

---

## Studi Kualitatif tentang Analisis Pelatihan Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Mengajar di SMPN 8 Libureng

Arni Anti Kinan<sup>1</sup>, Andi Karmila<sup>2</sup>, Syahyani Nur Azisah<sup>3</sup>, Harnita<sup>4</sup>, Atma Yusriah<sup>5</sup>  
<sup>12345</sup>Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone; Indonesia  
Correspondence E-mail\*: arni.antikinas@iain-bone.ac.id

Submitted: 12/01/2026

Revised: 16/01/2026

Accepted: 30/01/2026

Published: 02/02/2026

---

### Abstract

*This study aims to explore the implementation of teacher training and its contribution to improving teaching professionalism at SMPN 8 Libureng, Bone Regency. The research employed a qualitative descriptive approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews with a subject teacher who actively participated in various teacher training programs, including face-to-face training, professional community-based training, and independent digital training. The data were analyzed using qualitative analysis techniques, consisting of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that teacher training at SMPN 8 Libureng is conducted in diverse and sustainable forms and is generally relevant to classroom needs. The training programs contribute positively to improving teachers' pedagogical competence, teaching motivation, and professionalism. Teachers experienced significant changes in teaching practices, particularly the shift toward student-centered learning, the use of digital media, and the implementation of interactive and collaborative learning strategies. Furthermore, the training programs also had a positive impact on students' learning outcomes, as reflected in increased motivation, participation, and academic achievement. However, the limited duration of training remains a challenge, highlighting the need for continuous training and post-training mentoring. Overall, teacher training plays a strategic role in enhancing teaching quality and educational outcomes.*

---

### Keywords

*Teacher training, professionalism in teaching.*



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

## INTRODUCTION

Pelatihan dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya agar mampu bersaing dan memberikan kinerja yang optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh karyawan yang unggul dalam pekerjaan. Salah satu cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui pelatihan (*training*). (M. Hasibuan, 2019)

Pelatihan menjadi instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) karena berfungsi tidak hanya sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga sebagai upaya pembentukan sikap profesional, kreativitas, serta kemampuan berpikir kritis yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berubah (Sutrisno, 2019). Pelatihan pada dasarnya merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan dalam memperoleh kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam konteks lembaga pendidikan, pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru akan lebih paham dengan kinerjanya, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya mengembangkan karir menjadi guru akan lebih berkompeten. (Muslimin, 2020)

Pelatihan guru dan tenaga kependidikan merupakan hal pokok bila tujuan dari produktivitas lembaga ingin menuju suatu perbaikan, peningkatan kepuasan seseorang, serta peningkatan pertumbuhan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan pegawai bukan hanya kewajiban dari manajemen atau pimpinan, tetapi yang lebih penting adalah keinginan dari pegawai yang bersangkutan untuk maju memperbaiki kemampuan kinerja dan produktivitasnya, sehingga akhirnya mampu meningkatkan kesejahteraan. Harus ada saling motivasi dan dukung antara pimpinan dengan pegawai agar memiliki kemampuan, kinerja, dan produktivitas dengan level sama. (Sedarmayanti, 2018)

Selain itu, pelatihan juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan individu karena mereka merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang. Pelatihan dapat memperkuat komitmen individu terhadap organisasi, meningkatkan efektivitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Namun demikian, efektivitas pelatihan sering kali menjadi permasalahan yang kompleks. Tidak sedikit program pelatihan yang dilaksanakan tanpa

perencanaan yang matang, tanpa analisis kebutuhan yang jelas, atau tanpa tindak lanjut yang memadai. Akibatnya, hasil pelatihan tidak selalu berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja peserta. (Rivai, 2018)

Pelatihan guru memiliki peran strategis untuk mendukung kebijakan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Melalui pelatihan, guru dapat mengembangkan kompetensi pedagogik dan profesionalnya sesuai dengan tuntutan kurikulum merdeka yang menekankan pembelajaran aktif, kreatif, dan berpusat pada peserta didik. Pelatihan kompetensi guru bukan hanya sekadar program tambahan, tetapi merupakan kebutuhan mendasar untuk meningkatkan kualitas pendidikan di era modern. Investasi dalam pengembangan kompetensi guru akan memberikan hasil yang signifikan, tidak hanya bagi guru itu sendiri, tetapi juga bagi siswa, sekolah, dan masyarakat secara keseluruhan (Tilaar, 2018). Oleh karena itu, semua pemangku kepentingan pendidikan termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat harus bersatu untuk mendukung dan mendorong pelatihan kompetensi guru sebagai prioritas utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. (Nurkholis, 2017).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam pelaksanaan pelatihan guru di SMPN 8 Libureng serta perannya dalam meningkatkan profesionalisme mengajar guru. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana bentuk, proses, dan relevansi pelatihan yang diikuti guru terhadap pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional dalam menghadapi tuntutan pembelajaran di era globalisasi dan digitalisasi pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi dampak pelatihan terhadap sikap profesional, motivasi kerja, serta kemampuan guru dalam menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif dan berpusat pada peserta didik. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas pelatihan guru serta menghasilkan rekomendasi yang konstruktif bagi sekolah dalam merancang program pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan nyata guru guna meningkatkan mutu pembelajaran di SMPN 8 Libureng.

## **METHOD**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam pelaksanaan pelatihan guru serta perannya dalam meningkatkan profesionalisme mengajar. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengalaman, pandangan, dan pemaknaan subjek penelitian terhadap pelatihan yang diikuti. Penelitian dilaksanakan di SMPN 8 Libureng,

Kabupaten Bone, sebagai lokasi penelitian karena sekolah tersebut aktif dalam pelaksanaan berbagai program pelatihan guru. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2025, bersamaan dengan kegiatan wawancara yang dilakukan secara langsung dan daring sesuai dengan kondisi narasumber.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan seorang guru mata pelajaran Prakarya di SMPN 8 Libureng sebagai narasumber utama, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti laporan pelatihan, sertifikat pelatihan, serta referensi terkait pelatihan guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara terstruktur, dengan instrumen berupa pedoman wawancara yang memuat daftar pertanyaan terkait jenis pelatihan, motivasi mengikuti pelatihan, relevansi materi, dampak terhadap pembelajaran, serta tindak lanjut pelatihan. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan cara mengelompokkan hasil wawancara ke dalam tema-tema penelitian sehingga diperoleh gambaran yang sistematis mengenai pelaksanaan pelatihan guru dan kontribusinya terhadap peningkatan profesionalisme mengajar di SMPN 8 Libureng.

## **FINDINGS AND DISCUSSION**

### **Findings**

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan seorang guru mata pelajaran Prakarya di SMPN 8 Libureng yang secara aktif mengikuti berbagai program pelatihan guru. Berdasarkan temuan lapangan, pelatihan guru di SMPN 8 Libureng dilaksanakan dalam berbagai bentuk, baik pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan, pelatihan berbasis komunitas profesional seperti MGMP, maupun pelatihan mandiri berbasis platform digital yang difasilitasi oleh pemerintah. Keberagaman bentuk pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru tidak lagi bersifat tunggal, melainkan berlangsung melalui berbagai jalur yang saling melengkapi.

Jenis pelatihan yang diikuti guru mencakup pelatihan mandiri melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) dan Ruang GTK, pelatihan yang dilaksanakan melalui forum MGMP, serta pelatihan penjaminan mutu pendidikan. Pelatihan mandiri berbasis digital memberikan fleksibilitas bagi guru untuk belajar sesuai dengan kebutuhan dan waktu yang dimiliki, sementara MGMP menjadi ruang kolaboratif bagi guru untuk bertukar pengalaman, mendiskusikan permasalahan pembelajaran, serta mengembangkan praktik baik secara kolektif. Pelatihan penjaminan mutu lebih

berfokus pada peningkatan pemahaman guru terhadap standar mutu pendidikan dan implementasinya di tingkat satuan pendidikan.

Informasi mengenai pelaksanaan pelatihan diperoleh guru melalui berbagai saluran, terutama melalui surat resmi dari dinas pendidikan yang menugaskan guru untuk mengikuti pelatihan tertentu. Selain itu, terdapat pula pelatihan yang bersifat wajib, khususnya pelatihan mandiri yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan guru tidak hanya bergantung pada inisiatif individu, tetapi juga merupakan bagian dari kebijakan pendidikan yang bersifat struktural dan sistematis.

Motivasi guru dalam mengikuti pelatihan didorong oleh keinginan untuk menambah ilmu pengetahuan, memperluas wawasan, serta mencari referensi pembelajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan karakteristik peserta didik. Guru memandang pelatihan sebagai sarana penting untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mengajar, terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi pendidikan. Pelatihan juga dianggap sebagai ruang refleksi profesional yang membantu guru mengevaluasi praktik mengajar yang selama ini dilakukan.

Dari segi kesesuaian materi, pelatihan yang diikuti guru dinilai relevan dengan kebutuhan nyata di kelas. Guru merasakan bahwa pelatihan memberikan pemahaman baru tentang perancangan pembelajaran interaktif dan berbasis proyek, yang sangat membantu dalam meningkatkan partisipasi peserta didik. Model-model pembelajaran yang diperkenalkan selama pelatihan dianggap mampu menjawab permasalahan pembelajaran, khususnya rendahnya keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar.

Materi pelatihan dinilai menarik, kontekstual, dan aplikatif. Guru tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, tetapi juga contoh konkret penerapan strategi pembelajaran di kelas. Hal-hal baru yang diperoleh dari pelatihan kemudian dibagikan kepada rekan sejawat sebagai bentuk kolaborasi dan pengembangan profesional bersama. Kualitas narasumber juga dinilai sangat baik karena mampu menyampaikan materi dengan jelas, sistematis, dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

Fasilitas dan sarana pelatihan yang disediakan oleh penyelenggara, khususnya dinas pendidikan, dinilai sangat memadai. Kondisi ini memberikan kenyamanan bagi guru selama mengikuti pelatihan dan mendukung efektivitas proses pembelajaran. Sarana pendukung yang baik juga membantu guru untuk lebih fokus pada pemahaman materi yang disampaikan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan yang signifikan dalam cara mengajar guru setelah mengikuti pelatihan. Guru mulai menerapkan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa, tidak lagi hanya berfokus pada penyampaian materi secara satu arah. Pemanfaatan media digital dan aktivitas kolaboratif semakin intens dilakukan untuk menciptakan suasana belajar yang lebih aktif dan menarik. Selain itu, guru menjadi lebih terbuka untuk melakukan refleksi terhadap praktik mengajarnya sebagai upaya perbaikan berkelanjutan.

Pelatihan yang diikuti guru juga berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik. Siswa menunjukkan motivasi belajar yang lebih tinggi, keberanian untuk bertanya dan berdiskusi, serta keterlibatan yang lebih aktif dalam kegiatan pembelajaran. Peningkatan ini terlihat dari hasil evaluasi belajar, seperti nilai ulangan harian, serta perubahan suasana kelas yang menjadi lebih kondusif dan menyenangkan.

Selain berdampak pada pembelajaran dan hasil belajar siswa, pelatihan juga berpengaruh terhadap motivasi dan profesionalisme guru. Guru merasa lebih percaya diri dalam mengajar, lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, serta terdorong untuk terus mengembangkan kompetensinya. Meskipun demikian, guru mengemukakan bahwa durasi pelatihan yang relatif singkat menjadi salah satu kendala dalam pendalaman materi.

Terkait tindak lanjut pelatihan, hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya terdapat monitoring dari penyelenggara melalui penugasan atau produk akhir yang harus dikumpulkan oleh peserta. Monitoring ini berfungsi untuk mengetahui sejauh mana pemahaman guru terhadap materi pelatihan. Guru juga menyampaikan harapan agar pelatihan dapat dilaksanakan secara lebih rutin dan berkelanjutan, terutama pelatihan yang berfokus pada pembelajaran mendalam, serta disertai pendampingan pasca pelatihan agar implementasi di kelas dapat berjalan secara optimal.

## **Discussion**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan guru di SMPN 8 Libureng telah dilaksanakan dalam berbagai bentuk, baik melalui pelatihan tatap muka, kegiatan MGMP, maupun pelatihan mandiri berbasis digital. Temuan ini sejalan dengan pandangan Tarigan dan Purnamawati yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar individu mampu melaksanakan tugasnya secara lebih efektif. Keberagaman bentuk pelatihan mencerminkan upaya adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan pembelajaran di era digital.

Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan guru di SMPN 8 Libureng

dilaksanakan secara beragam dan berkelanjutan mengindikasikan adanya perubahan paradigma dalam pengelolaan pengembangan profesional guru. Pelatihan tidak lagi dipahami sebagai kegiatan yang bersifat insidental atau seremonial, melainkan sebagai proses sistematis yang dirancang untuk menjawab tuntutan kompetensi guru yang terus berkembang. Pelaksanaan pelatihan melalui berbagai jalur, baik tatap muka, berbasis komunitas profesional, maupun mandiri berbasis digital, mencerminkan upaya institusi pendidikan dan pemerintah dalam membangun ekosistem pengembangan sumber daya manusia yang adaptif dan fleksibel. Hal ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia modern yang memandang pelatihan sebagai proses berkelanjutan yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi dan individu. (Purnamawati, 2016)

Keberagaman bentuk pelatihan tersebut juga menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru tidak dapat lagi mengandalkan satu pendekatan tunggal. Pelatihan tatap muka masih memiliki peran penting dalam membangun pemahaman konseptual dan interaksi langsung antara peserta dan narasumber, khususnya dalam pendalaman materi dan praktik reflektif. Sementara itu, pelatihan berbasis komunitas profesional seperti MGMP memperkuat dimensi kolaboratif dalam pembelajaran guru, di mana pengetahuan tidak hanya ditransfer, tetapi juga dikonstruksi secara kolektif melalui diskusi dan berbagi pengalaman. Pendekatan ini mempertegas bahwa profesionalisme guru tumbuh tidak hanya melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui interaksi sosial-profesional yang berkelanjutan di antara sesama pendidik.

Di sisi lain, pelatihan mandiri berbasis digital mencerminkan respons terhadap perkembangan teknologi dan dinamika pembelajaran di era globalisasi. Pemanfaatan platform digital memungkinkan guru untuk mengakses sumber belajar secara luas, memperbarui kompetensi secara mandiri, serta menyesuaikan proses belajar dengan kebutuhan dan konteks pembelajaran yang dihadapi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan guru telah bergerak menuju model pembelajaran sepanjang hayat, di mana guru diposisikan sebagai subjek aktif yang bertanggung jawab atas pengembangan kompetensinya sendiri (Prasetyo, Purnomo, 2020). Rusman menegaskan bahwa guru di era digital dituntut untuk terus belajar dan beradaptasi agar mampu menghadirkan pembelajaran yang relevan dan bermakna bagi peserta didik. (Rusman, 2017)

Lebih jauh, keberagaman dan keberlanjutan pelatihan di SMPN 8 Libureng mencerminkan adanya upaya adaptasi terhadap tuntutan globalisasi yang menuntut guru memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan digital secara simultan. Globalisasi dan perkembangan teknologi telah mengubah karakteristik peserta didik, sumber belajar, serta strategi pembelajaran, sehingga

guru dituntut untuk memiliki fleksibilitas dan kemampuan inovatif dalam mengelola pembelajaran. Dalam konteks ini, pelatihan yang beragam berfungsi sebagai instrumen strategis untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki guru dengan tuntutan pembelajaran di era modern.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan guru di SMPN 8 Libureng tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis mengajar, tetapi juga pada penguatan kapasitas adaptif guru dalam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan. Keberlanjutan dan variasi bentuk pelatihan menjadi indikator penting bahwa pengembangan profesional guru telah diarahkan pada pendekatan yang lebih holistik dan kontekstual. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa efektivitas pelatihan guru sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengakomodasi kebutuhan individu guru, dinamika organisasi sekolah, serta tuntutan pendidikan di era globalisasi. (Fitriah, 2021)

Motivasi guru dalam mengikuti pelatihan yang didorong oleh keinginan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran memperkuat teori Hasibuan (2014) yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan investasi penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Guru yang memiliki motivasi intrinsik untuk belajar cenderung lebih siap menerima perubahan dan menerapkan inovasi pembelajaran di kelas. (Sardiman, 2018)

Relevansi pelatihan dengan kebutuhan nyata di kelas menjadi salah satu temuan penting dalam penelitian ini. Pelatihan yang berfokus pada pembelajaran interaktif dan berbasis proyek terbukti membantu guru dalam mengatasi permasalahan rendahnya partisipasi siswa. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan profesional guru harus berorientasi pada kebutuhan praktik pembelajaran agar berdampak langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. (Mulyasa, 2013)

Perubahan pendekatan pembelajaran dari *teacher-centered* menuju *student-centered learning* yang dialami guru setelah mengikuti pelatihan menunjukkan keberhasilan pelatihan dalam membentuk pola pikir dan praktik mengajar yang lebih modern. Temuan ini mendukung pendapat Rusman (2017) yang menekankan bahwa guru harus mampu memanfaatkan teknologi dan strategi pembelajaran inovatif agar pembelajaran menjadi lebih bermakna dan relevan dengan karakteristik peserta didik. (Rusman, 2017)

Dampak pelatihan terhadap peningkatan hasil belajar siswa juga memperkuat temuan penelitian Alifah dan Rindaningsih (2025) yang menyatakan bahwa guru yang mengikuti pelatihan

cenderung memiliki kemampuan manajemen kelas dan strategi pembelajaran yang lebih baik, sehingga menciptakan suasana belajar yang kondusif dan meningkatkan prestasi belajar siswa. Dengan demikian, pelatihan guru tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi individu guru, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kualitas hasil belajar peserta didik. (Alifah, 2025)

Namun demikian, keterbatasan durasi pelatihan yang relatif singkat menjadi catatan penting dalam penelitian ini. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh materi dan narasumber, tetapi juga oleh waktu dan keberlanjutan program. Hal ini sejalan dengan pandangan Putro dan Utami (2022) yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan yang disertai tindak lanjut dan pendampingan agar hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara optimal. (Putro, 2022)

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan guru di SMPN 8 Libureng memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme mengajar guru. Pelatihan yang relevan, aplikatif, dan berkelanjutan mampu mendorong perubahan positif dalam praktik pembelajaran, meningkatkan motivasi kerja guru, serta berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pelatihan guru bukan sekadar program formal, melainkan kebutuhan mendasar dalam pengembangan kualitas pendidikan di era modern.

## **CONCLUSION**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan guru di SMPN 8 Libureng berlangsung secara beragam dan berkelanjutan melalui berbagai bentuk, yaitu pelatihan tatap muka yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan, kegiatan berbasis komunitas profesional seperti MGMP, serta pelatihan mandiri berbasis digital melalui platform yang difasilitasi pemerintah. Keberagaman bentuk pelatihan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru tidak lagi bersifat insidental, melainkan telah menjadi bagian dari sistem pembinaan yang terstruktur dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta tuntutan pembelajaran di era globalisasi.

Pelatihan guru di SMPN 8 Libureng dinilai relevan dengan kebutuhan nyata di kelas dan berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Guru mengalami perubahan signifikan dalam praktik mengajar, khususnya pergeseran dari pembelajaran yang berpusat pada guru menuju pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, pemanfaatan media digital, serta penerapan strategi pembelajaran yang lebih interaktif dan kolaboratif. Perubahan tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi, keaktifan, dan hasil belajar peserta

didik.

Selain itu, pelatihan juga memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja dan profesionalisme guru. Guru menjadi lebih percaya diri, reflektif, dan terdorong untuk terus mengembangkan kompetensinya secara mandiri. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa durasi pelatihan yang relatif singkat menjadi salah satu kendala dalam pendalaman materi, sehingga pelatihan memerlukan tindak lanjut dan pendampingan agar implementasinya di kelas dapat berjalan secara optimal. Dengan demikian, pelatihan guru di SMPN 8 Libureng dapat dipahami sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan profesionalisme mengajar dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## REFERENCES

- Alifah, R. (2025). Pengaruh pelatihan guru terhadap kemampuan manajemen kelas, strategi pembelajaran, dan hasil belajar siswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 1*, 45–58.
- Fitriah, S. &. (2021). Analisis kebutuhan pelatihan guru dalam menghadapi tantangan pendidikan abad ke-21. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 28*, 45.
- M. Hasibuan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (B. Aksara (ed.); II). Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru* (P. R. Rosdakarya (ed.)). Rosdakarya, PT Remaja.
- Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration, 4*(1), 5.
- Nurkholis. (2017). Eektivitas pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk guru. *Manajemen Pendidikan, 4*, 28–39.
- Prasetyo, Purnomo, S. (2020). Pemanfaatan media digital untuk peningkatan kompetensi guru di era 4.0. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru, 7*, 45–56.
- Purnamawati, T. &. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (VI). Alfabeta.
- Putro, U. (2022). Pelatihan berkelanjutan guru berbasis pendampingan sebagai upaya peningkatan kualitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Kepemimpinan, 2*, 101–114.
- Rivai, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (III). PT Raja Grafindo Persada.
- Rusman. (2017). *Belajar dan pembelajaran: Berorientasi standar proses pendidikan* (Kencana (ed.); II). Prenada Media Group.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar* (XXII). PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai*

*negeri sipil (II)*. PT Refika Aditama.

Sutrisno. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (I)*. Prenada Media Group.

Tilaar. (2018). *Kebijakan pendidikan: Pengantar untuk memahami kebijakan pendidikan dan kebijakan pendidikan sebagai kebijakan publik (II)*. Pustaka Belajar.