertujuan mengembangkan kerangka konseptual *Strength-Based Approach* dalam pengembangan kompetensi guru PAUD dengan mengintegrasikan perspektif psikologi positif, *character strengths*, Self-Determination Theory, resiliensi, fleksibilitas kognitif, *teacher wellbeing*, dan perkembangan profesional guru. Artikel menggunakan metode kajian konseptual dengan menganalisis dan mensintesis literatur ilmiah mutakhir, terutama publikasi tahun 2021–2026. Hasil kajian menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kekuatan dapat dipahami sebagai proses sistematis yang meliputi identifikasi kekuatan, kesadaran terhadap kekuatan, pemanfaatan kekuatan, pengembangan kekuatan, dan integrasi kekuatan dengan kompetensi serta konteks kerja. Literatur terbaru menunjukkan bahwa intervensi *character strengths* berpotensi mendukung resiliensi dan fleksibilitas kognitif calon guru, sedangkan pendekatan *strengths-based professional learning* mulai memperoleh perhatian dalam pengembangan guru di sekolah. Berdasarkan sintesis tersebut, artikel mengusulkan model Strength-Based Teacher Development (SBTD) yang menghubungkan *strength awareness*, *strength utilization*, *strength-based professional learning*, kompetensi guru, resiliensi, *teacher wellbeing*, dan kemampuan adaptasi profesional. Model ini menempatkan kekuatan bukan sebagai pengganti pendekatan berbasis kompetensi, melainkan sebagai perspektif pelengkap untuk menciptakan pengembangan profesional guru yang lebih personal, adaptif, reflektif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *strength-based approach; guru PAUD; character strengths; pengembangan profesional; teacher wellbeing; resiliensi*

Abstract

Professional development for early childhood education (ECE) teachers has largely relied on competency- and deficit-based approaches, identifying skills teachers have not yet mastered and then providing training to close those gaps. While essential for meeting professional standards, this approach does not fully optimize the strengths, capacities, and personal resources teachers already possess. This article aims to develop a conceptual framework of the *Strength-Based Approach* for ECE teacher competency development by integrating positive psychology, *character strengths*, Self-Determination Theory, resilience, cognitive flexibility, *teacher wellbeing*, and teacher professional learning. A conceptual literature review method was used, analyzing and synthesizing recent scholarly literature, primarily publications from 2021–2026. The synthesis shows that a strength-based approach can be understood as a systematic process comprising strength identification, strength awareness, strength utilization, strength development, and the integration of strengths with competencies and work context. Recent literature indicates that character-strengths interventions can support resilience and cognitive flexibility among pre-service teachers, while strengths-based professional learning is gaining attention in school-based teacher development. Based on this synthesis, the article proposes a Strength-Based Teacher Development (SBTD) model that links strength awareness, strength utilization, strengths-based professional learning, teacher competence, resilience, teacher wellbeing, and professional adaptability. The model positions strengths not as a replacement for competency-based development, but as a complementary perspective for a more personalized, adaptive, reflective, and sustainable form of teacher professional development.

Keywords: *strength-based approach; early childhood education teachers; character strengths; professional development; teacher wellbeing; resilience*

PENDAHULUAN

Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki posisi strategis dalam membangun fondasi perkembangan anak. Pada periode awal kehidupan, anak mengalami perkembangan yang sangat cepat pada aspek kognitif, bahasa, sosial-emosional, motorik, moral, dan karakter. Oleh karena itu, kualitas interaksi antara guru dan anak menjadi salah satu unsur penting dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna. Guru PAUD tidak hanya membutuhkan kemampuan merancang kegiatan pembelajaran, tetapi juga kemampuan membangun relasi, memahami kebutuhan individual anak, mengelola emosi, bekerja sama dengan orang tua, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan pendidikan. Tuntutan terhadap guru semakin kompleks seiring dengan perubahan sosial, perkembangan teknologi digital, meningkatnya ekspektasi orang tua, keberagaman karakteristik anak, dan munculnya artificial intelligence (AI) dalam pendidikan. Perubahan tersebut menyebabkan pengembangan profesional guru tidak dapat hanya dipahami sebagai proses meningkatkan keterampilan teknis. Guru juga membutuhkan sumber daya personal yang memungkinkan mereka tetap adaptif, memiliki motivasi belajar, mampu menghadapi tekanan, dan dapat mempertahankan kualitas relasi dengan anak maupun lingkungan kerja.

Dalam konteks tersebut, pengembangan profesional guru perlu bergerak dari pertanyaan yang semata-mata berorientasi pada kekurangan menuju perspektif yang juga memperhatikan kekuatan. Pendekatan tradisional yang berorientasi pada kesenjangan kompetensi biasanya dimulai dengan pertanyaan: *kompetensi apa yang belum dimiliki guru?* Pertanyaan tersebut tentu penting karena standar profesional harus tetap dipenuhi. Namun, jika pengembangan profesional hanya didasarkan pada kesenjangan, terdapat risiko bahwa proses pengembangan guru lebih banyak dipersepsikan sebagai upaya memperbaiki kekurangan daripada mengembangkan potensi.

Pendekatan berbasis kekuatan (*Strength-Based Approach/SBA*) menawarkan perspektif yang berbeda. Fokusnya bukan mengabaikan kelemahan, melainkan memulai pengembangan dari sumber daya positif yang sudah tersedia pada individu. Dalam konteks pendidikan, kekuatan dapat berupa *character strengths*, kemampuan interpersonal, kecenderungan berpikir, kapasitas reflektif, pengalaman, minat, maupun kompetensi yang telah berkembang. Kekuatan tersebut dapat dimobilisasi untuk mendukung pembelajaran profesional dan menghadapi tuntutan pekerjaan.

Perkembangan penelitian beberapa tahun terakhir menunjukkan meningkatnya perhatian terhadap *character strengths* dalam pendidikan guru. Sebuah systematic review yang diterbitkan pada 2025 terhadap penelitian *character strengths* dalam pendidikan guru menemukan bahwa kekuatan seperti *fairness, kindness, honesty, love, gratitude, leadership,* dan *teamwork* termasuk kekuatan yang menonjol pada calon guru (Yıldız, 2025). Review tersebut juga menunjukkan bahwa intervensi *character strengths* memberikan manfaat terhadap perkembangan personal dan profesional peserta pendidikan guru.

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Janapati dan Vijayalakshmi (2024) yang menguji intervensi *character strengths* pada calon guru. Penelitian tersebut melibatkan 193 peserta pada studi eksperimen dan menunjukkan peningkatan resiliensi serta fleksibilitas kognitif pada kelompok intervensi. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa fleksibilitas kognitif berhubungan dengan resiliensi dan bahwa *growth mindset* berperan dalam hubungan antara intervensi kekuatan, fleksibilitas kognitif, dan resiliensi.

Perhatian terhadap pendekatan berbasis kekuatan juga mulai masuk ke ranah pengembangan profesional guru. Tobias, Runhaar, dan van Woerkom (2025) menunjukkan bahwa sekolah mulai menerapkan filosofi *strengths-based human resource management* untuk mendorong guru mengidentifikasi, menggunakan, dan mengembangkan kekuatan mereka. Namun, penelitian tersebut juga menemukan bahwa implementasinya belum optimal karena pemimpin sekolah membutuhkan keterampilan dan panduan yang lebih jelas.

Temuan-temuan tersebut menunjukkan adanya peluang untuk mengembangkan kerangka pengembangan guru yang tidak hanya berbasis *competency gap*, tetapi juga berbasis kapasitas dan kekuatan individual. Dalam konteks PAUD, pendekatan ini menjadi semakin relevan karena pekerjaan guru sangat bergantung pada kualitas hubungan interpersonal, kreativitas, kesabaran, regulasi diri, kemampuan membaca situasi, serta kemampuan menyesuaikan strategi dengan kebutuhan anak.

Namun demikian, terdapat persoalan konseptual. *Strength-Based Approach* sering dipahami secara sederhana sebagai aktivitas mengenali kelebihan diri. Pemahaman tersebut belum cukup untuk menjelaskan bagaimana sebuah kekuatan dapat berubah menjadi kompetensi profesional. Mengetahui bahwa seseorang memiliki kekuatan kreativitas, misalnya, belum otomatis membuatnya menjadi guru yang kompeten dalam mengembangkan pembelajaran kreatif. Diperlukan proses pemanfaatan, pembelajaran, latihan, refleksi, dan penyesuaian dengan konteks pekerjaan.

Berdasarkan persoalan tersebut, artikel ini bertujuan mengembangkan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana pendekatan berbasis kekuatan dapat digunakan dalam pengembangan kompetensi guru PAUD. Artikel secara khusus membahas tiga pertanyaan: (1) bagaimana konsep *Strength-Based Approach* dapat diposisikan dalam pengembangan profesional guru PAUD; (2) bagaimana kekuatan personal dapat dihubungkan dengan kompetensi guru, resiliensi, dan *teacher wellbeing*; dan (3) bagaimana kerangka konseptual *Strength-Based Teacher Development* dapat dirancang sebagai dasar pengembangan profesional guru PAUD.

Kontribusi artikel ini terletak pada integrasi beberapa perspektif yang selama ini sering dibahas secara terpisah, yaitu psikologi positif, *character strengths*, Self-Determination Theory, resiliensi, fleksibilitas kognitif, *teacher wellbeing*, dan *professional learning*. Integrasi tersebut menghasilkan model konseptual yang menempatkan kekuatan sebagai titik awal personalisasi pengembangan profesional guru.

METODE

Artikel ini menggunakan pendekatan **kajian konseptual (*conceptual literature review*)**. Kajian konseptual digunakan untuk mengintegrasikan, membandingkan, dan mensintesis berbagai konsep serta hasil penelitian terdahulu untuk menghasilkan kerangka pemikiran atau proposisi baru.

Literatur yang digunakan diprioritaskan pada publikasi tahun 2021–2026 dengan fokus pada beberapa konsep utama, yaitu *strength-based approach*, *character strengths*, *strengths-based professional development*, *teacher professional learning*, *teacher wellbeing*, *resilience*, *cognitive flexibility*, *Self-Determination Theory*, dan artificial intelligence dalam pengembangan profesional guru.

Literatur diperoleh melalui penelusuran basis data dan mesin pencarian akademik dengan kata kunci sebagai berikut:

- "strength-based approach" AND teachers
- "character strengths" AND teacher education
- "strengths-based professional learning" AND teachers
- "teacher wellbeing" AND positive psychology
- "character strengths" AND resilience AND teachers
- "teacher professional development" AND self-determination theory
- "AI literacy" AND teachers AND professional development

Literatur kemudian dianalisis melalui tiga tahap. Pertama, identifikasi konsep dan temuan utama dari setiap penelitian. Kedua, pengelompokan temuan berdasarkan tema teoritis. Ketiga, sintesis antarkonsep untuk menghasilkan kerangka konseptual pengembangan profesional guru berbasis kekuatan.

Kajian ini tidak dimaksudkan sebagai systematic review yang menghasilkan estimasi efek atau ukuran statistik. Oleh karena itu, artikel tidak mengklaim memberikan estimasi kausal terhadap efektivitas *Strength-Based Approach*. Model yang dihasilkan merupakan proposisi konseptual yang perlu diuji melalui penelitian empiris berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pergeseran dari Deficit-Based menuju Strength-Based Development

Pengembangan profesional guru pada dasarnya membutuhkan identifikasi terhadap kompetensi yang belum terpenuhi. Pendekatan berbasis kesenjangan (*deficit-based approach*) berguna untuk mengetahui area yang membutuhkan intervensi. Namun, apabila pendekatan tersebut menjadi satu-satunya perspektif, proses pengembangan dapat kehilangan perhatian terhadap sumber daya personal yang sebenarnya sudah dimiliki guru.

Pendekatan berbasis kekuatan tidak menolak kebutuhan untuk memperbaiki kelemahan. Perbedaannya terletak pada titik awal dan orientasi pengembangan. Jika pendekatan berbasis kesenjangan dimulai dari "apa yang kurang?", maka pendekatan berbasis kekuatan dimulai dari "apa yang sudah kuat dan bagaimana kekuatan tersebut dapat dimobilisasi untuk menghasilkan perkembangan?" Dengan demikian, SBA dapat diposisikan sebagai pendekatan komplementer terhadap pengembangan berbasis kompetensi. Kompetensi menetapkan standar yang harus dicapai, sedangkan kekuatan menyediakan salah satu sumber daya personal yang dapat membantu individu mencapai standar tersebut. Secara konseptual, hubungan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

Competency Standard → Competency Gap → Development Need

dilengkapi dengan:

Strength Profile → Development Resource → Personalized Development

Kedua pendekatan kemudian bertemu pada:

Professional Learning → Competence → Performance

Implikasinya, program pengembangan guru tidak perlu menghilangkan analisis kebutuhan kompetensi. Sebaliknya, analisis kebutuhan dapat dipadukan dengan pemetaan kekuatan untuk menentukan strategi pengembangan yang lebih personal.

Strength-Based Approach dan Psikologi Positif

SBA memiliki hubungan kuat dengan perkembangan psikologi positif. Psikologi positif memberikan perhatian pada kondisi yang memungkinkan individu dan kelompok berfungsi secara optimal, termasuk wellbeing, kekuatan karakter, hubungan positif, makna, dan kemampuan berkembang. Dalam perkembangannya, psikologi positif dalam pendidikan tidak lagi sekadar berbicara tentang "berpikir positif". Fokusnya bergeser pada bagaimana sumber daya psikologis dapat digunakan untuk menghadapi tuntutan kehidupan nyata.

Dalam konteks guru, pendekatan tersebut penting karena profesi mengajar memiliki tuntutan emosional, kognitif, dan sosial yang tinggi. Guru harus berinteraksi dengan anak, orang tua, rekan kerja, pimpinan, serta berbagai tuntutan administratif dan perubahan kebijakan. Karena itu, kekuatan personal dapat dipandang sebagai personal resources yang membantu guru menghadapi tuntutan pekerjaan. Kekuatan seperti *self-regulation*, *social intelligence*, *kindness*,

leadership, *curiosity*, *creativity*, *perspective*, dan *perseverance* memiliki kemungkinan relevansi yang berbeda terhadap berbagai tugas profesional.

Namun, kekuatan tidak boleh dipahami sebagai sesuatu yang secara otomatis menghasilkan kinerja. Kekuatan perlu ditempatkan dalam konteks. Kekuatan tertentu dapat bermanfaat dalam satu situasi tetapi kurang efektif jika digunakan secara berlebihan atau tidak sesuai dengan tuntutan situasi. Karena itu, konsep strengths use menjadi lebih penting daripada sekadar strengths awareness.

Character Strengths sebagai Sumber Daya Personal Guru

Konsep *character strengths* memberikan salah satu kerangka paling sistematis untuk memahami kekuatan manusia. Dalam tradisi VIA, karakter positif diklasifikasikan ke dalam 24 kekuatan yang terkait dengan enam kelompok kebajikan. Dalam pendidikan guru, kekuatan karakter memiliki relevansi karena pekerjaan guru bukan hanya pekerjaan teknis. Guru bekerja melalui relasi, keteladanan, keputusan etis, pengelolaan emosi, kreativitas, dan komitmen terhadap perkembangan peserta didik.

Systematic review dari Yıldız (2025) menunjukkan bahwa sejumlah kekuatan karakter muncul secara konsisten pada calon guru, antara lain *fairness*, *kindness*, *honesty*, *love*, *gratitude*, *leadership*, dan *teamwork*. Review tersebut juga menunjukkan bahwa intervensi kekuatan karakter dapat memberikan manfaat bagi perkembangan personal dan profesional.
Temuan tersebut memperlihatkan bahwa karakter bukan sekadar atribut moral yang berada di luar kompetensi profesional. Karakter dapat menjadi sumber daya yang berkontribusi pada bagaimana guru menjalankan perannya, misalnya:

- **Kindness** dapat mendukung hubungan positif dengan anak.
- **Social intelligence** dapat membantu guru membaca kebutuhan sosial dan emosional anak.
- **Creativity** dapat mendukung inovasi pembelajaran.
- **Leadership** dapat mendukung kolaborasi profesional.
- **Prudence** dapat mendukung pengambilan keputusan.
- **Perseverance** dapat mendukung keberlanjutan usaha ketika menghadapi kesulitan.

Dengan demikian, *character strengths* dapat menjadi salah satu jembatan antara sumber daya personal dan kompetensi profesional.

Dari Strength Awareness menuju Strength Utilization

Salah satu kelemahan implementasi SBA adalah kecenderungan berhenti pada tahap identifikasi. Guru mengikuti asesmen, mengetahui lima kekuatan teratasnya, lalu proses berhenti. Padahal, mengetahui kekuatan belum sama dengan menggunakan kekuatan. Oleh karena itu, artikel ini mengusulkan lima tahap sebagai berikut.

Tahap 1 — Strength Identification
Guru mengidentifikasi kekuatan yang dimiliki melalui asesmen, refleksi, observasi, feedback, dan pengalaman kerja.
Tahap 2 — Strength Awareness
Guru memahami bagaimana kekuatan tersebut muncul dalam perilaku dan aktivitas profesional.
Tahap 3 — Strength Utilization
Guru secara sengaja menggunakan kekuatannya untuk menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan.
Tahap 4 — Strength Development
Guru meningkatkan kualitas penggunaan kekuatan melalui latihan, coaching, mentoring, dan professional learning.
Tahap 5 — Strength Integration

Guru mengintegrasikan kekuatan dengan kompetensi, tuntutan pekerjaan, nilai profesional, dan kebutuhan lingkungan.
Model tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut.

Identify → Understand → Use → Develop → Integrate

Tahapan tersebut menjadi salah satu kontribusi konseptual utama artikel ini karena memindahkan SBA dari sekadar aktivitas asesmen menuju proses pengembangan profesional.

Strength-Based Approach dan Kompetensi Guru PAUD

Kompetensi guru PAUD dapat dipahami melalui beberapa domain yang saling berkaitan.

Kompetensi Pedagogis

Kompetensi pedagogis berkaitan dengan kemampuan memahami perkembangan anak, merancang pengalaman belajar, menggunakan strategi pembelajaran yang sesuai, melakukan asesmen, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Kekuatan *creativity*, *curiosity*, *love of learning*, dan *perspective* dapat menjadi sumber daya dalam pengembangan kompetensi ini.

Kompetensi Relasional

Guru PAUD bekerja melalui hubungan. Kemampuan membangun rasa aman, memahami perspektif anak, berkomunikasi dengan orang tua, dan berkolaborasi dengan rekan kerja merupakan bagian penting dari praktik profesional. Kekuatan seperti *kindness, love, social intelligence,* dan *teamwork* dapat mendukung domain ini.

Kompetensi Reflektif

Guru profesional tidak hanya melaksanakan pembelajaran, tetapi juga mengevaluasi praktiknya. Kekuatan *perspective, curiosity, love of learning,* dan *prudence* dapat membantu guru bertanya, misalnya "Apakah strategi saya efektif?", "Apa yang sebenarnya terjadi?", "Apa yang perlu saya ubah?", dan "Bagaimana saya dapat belajar dari pengalaman ini?"

Kompetensi Adaptif

Perubahan teknologi, karakteristik anak, tuntutan orang tua, dan lingkungan pendidikan membutuhkan kemampuan adaptasi. Di sinilah *cognitive flexibility* menjadi penting. Penelitian Janapati dan Vijayalakshmi (2024) menunjukkan bahwa intervensi *character strengths* dapat meningkatkan fleksibilitas kognitif dan resiliensi pada calon guru. Temuan tersebut memberi dasar bahwa pengembangan kekuatan dapat dikaitkan dengan kapasitas guru untuk merespons situasi yang berubah.

Strength-Based Approach, Resilience, dan Cognitive Flexibility

Resiliensi merupakan kapasitas untuk beradaptasi secara positif ketika menghadapi tekanan, kesulitan, atau perubahan. Guru membutuhkan resiliensi karena proses mengajar tidak selalu berjalan sesuai rencana. Guru menghadapi perilaku anak yang menantang, konflik, tuntutan administratif, perubahan kebijakan, keterbatasan sumber daya, serta tekanan emosional.

Penelitian Janapati dan Vijayalakshmi (2024) memberikan bukti empiris yang penting bagi kerangka ini. Dalam studi mereka, fleksibilitas kognitif berhubungan dengan resiliensi, dan kelompok calon guru yang memperoleh intervensi *character strengths* menunjukkan peningkatan resiliensi dan fleksibilitas kognitif. Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui proses berikut.



Dalam konteks PAUD, guru dengan fleksibilitas kognitif yang baik dapat mempertimbangkan beberapa alternatif ketika suatu strategi pembelajaran tidak berjalan. Guru tidak terjebak pada satu cara, tetapi mampu mengubah pendekatan berdasarkan respons anak. Dengan demikian, SBA berpotensi mendukung bukan hanya "guru yang tahu kelebihannya", tetapi "guru yang mampu menggunakan sumber daya personalnya secara fleksibel".

Strength-Based Approach dan Self-Determination Theory

Self-Determination Theory (SDT) menjelaskan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu **autonomy, competence, dan relatedness**. Ketiga kebutuhan tersebut relevan dengan pengembangan profesional guru. Autonomy berarti guru membutuhkan ruang untuk memilih, mencoba, dan mengembangkan cara kerja yang sesuai dengan dirinya.
Competence berarti guru perlu merasakan bahwa dirinya mampu berkembang dan efektif dalam pekerjaannya. Relatedness berarti guru membutuhkan hubungan positif dengan kolega, pimpinan, anak, dan komunitas profesional.

SBA memiliki potensi beririsan dengan ketiga kebutuhan tersebut. Ketika guru memahami kekuatan dirinya, guru memiliki dasar untuk memilih strategi pengembangan yang sesuai. Hal tersebut dapat mendukung autonomy. Ketika guru mampu melihat keberhasilan dan kapasitas yang telah dimiliki, hal tersebut dapat mendukung sense of competence. Ketika kekuatan interpersonal digunakan untuk membangun relasi profesional, relatedness dapat berkembang.

Penelitian mengenai pengembangan profesional guru berbasis SDT menunjukkan pentingnya dukungan terhadap kebutuhan psikologis dalam membangun motivasi yang lebih otonom. Purwanti dan Octavia (2023), misalnya, menemukan relevansi SDT dalam memahami motivasi guru mengikuti kegiatan professional development.
Penelitian lain mengenai intervensi berbasis SDT pada guru juga menunjukkan bahwa pengembangan yang mendukung kebutuhan psikologis dapat memengaruhi gaya motivasional guru dan pengalaman psikologis peserta didik (Großmann et al., 2023). Dengan demikian, SBA sebaiknya tidak diterapkan sebagai instruksi baru dari atas. Ia perlu memberi ruang bagi guru untuk memahami kekuatan, menentukan tujuan pengembangan, dan memilih cara menggunakan kekuatan tersebut.

Strength-Based Approach dan Teacher Wellbeing

Teacher wellbeing menjadi isu penting dalam pengembangan profesional karena guru yang mengalami kelelahan dan tekanan berkepanjangan akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan kualitas praktiknya. Meta-analysis Zhou, Slemp, dan Vella-Brodrick (2024) menganalisis 173 studi dengan total 89.876 peserta untuk mengidentifikasi faktor yang berhubungan dengan teacher wellbeing dengan menggunakan kerangka Job Demands-Resources.

Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa wellbeing guru tidak dapat dilepaskan dari hubungan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Dalam perspektif ini, kekuatan personal dapat dipandang sebagai salah satu sumber daya yang dapat dimobilisasi, meskipun tentu bukan satu-satunya faktor. Lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kondisi struktural tetap sangat menentukan.
Karena itu, penting ditegaskan bahwa SBA bukan pendekatan untuk menyalahkan guru ketika mengalami masalah. Kurang tepat apabila mengatakan bahwa "guru mengalami burnout karena belum menggunakan kekuatannya." Pendekatan semacam itu akan menjadi *individualizing the problem*.

Sebaliknya, SBA harus berjalan bersama perbaikan sistem, yaitu:

Personal Strengths + Supportive Leadership + Healthy Work Environment + Professional Learning

Dengan kombinasi tersebut, pengembangan guru dapat berlangsung secara lebih realistis.

Strength-Based Professional Learning

Professional development tradisional sering berbentuk pelatihan massal dengan materi yang sama untuk semua guru. Pendekatan berbasis kekuatan menawarkan prinsip personalisasi sebagai berikut.

Different strengths → Different learning needs → Different development pathways

Seorang guru yang kuat dalam kreativitas mungkin membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan inovasi pembelajaran. Guru yang kuat dalam hubungan interpersonal mungkin memiliki potensi menjadi mentor atau fasilitator komunitas belajar. Dan guru yang kuat dalam *love of learning* mungkin lebih cepat berkembang melalui eksplorasi mandiri. Dengan demikian, professional learning tidak harus selalu seragam.

Penelitian Tobias, Runhaar, dan van Woerkom (2025) menunjukkan bahwa sekolah mulai mengeksplorasi *strengths-based HRM* untuk mendorong guru mengidentifikasi, menggunakan, dan mengembangkan kekuatan dalam aktivitas pembelajaran profesional. Namun penelitian tersebut juga menemukan adanya kesenjangan antara filosofi, praktik kepemimpinan, dan kesadaran guru.
Temuan tersebut sangat penting karena menunjukkan bahwa SBA tidak cukup hanya diperkenalkan melalui workshop satu kali. Maka diperlukan hal-hal berikut.

1. pemahaman pimpinan;
2. mekanisme pemetaan kekuatan;
3. kesempatan menggunakan kekuatan;
4. coaching dan mentoring;
5. komunitas belajar;
6. refleksi berkala;
7. integrasi dengan sistem pengembangan SDM sekolah.

Strength-Based Approach dan Artificial Intelligence

Transformasi digital dan perkembangan generative AI menambah dimensi baru dalam pengembangan profesional guru. Pertanyaan penting bukan lagi apakah guru harus menggunakan AI, tetapi bagaimana AI digunakan untuk memperbesar kapasitas manusiawi guru. Pendekatan berbasis kekuatan memberikan perspektif yang relevan: AI dapat digunakan

sebagai *augmentation tool*, bukan sebagai pengganti kekuatan manusia. Sebagai contoh, disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Kekuatan Guru dan Pemanfaatan Artificial Intelligence sebagai Augmentation Tool

Kekuatan Guru	Pemanfaatan AI
Creativity	Menghasilkan alternatif ide pembelajaran
Curiosity	Eksplorasi sumber dan perspektif
Love of Learning	Belajar mandiri dan personalisasi
Prudence	Memeriksa risiko dan akurasi output
Social Intelligence	Menyiapkan alternatif komunikasi
Leadership	Mendukung perencanaan dan koordinasi
Perspective	Membandingkan berbagai alternatif solusi

Sumber: disintesis oleh penulis dari kajian literatur, 2026

Namun, AI juga menuntut kompetensi baru. Guru perlu memahami keterbatasan AI, bias, validitas informasi, privasi, etika, dan kapan teknologi sebaiknya tidak digunakan. Karena itu, integrasi AI ke dalam SBA harus mengikuti prinsip berikut, dan bukan sebaliknya.

Human Strength → AI Augmentation → Professional Judgment
(bukan: AI Output → Teacher Acceptance)

Dengan kata lain, kekuatan manusia tetap menjadi pusat pengambilan keputusan.

Model Strength-Based Teacher Development (SBTD)

Berdasarkan sintesis teori dan penelitian terdahulu, artikel ini mengusulkan model **Strength-Based Teacher Development (SBTD)**. Model tersebut terdiri atas lima proses utama sebagaimana diuraikan berikut.

Strength Identification

Tahap pertama adalah identifikasi kekuatan. Identifikasi dapat dilakukan melalui asesmen kekuatan, refleksi pengalaman, feedback kolega, observasi, portofolio, wawancara, dan coaching. Identifikasi tidak harus bergantung pada satu alat ukur; pendekatan multimethod lebih memungkinkan munculnya gambaran yang lebih komprehensif.

Strength Awareness

Guru kemudian memahami apa kekuatannya, kapan kekuatan tersebut muncul, dalam aktivitas apa kekuatan tersebut paling optimal, bagaimana orang lain merasakan dampak kekuatan tersebut, dan kapan kekuatan dapat digunakan secara berlebihan.

Strength Utilization

Guru menggunakan kekuatan secara sengaja dalam pekerjaan, misalnya *creativity* untuk inovasi aktivitas pembelajaran, *kindness* untuk membangun *emotional safety*, *social intelligence* untuk komunikasi dengan orang tua, *leadership* untuk memimpin komunitas belajar, dan *prudence* untuk pengambilan keputusan.

Strength Development

Kekuatan dikembangkan melalui pelatihan, coaching, mentoring, peer learning, action learning, refleksi, dan praktik. Pada tahap ini, kekuatan berubah dari potensi menjadi kapasitas yang semakin matang.

Strength Integration

Tahap terakhir adalah integrasi kekuatan dengan standar kompetensi, tuntutan pekerjaan, kebutuhan anak, kebutuhan organisasi, nilai profesional, teknologi, dan konteks sosial. Dengan demikian, kekuatan tidak digunakan secara bebas tanpa arah, tetapi diarahkan untuk menghasilkan kompetensi dan performa profesional.

Kerangka Konseptual

Model yang ditawarkan dapat digambarkan sebagai kerangka bertingkat yang menghubungkan level individual, mekanisme psikologis, hasil profesional, hasil personal-organisasional, hingga tujuan akhir, sebagaimana disajikan berikut.

INDIVIDUAL LEVEL
Strength Identification → Strength Awareness → Strength Utilization → Strength Development → Strength Integration

PSYCHOLOGICAL MECHANISMS
Autonomy • Competence • Relatedness • Self-Efficacy • Cognitive Flexibility

PROFESSIONAL OUTCOMES
Pedagogical Competence • Relational Competence • Reflective Competence • Adaptive Competence

PERSONAL & ORGANIZATIONAL OUTCOMES
Teacher Wellbeing • Resilience • Professional Motivation • Professional Growth

ULTIMATE OUTCOME
Higher-quality learning environment for young children

Dalam model tersebut, AI literacy dan iklim organisasi yang suportif ditempatkan sebagai ***contextual enablers***, yaitu faktor lingkungan yang dapat memperkuat atau memperlemah proses pengembangan.

Proposisi Konseptual

Berdasarkan model tersebut, artikel ini mengajukan beberapa proposisi yang dapat diuji pada penelitian berikutnya.

Proposisi 1

Strength awareness berhubungan positif dengan keterlibatan guru dalam professional learning karena pemahaman terhadap kekuatan meningkatkan kesadaran terhadap kapasitas dan arah pengembangan diri.

Proposisi 2

Strength utilization berhubungan positif dengan pengembangan kompetensi profesional apabila kekuatan digunakan secara relevan dengan tuntutan tugas dan konteks kerja.

Proposisi 3

Strength-based professional learning berpotensi meningkatkan cognitive flexibility yang selanjutnya mendukung resilience guru dalam menghadapi tuntutan profesional. Proposisi ini memperoleh dukungan awal dari penelitian Janapati dan Vijayalakshmi (2024), yang menemukan bahwa intervensi *character strengths* dapat meningkatkan fleksibilitas kognitif dan resiliensi calon guru.

Proposisi 4

Pemenuhan kebutuhan autonomy, competence, dan relatedness dapat memperkuat hubungan antara strength-based development dan professional motivation.

Proposisi 5

Strength-based professional development berpotensi mendukung teacher wellbeing apabila didukung oleh lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya, dukungan kepemimpinan, dan kesempatan menggunakan kekuatan.

Proposisi 6

AI literacy dapat berfungsi sebagai contextual enabler yang memperkuat penggunaan kekuatan guru dalam menghadapi tuntutan pembelajaran digital.

Proposisi 7

Strength-based teacher development yang dipadukan dengan competency-based development lebih berpotensi menghasilkan pengembangan profesional yang personal, adaptif, dan berkelanjutan dibandingkan pendekatan yang hanya berorientasi pada competency gaps.

Implikasi bagi Guru PAUD

Guru dapat memulai pengembangan profesional dengan membuat *personal strength profile*. Pertanyaan reflektif yang dapat digunakan antara lain sebagai berikut.

8. Aktivitas apa yang paling sering membuat saya merasa mampu?
9. Masalah apa yang biasanya mudah saya selesaikan?
10. Kekuatan apa yang paling sering digunakan orang lain ketika meminta bantuan saya?
11. Kapan saya merasa paling efektif sebagai guru?
12. Kekuatan apa yang dapat saya gunakan untuk mengatasi tantangan terbesar saya saat ini?

Dengan demikian, pengembangan diri tidak dimulai dari daftar kekurangan, tetapi dari kapasitas yang sudah tersedia.

Implikasi bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah perlu mengubah cara melakukan pengembangan guru. Alih-alih hanya bertanya "Pelatihan apa yang belum diikuti guru?", pertanyaan dapat diperluas menjadi "Kekuatan apa yang dimiliki guru dan bagaimana sekolah dapat memberikan ruang untuk menggunakannya?"

Misalnya, guru dengan kekuatan *leadership* dapat diberi kesempatan menjadi koordinator komunitas belajar. Guru dengan kekuatan *creativity* dapat diberi ruang mengembangkan media pembelajaran. Guru dengan kekuatan *social intelligence* dapat dikembangkan menjadi mentor dalam komunikasi dengan orang tua.

Implikasi bagi Program Pelatihan

Pelatihan guru berbasis SBA sebaiknya tidak hanya berbentuk transfer materi. Desain pelatihan dapat menggunakan siklus berikut.

Assess → Reflect → Apply → Practice → Feedback → Develop

Dengan demikian, peserta tidak hanya mengetahui konsep kekuatan, tetapi menggunakannya dalam situasi kerja nyata.

Implikasi bagi Lembaga Pendidikan Guru

Lembaga pendidikan guru dapat memasukkan *strength awareness* dan *strength utilization* dalam program pendidikan calon guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa intervensi kekuatan karakter pada calon guru dapat mendukung resiliensi dan fleksibilitas kognitif (Janapati & Vijayalakshmi, 2024).

Keterbatasan Kajian

Artikel ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, artikel menggunakan pendekatan konseptual sehingga model yang ditawarkan belum diuji secara empiris pada guru PAUD. Kedua, sebagian penelitian yang menjadi dasar model dilakukan pada calon guru atau konteks pendidikan di luar PAUD. Oleh karena itu, generalisasi langsung kepada guru PAUD perlu dilakukan secara hati-hati.

Ketiga, konsep *strength-based approach* memiliki variasi definisi dan instrumen. Tidak semua alat pemetaan kekuatan memiliki dasar psikometrik yang sama. Keempat, pendekatan berbasis kekuatan tidak dapat menggantikan perbaikan kondisi kerja. Teacher wellbeing tetap dipengaruhi oleh faktor struktural seperti beban kerja, dukungan kepemimpinan, sumber daya, dan iklim organisasi. Karena itu, penelitian selanjutnya perlu menguji model SBTD melalui desain empiris, baik kuantitatif, kualitatif, maupun mixed methods.

Agenda Penelitian Selanjutnya

Model ini membuka beberapa peluang penelitian. Pertama, penelitian eksperimen dapat menguji efektivitas program *Strength-Based Teacher Development* terhadap kompetensi guru PAUD. Kedua, penelitian longitudinal dapat menguji apakah *strength utilization* dapat memprediksi teacher wellbeing dan professional resilience.

Ketiga, penelitian mixed methods dapat mengeksplorasi bagaimana guru menggunakan kekuatan dalam menghadapi tantangan kelas. Keempat, penelitian dapat menguji hubungan berikut.

Strength Awareness → Self-Efficacy → Professional Learning → Teacher Competence

Kelima, penelitian berikutnya dapat menguji hubungan berikut.

Strength-Based Development → Cognitive Flexibility → Resilience

Keenam, penelitian dapat mengembangkan model berikut.

Strength-Based Development × AI Literacy → Adaptive Teacher Competence

Agenda penelitian tersebut penting karena literatur saat ini sudah menunjukkan bukti awal tentang manfaat intervensi kekuatan pada calon guru, tetapi penerapan dan pengujiannya secara khusus pada guru PAUD masih terbuka luas.

SIMPULAN

Pengembangan kompetensi guru PAUD membutuhkan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada kesenjangan kompetensi, tetapi juga mampu mengidentifikasi dan mengembangkan kekuatan yang telah dimiliki guru. *Strength-Based Approach* memberikan perspektif yang memungkinkan pengembangan profesional dimulai dari kapasitas personal, kemudian diarahkan melalui proses pembelajaran dan praktik menuju kompetensi profesional.

Kajian ini mengusulkan model **Strength-Based Teacher Development (SBTD)** yang terdiri atas lima tahap utama: *strength identification, strength awareness, strength utilization, strength development,* dan *strength integration*. Model tersebut menghubungkan kekuatan personal dengan kebutuhan psikologis, fleksibilitas kognitif, resiliensi, kompetensi profesional, wellbeing, dan pertumbuhan profesional.

Literatur mutakhir memberikan dasar yang menjanjikan bagi model tersebut. Penelitian terhadap calon guru menunjukkan bahwa intervensi *character strengths* dapat meningkatkan

resiliensi dan fleksibilitas kognitif, sementara penelitian mengenai *strengths-based professional learning* menunjukkan bahwa sekolah mulai mengadopsi perspektif berbasis kekuatan dalam pengembangan guru meskipun implementasinya masih membutuhkan sistem dan dukungan yang memadai.

Dengan demikian, SBA tidak seharusnya diposisikan sebagai pengganti *competency-based development*, melainkan sebagai pendekatan yang melengkapinya. Kompetensi menentukan standar yang harus dicapai, sedangkan kekuatan menyediakan salah satu sumber daya personal untuk mencapai standar tersebut.

Dalam konteks PAUD, pendekatan ini berpotensi menghasilkan pola pengembangan profesional yang lebih personal, reflektif, adaptif, dan berkelanjutan. Pada saat yang sama, implementasinya perlu didukung oleh kepemimpinan sekolah, lingkungan kerja yang sehat, kesempatan belajar profesional, serta literasi teknologi dan AI.

Pada akhirnya, tujuan SBA bukan sekadar membuat guru mengetahui "apa kekuatan saya", tetapi membantu guru menjawab pertanyaan yang lebih penting, yaitu bagaimana kekuatan yang dimiliki dapat digunakan untuk menjadi guru yang lebih kompeten, adaptif, bermakna, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi anak.

DAFTAR PUSTAKA

Conesa, P. J., Duñabeitia, J. A., Onandia-Hinchado, I., & González-Cutre, D. (2023). Satisfying students' psychological needs in the classroom: Benefits of an online intervention to help primary school teachers during a pandemic academic year. *Teaching and Teacher Education, 133*, 104281. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104281

Couch, S. R., & Kalainoff, M. Z. (2024). Transforming a national invention education program through a strength-based approach. *TechTrends, 68*, 589–609. https://doi.org/10.1007/s11528-024-00953-2

Devall-Martin, L. (2024). Sparking pre-service teachers' self-awareness through a strengths-based psychometric tool: A pilot study in a Christian university. *International Christian Community of Teacher Educators Journal, 19*(1).

Großmann, N. G., Fries, S., & Wilde, M. (2023). Is the practice of autonomy support the missing element in teacher training at university? A study on the effects of an intervention based on self-determination theory on biology preservice teachers' knowledge, beliefs, and intentions. *Frontiers in Psychology, 14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1279771

Janapati, G., & Vijayalakshmi, V. (2024). Creating a resilient pedagogy: Character strengths intervention for aspiring educators. *Acta Psychologica, 249*, 104465. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104465

Purwanti, E., & Octavia, S. (2023). Examining teachers' motivation in conducting teacher professional development: A self-determination theory perspective. *English Language Teaching Educational Journal, 5*(3), 202–213. https://doi.org/10.12928/eltej.v5i3.8141

Tobias, V. Y., Runhaar, P., & van Woerkom, M. (2025). Towards strengths-based professional learning: A multiple case study of the implementation of strengths-based human resource management practices in schools. *Professional Development in Education*. https://doi.org/10.1080/19415257.2025.2510649

Yıldız, M. (2025). A systematic review of the character strengths in teacher education. *Journal of Uludag University Faculty of Education*, 1–33. https://doi.org/10.19171/uefad.1583957

Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review, 36*, 63. https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x