



Efektivitas off the Job Training Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Sekolah

Yuri El Hanif Azwanda¹, Muhammad Farhan Attoillah², Srikandi Yudistira³, Afriza⁴, Kodarni⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Corresponding Author: ✉ : farhanattoilah@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

10 March 2025

Revised

17 April 2025

Accepted

24 May 2025

Key Word

How to cite

Education in Indonesia faces challenges in producing human resources that are competitive in the era of globalization. This study aims to evaluate the effectiveness of off-the-job training in improving the competencies of teachers at SMA Negeri 8 Pekanbaru. The methodology used is a qualitative approach with a phenomenological case study, involving semi-structured interviews with three teachers who have participated in the training. Data were collected to understand participants' experiences, the contribution of the training to professional development, and the application of acquired skills. The results indicate that diverse training methods, such as games and simulations, are highly effective in enhancing pedagogical skills and understanding of the material. Participants reported increased student interest and engagement, as well as positive responses to the teaching methods applied. This research emphasizes the importance of continuous training to support teachers' professional development, which in turn will improve the quality of education in Indonesia.

off-the-Job Training, Teacher Competence, Professional Development

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jsr>



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk mengantarkan individu menuju kedewasaan dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Namun, perkembangan zaman kini menuntut pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing dalam era globalisasi. Dalam konteks persaingan global, setiap negara perlu berperan aktif dalam menjaga mutu pendidikannya, karena hanya melalui pendidikan berkualitas anak-anak bangsa dapat bersaing di tingkat internasional. Era globalisasi telah mengubah tren pendidikan, menggeser fokus suatu bangsa, dan menempatkan pembangunan manusia secara menyeluruh sebagai tujuan utama melalui berbagai jenis dan bentuk pendidikan.

Pendidikan pada dasarnya adalah hak asasi setiap warga negara Indonesia. Oleh karena itu, setiap individu berhak mendapatkan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki, tanpa memandang status sosial, ekonomi, suku,

etnis, agama, atau gender. Dengan pemerataan akses dan peningkatan mutu pendidikan, warga negara Indonesia dapat mengembangkan kecakapan hidup yang diperlukan untuk mendukung pembangunan manusia seutuhnya serta menciptakan masyarakat yang madani dan modern, yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila. Hal ini sesuai dengan amanat UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Rifa'i, 2018)

Di Indonesia, pendidikan yang idealnya menghasilkan manusia seutuhnya menjadi puncak pencapaian tujuan pendidikan nasional. Namun, sosok ideal tersebut belum terwujud, sehingga lembaga pendidikan diharapkan dapat menjadi instrumen utama dalam proses kemanusiaan, dengan menghargai kebebasan berpendapat dan berekspresi (Djuwarajah, 2008). Belum tercapainya tujuan pendidikan nasional ini memberikan dorongan bagi pemerintah untuk melakukan reformasi mendasar dalam sistem pendidikan nasional yang ada.

Salah satu faktor yang menghambat mutu pendidikan di Indonesia adalah kurangnya perhatian sekolah terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankan semua program yang direncanakan. Hal ini terkait dengan indikator ketersediaan (availability), yang menunjukkan bahwa kualitas SDM yang ada masih rendah (Cici Marlina Rahayu, 2017). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam pelaksanaan pendidikan. SDM adalah individu yang berada dalam suatu lembaga atau organisasi, yang berfungsi sebagai sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi untuk kepentingan organisasi tersebut (Bachtryanto et al., 2021).

Guru yang berkualitas dan kompeten merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang guru yang bermutu tidak hanya ditentukan oleh gelar akademisnya, tetapi juga kemampuannya dalam membimbing dan mengarahkan siswa secara efektif, sehingga siswa dapat memiliki kualitas dan daya saing yang tinggi. Oleh karena itu, guru yang berkualitas seharusnya dapat mengintegrasikan semua kompetensi dasar yang dimilikinya dalam proses pembelajaran. Kompetensi itu sendiri mencakup seluruh keahlian yang perlu dikembangkan dan dimanfaatkan oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesinya, termasuk kemahiran, keterampilan, dan aspek kepribadian (Bachtryanto et al., 2021).

Kompetensi guru dapat diartikan sebagai gabungan keahlian yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Setiap guru seharusnya memiliki empat kompetensi dasar yang perlu diterapkan dalam tugasnya, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial (Musfah, 2015). Terutama, kompetensi profesional sangat krusial karena guru yang menguasainya dapat menjalankan fungsi utama mereka, seperti mendidik, melatih, membimbing, menilai, dan mengevaluasi dengan tepat, sehingga menciptakan proses

pembelajaran yang efektif dan mencapai tujuan pendidikan. Seorang guru dikatakan profesional jika ia memiliki karakteristik tertentu, yaitu kemampuan dan penguasaan materi pembelajaran, termasuk pemahaman terhadap kurikulum dan ilmu yang terkait, serta upaya untuk terus meningkatkan wawasan keilmuannya (Wulandari & Hendriani, 2021).

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang mencakup kombinasi sumber daya berwujud (seperti bahan ajar, buku, artikel, teknologi perangkat lunak, dan perangkat keras) dan sumber daya tak berwujud (seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman) untuk mencapai efisiensi dalam pembelajaran. Kompetensi ini melibatkan pengelolaan pembelajaran yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar siswa. Setiap guru perlu memiliki kompetensi ini untuk mencapai kesuksesan dalam proses belajar mengajar, yang mencakup pemahaman terhadap siswa dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik serta dialogis. Sementara itu, kompetensi profesional mencakup berbagai kemampuan yang diperlukan untuk menjadikan seorang guru sebagai sosok yang profesional (Hartanti & Yuniarsih, 2018).

Kompetensi profesional guru mencakup kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga dapat menjadi guru yang profesional. Indikator untuk kompetensi profesional guru mencakup kemampuan untuk melakukan pembelajaran dengan efektif di kelas. Karakteristik ini dapat dicapai melalui partisipasi berkelanjutan dalam program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), yang biasanya berupa pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). Dalam pelatihan tersebut, terdapat metode *off the job training*. Pemilihan metode pelatihan yang sesuai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Off the job training* adalah pelatihan yang dilakukan di lokasi yang berbeda dari tempat kerja. Pelatihan ini mencakup penyelenggaraan dan materi yang disampaikan di luar lingkungan kerja, dengan fokus pada penyampaian materi tertentu kepada peserta pelatihan.

Program-program peningkatan mutu guru, seperti pelatihan atau penataran seperti *off the job training* perlu dilaksanakan secara berkelanjutan untuk menjaga kesadaran guru sebagai pendidik profesional. Hal ini penting karena guru bekerja dalam lingkungan yang dinamis, yang memerlukan pengembangan profesional secara terus-menerus (*continuous professional development*) dengan menambah pengetahuan baru untuk mendukung efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, guru perlu menerima informasi dengan cepat dan akurat melalui berbagai program pelatihan yang mendukung pengembangan profesional mereka.

Program-program peningkatan mutu guru, seperti pelatihan atau penataran, termasuk *off the job training*, harus dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memastikan kesadaran guru sebagai pendidik profesional. Ini sangat penting karena guru beroperasi dalam lingkungan yang dinamis, yang memerlukan pengembangan profesional yang berkelanjutan (*continuous professional development*) serta penambahan

pengetahuan baru untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, guru perlu mendapatkan informasi dengan cepat dan akurat melalui berbagai program pelatihan yang mendukung pengembangan profesional mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kompetensi guru di sekolah.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan studi kasus fenomenologis (Shaun Gallagher, 2012)shaun untuk mengevaluasi efektivitas off the job training dalam meningkatkan kompetensi guru di sekolah di SMA Negeri 8 Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan antara 5 hingga 12 Mei 2025. Partisipan, yang dipilih melalui komunikasi sebelumnya dengan kepala sekolah, terdiri dari tiga guru yang telah mengikuti pelatihan *Off The Job*. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan analisis dokumen, di mana data primer diperoleh melalui wawancara langsung, sedangkan data sekunder diambil dari literatur yang relevan. Wawancara dilakukan dalam suasana yang mendukung untuk menjaga kerahasiaan peserta, sementara analisis dokumen mencakup jadwal pelatihan, modul, dan catatan refleksi. Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman (Koyan, 2022), yang meliputi reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan, serta menggunakan triangulasi untuk memverifikasi temuan dan meningkatkan kredibilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terdapat 3 tema utama yang dihasilkan, yaitu: (1) Pengalaman dan Efektivitas Pelatihan, (2) Kontribusi terhadap Pengembangan Profesional, (3) Penerapan Keterampilan dan Respons Peserta.

Pengalaman dan Efektivitas Pelatihan

Pengalaman peserta dalam mengikuti pelatihan *off the job* menunjukkan bahwa metode yang digunakan, seperti game dan simulasi, sangat efektif dalam meningkatkan wawasan, keterampilan, dan pemahaman materi. Peserta merasa senang dan terlibat selama pelatihan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas mengajar dan inovasi dalam metode pengajaran mereka. Hal ini menegaskan pentingnya penyampaian materi yang menarik dan beragam untuk mencapai efektivitas yang maksimal. Data tersebut akan ditampilkan sebagai berikut.

"Mengikuti seminar itu sangat menyenangkan karena dapat menambah wawasan dan ketemu teman teman lama"(Wawancara dengan Guru I)

Mengikuti seminar memberikan pengalaman yang menyenangkan, di mana peserta tidak hanya dapat meningkatkan wawasan, tetapi juga berkesempatan untuk bertemu kembali dengan teman-teman lama.

"Game and simulation". (Wawancara dengan Guru I)

Metode pelatihan yang digunakan adalah "game and simulation," yang dianggap efektif dalam membantu peserta memahami materi dengan cara yang interaktif dan menarik. Wawancara juga dilakukan dengan Guru Mata Pelajaran PPKn yang akan ditampilkan pada data berikut.

"Pelatihan yg pernah diikuti pelatihan train of trainer guru Pancasila yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Ideologi Pancasila di Jakarta. Kegiatan pelatihan berlangsung selama empat hari yang diikuti perwakilan dari guru-guru PPKn seIndonesia untuk semua tingkat satuan Pendidikan". (Wawancara dengan Guru II)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan "train of trainer" untuk guru Pancasila yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Ideologi Pancasila di Jakarta, berlangsung selama empat hari dan diikuti oleh perwakilan guru PPKn dari seluruh Indonesia untuk berbagai tingkat pendidikan.

"Metode Ceramah, permainan dan simulasi dan berbasis komputer". (Wawancara dengan Guru II)

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pelatihan menggunakan metode ceramah, permainan, simulasi, dan berbasis komputer untuk menciptakan pengalaman belajar yang interaktif dan menarik bagi peserta.

"Metode yang digunakan selama pelatihan sangat efektif karna setiap materi yg disampaikan menggunakan lebih dari satu metode sehingga peserta merasa senang utk mengikuti sampai akhir". (Wawancara dengan Guru II)

Merujuk pada temuan wawancara, terlihat bahwa metode pelatihan yang beragam sangat efektif, karena penggunaan lebih dari satu pendekatan dalam penyampaian materi membuat peserta merasa senang dan terlibat hingga akhir pelatihan.

"Ceramah bervariasi yg dibantu dengan media pembelajaran yg berbasis teknologi". (Wawancara dengan Guru II)

Dari hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa ceramah yang bervariasi, didukung oleh media pembelajaran berbasis teknologi, membantu meningkatkan pemahaman materi di kalangan peserta pelatihan.

"Ya pelatihan menjadi menarik". (Wawancara dengan Guru II)

Berdasarkan informasi yang dikumpulkan melalui wawancara, dapat diketahui bahwa pelatihan dirancang dengan baik sehingga menjadi menarik bagi peserta, meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses belajar. Wawancara juga dilakukan dengan guru Biologi agar dengan tujuan mendapatkan data yang lebih konkrit mengenai efektivitas *off the job training* dalam meningkatkan kemampuan guru sains dan akan ditampilkan pada hasil wawancara berikut.

"Pelatihan diluar sekolah bagus". (Wawancara dengan Guru III)

Temuan dari wawancara tersebut mengindikasikan bahwa Pelatihan yang diadakan di luar sekolah memberikan pengalaman yang positif dan bermanfaat bagi peserta.

"Training". (Wawancara dengan Guru III)

Menurut hasil wawancara dengan narasumber, diperoleh gambaran bahwa Pelatihan yang disebutkan merupakan sesi pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan peserta.

"Sangat efektif". (Wawancara dengan Guru III)

Hasil pengumpulan data melalui wawancara menunjukkan bahwa Pelatihan tersebut terbukti sangat efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran.

"Training". (Wawancara dengan Guru III)

Dari paparan responden dalam wawancara, dapat ditarik kesimpulan bahwa Mengulangi fokus pada sesi pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan peserta.

"Pahamin metode training". (Wawancara dengan Guru III)

Berdasarkan tanggapan responden dalam wawancara, ditemukan bahwa Peserta diharapkan memahami metode pelatihan yang diterapkan untuk memaksimalkan hasil belajar. Kesimpulan dari analisis data menunjukkan bahwa pengalaman peserta dalam pelatihan *off the job*, baik melalui metode game, simulasi, ceramah, maupun berbasis komputer, sangat efektif dalam meningkatkan wawasan dan keterampilan mengajar. Pelatihan yang dirancang menarik dan interaktif tidak hanya membuat peserta terlibat, tetapi juga memberikan pengalaman positif bagi mereka (Zaitun, 2018).

Wawancara dengan guru-guru dari berbagai mata pelajaran mengungkapkan bahwa pelatihan, seperti *"train of trainer"* untuk guru Pancasila, berlangsung dengan baik dan melibatkan berbagai metode yang mendukung pemahaman materi. Selain itu, pelatihan di luar sekolah juga memberikan dampak positif dalam pengembangan profesional guru. Secara keseluruhan, pelatihan ini terbukti efektif dan peserta diharapkan dapat memahami metode yang diterapkan untuk memaksimalkan hasil belajar.

Kontribusi terhadap Pengembangan Profesional

Pelatihan *off the job* yang diikuti oleh para guru memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan profesional mereka dengan meningkatkan keterampilan dan pemahaman materi melalui berbagai metode, seperti game, simulasi, dan ceramah berbasis teknologi. Peserta merasa lebih terlibat dan senang, yang memperkuat jaringan profesional dan menciptakan kesempatan untuk berbagi pengalaman. Hal ini tidak hanya memperluas wawasan, tetapi juga mendorong inovasi dalam praktik pengajaran, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan data berikut.

"Sangat memberikan dampak" (Wawancara dengan Guru I)

Wawancara yang dilakukan menghasilkan temuan bahwa Pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap pengembangan profesional.

"Ada" (Wawancara dengan Guru I)

Dari paparan responden dalam wawancara, dapat ditarik kesimpulan bahwa Terdapat perubahan positif yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan.

"Ya pelatihan yg saya ikuti sangat memberikan kontribusi pada pengembangan profesional saya". (Wawancara dengan Guru II)

Menurut hasil wawancara dengan narasumber, diperoleh gambaran bahwa Pelatihan membawa perubahan dalam metode mengajar dan penyusunan perangkat pembelajaran.

"Ada perubahan yg terjadi pada cara mengajar menyusun perangkat pembelajaran atau berinovasi di kelas saya". (Wawancara dengan Guru II)

Merujuk pada temuan wawancara, terlihat bahwa Pelatihan memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap pengembangan profesional.

"Sangat kontribusi". (Wawancara dengan Guru III)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan tersebut memberikan dampak yang sangat positif. Pelatihan off the job yang diikuti oleh para guru memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan profesional mereka. Melalui berbagai metode, seperti game, simulasi, dan ceramah berbasis teknologi, pelatihan ini meningkatkan keterampilan dan pemahaman materi (Rifa'i, 2018). Hasil wawancara menunjukkan bahwa peserta merasakan dampak positif, adanya perubahan dalam metode mengajar, dan peningkatan kualitas pengajaran. Secara keseluruhan, pelatihan ini tidak hanya memperluas wawasan, tetapi juga mendorong inovasi dalam praktik pengajaran, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Penerapan Keterampilan dan Respons Peserta

Penerapan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan off the job menunjukkan hasil yang positif di kalangan peserta. Hasil wawancara mengindikasikan bahwa peserta telah berhasil menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam proses pengajaran mereka di kelas. Misalnya, metode pelatihan yang melibatkan game dan simulasi telah membantu peserta memahami materi dengan lebih baik dan menjadikan pembelajaran lebih menarik.

Respons peserta terhadap penerapan keterampilan ini juga sangat baik. Banyak yang melaporkan bahwa siswa menunjukkan minat dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam proses belajar setelah penerapan metode baru. Wawancara menunjukkan bahwa peserta merasa puas dengan pelatihan, merasakan adanya perubahan positif dalam cara mengajar, serta mampu menyusun perangkat pembelajaran yang lebih inovatif. Ini semua menciptakan suasana belajar yang lebih efektif dan menyenangkan, baik bagi guru maupun siswa. Data tersebut ditmpilkan dalam hasil wawancara berikut.

"Permainan simulasi ketika suasana belajar terasa jenuh". (Wawancara dengan Guru III)

Data wawancara yang diperoleh memberikan pemahaman bahwa Penggunaan permainan simulasi efektif untuk mengatasi kejenuhan dalam suasana belajar.

"Sudah". (Wawancara dengan Guru III)

Dari keterangan yang diberikan saat wawancara, dapat diketahui bahwa Keterampilan yang dipelajari dari pelatihan telah diterapkan dengan baik.

"Respon siswa dan rekan kerja bagus terhadap penerapan tersebut". (Wawancara dengan Guru III)

Informasi yang terungkap dalam wawancara mengarah pada kesimpulan bahwa Terdapat respons positif dari siswa dan rekan kerja terhadap penerapan metode baru.

"Sangat bermanfaat pada pengembangan profesional diri". (Wawancara dengan Guru III)

Wawancara yang telah dilakukan menghasilkan data yang mengungkap bahwa Pelatihan dianggap sangat bermanfaat untuk pengembangan profesional individu.

Penerapan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan *off the job* menunjukkan hasil yang positif, dengan peserta berhasil menerapkan pengetahuan baru dalam pengajaran. Penggunaan permainan simulasi terbukti efektif dalam mengatasi kejenuhan belajar, meningkatkan minat dan keterlibatan siswa. Respons positif dari siswa dan rekan kerja menunjukkan keberhasilan penerapan metode baru ini (Chen, 2023). Selain itu, pelatihan dianggap sangat bermanfaat untuk pengembangan profesional individu, menciptakan suasana belajar yang lebih efektif dan menyenangkan bagi semua pihak.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan *off the job* memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru di SMA Negeri 8 Pekanbaru. Melalui metode yang beragam seperti game, simulasi, dan ceramah berbasis teknologi, peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga menerapkannya secara efektif dalam proses pembelajaran. Hasil wawancara mengindikasikan adanya peningkatan keterlibatan siswa dan respons positif terhadap metode pengajaran yang diterapkan, yang berkontribusi pada suasana belajar yang lebih dinamis dan menyenangkan.

Pentingnya studi ini terletak pada relevansinya dalam konteks pendidikan Indonesia yang tengah berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, guru dapat beradaptasi lebih baik dengan tuntutan pendidikan modern, yang mendukung pengembangan profesional berkelanjutan. Temuan ini menegaskan perlunya perhatian yang lebih besar pada program pelatihan guru, yang tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan individu tetapi juga untuk kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan pedagogik guru adalah langkah strategis untuk menciptakan generasi yang kompeten dan siap bersaing di era global. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dan pemerintah harus terus mendukung dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif demi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtryanto, I., Pardiman, P., & Basalamah, R. (2021). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam. *Reflektika*, 16(1). <https://doi.org/10.28944/reflektika.v16i1.542>
- Chen, S. (2023). Modeling the effect of loving pedagogy dispositions and teacher self-efficacy on teacher burnout. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1157324>
- Cici Marlina Rahayu - detikNews. (2017). *JPPi: Indeks Pendidikan Indonesia di Bawah Ethiopia dan Filipina*. DetikNews.
- Djuwarijah, D. (2008). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Islam. *El-Tarbawi*, 1(1). <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art2>
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1). <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- Koyan, P. D. I. W. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Rake Sarasin*, March.
- Musfah, J. (2015). *Redesain kependidikan guru teori, kebijakan dan praktik*.
- Rifa'i, A. A. (2018). On/Off-the Job Training Guru: Sebuah Keniscayaan dalam Mendukung Peningkatan Efektivitas Pembelajaran. *Tarbawy: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.32923/tarbawy.v5i1.824>
- Shaun Gallagher. (2012). *Phenomenolgy*. <https://link-springer-com.proxy1-bib.sdu.dk/content/pdf/10.1057%2F9781137283801.pdf>
- Wulandari, R. S., & Hendriani, W. (2021). Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Inklusi di Indonesia (Suatu Pendekatan Systematic Review). *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 7(1). <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.3152>
- Zaitun. (2018). Upaya Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Melalui Bimbingan Berkelanjutan di SMP Swasta Muhammadiyah Kuala Kapuas Semester I Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 10(02).