

Guru Berdaya, Pendidikan Inklusif: Workshop Pengembangan Diri Guru di SLB Putra Jaya Malang

Empowered Teachers, Inclusive Education: Teacher Self-Development Workshop at SLB Putra Jaya Malang

Mohammad Fakhruddin Mudzakkir^{1*}, Fiona Niska Dinda Nadia², Nur Hidayah³

^{1,2,3}Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

^{2,3}SLB Putra Jaya, Malang, Indonesia

*E-mail corresponding author: fakhruddin.mudzakkir@pasca.unair.ac.id

Received: 24 Desember 2024; Revised: 15 Mei 2025; Accepted: 27 Mei 2025; Available Online: 31 Mei 2025

Abstrak. Pengembangan diri bagi guru penting untuk meningkatkan mutu pendidik dan lulusan, sesuai dengan tuntutan global dalam United Nations Sustainable Development Goals 2015–2030. Guru perlu mengenali potensinya, memiliki motivasi, serta mampu menjadi agen perubahan yang memberikan solusi bagi peserta didik, orang tua, dan lembaga. Namun, Guru SLB Putra Jaya Kota Malang belum memiliki perencanaan pengembangan diri yang terstruktur untuk peningkatan kapasitas dan jenjang karir. Kegiatan pengembangan diri yang dilakukan sebagian besar hanya karena tuntutan dinas, fokus pada keterampilan teknis (kompetensi pedagogik dan profesional), dan jarang menyentuh aspek kompetensi pribadi dan sosial (*soft skill*). Padahal, *soft skill* penting agar guru dapat menjalankan peran secara holistik. Terbatasnya pelatihan di bidang ini menyebabkan guru kurang termotivasi mengasah kemampuan diri. Mengatasi hal ini, maka diadakan workshop pengembangan kapasitas diri guru yang meliputi tahap persiapan, penyusunan program, pelaksanaan, dan evaluasi. Evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman guru tentang *soft skill* dengan 80% peserta mengalami peningkatan hasil dari *pre-test* ke *post-test*. Kepuasan peserta terhadap workshop juga tinggi, dengan skor manfaat 92,3%, kesesuaian tema dan narasumber masing-masing 100%, serta metode 95%. Kegiatan ini berhasil membangkitkan motivasi guru untuk lebih aktif mengembangkan dirinya.

Kata Kunci: kapasitas guru; kualitas pendidikan; sekolah luar biasa.

Abstract. Self-development for teachers is important to improve the quality of educators and graduates, in accordance with global demands in the United Nations Sustainable Development Goals 2015-2030. Teachers need to recognize their potential, have motivation, and be able to become agents of change who provide solutions for students, parents, and institutions. However, SLB Putra Jaya Malang City teachers do not have a structured self-development plan for capacity building and career advancement. Most of the self-development activities carried out are only due to official demands, focus on technical skills (pedagogical and professional competencies), and rarely touch aspects of personal and social competencies (soft skills). In fact, soft skills are important so that teachers can carry out their roles holistically. The limited training in this area has caused teachers to be less motivated to hone their skills. To overcome this problem, a teacher capacity building workshop was held, which included preparation, program preparation, implementation, and evaluation stages. The evaluation showed an increase in teachers' understanding of soft skills with 80% of participants experiencing improved results from pre-test to post-test. Participants' satisfaction with the workshop was also high, with a benefit score of 92.3%, the suitability of the theme and resource person each 100%, and the method 95%. This activity succeeded in motivating teachers to be more active in developing themselves.

Keywords: special schools; teacher capacity; quality of education.

DOI: <https://doi.org/10.30653/jppm.v10i2.1323>



1. PENDAHULUAN

Tugas utama guru adalah mengajar dan membimbing peserta didik agar memiliki pekerti dan perilaku yang baik. Peningkatan kompetensi guru dapat dicapai melalui cara pengembangan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Darling-Hammond, 2000). Guru harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi dimaksud sesuai dengan Pasal 10 Undang-Undang Guru dan Dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi ini wajib dimiliki oleh guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara utuh untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu Pendidikan nasional (Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, 2005).

Peningkatan kompetensi guru dapat dicapai melalui cara pengembangan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, 2005). Berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri ini dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi guru. Pengembangan diri dalam bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pendidik untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga mampu melaksanakan tugas utama dan tugas tambahan yang berkaitan dengan kegiatan sekolah (Priatna & Sukanto, 2013). Selain itu, sesuai peraturan Menteri PANRB bahwa kegiatan pengembangan diri dilakukan melalui beberapa metode, yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kegiatan kolaboratif guru (Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, 2009).

Kegiatan pengembangan diri guru sangat penting untuk meningkatkan kualifikasi mereka, sehingga mereka dapat secara efektif membimbing para siswa untuk menjadi lulusan yang kompeten (Cahyani dkk., 2023). Pendidik yang berkualitas telah muncul sebagai kebutuhan global, seperti yang diartikulasikan dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB 2015-2030, yang mengamanatkan bahwa pada tahun 2030, semua pemerintah di seluruh dunia harus memastikan bahwa murid-murid diajar oleh instruktur yang kompeten, terlatih, dan profesional serta merupakan motivator yang efektif (United Nations Development Programme, 2018).

Guru pendidikan khusus merupakan pendidik yang memberikan layanan kepada peserta didik berkebutuhan khusus (PDBK), yaitu mereka yang menghadapi kesulitan dalam proses pembelajaran akibat kelainan fisik, emosional, mental, sosial, atau yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa (Friend, 2018). Sama seperti guru pendidikan reguler, guru pendidikan khusus juga memiliki hak dan kewajiban yang sama, termasuk dalam pengembangan profesional dan pribadi, yang penting untuk meningkatkan kompetensi dalam memberikan layanan pendidikan inklusif (Florian, 2012). Pengembangan diri guru pendidikan khusus meliputi peningkatan keterampilan pedagogis, pengelolaan kelas inklusif, serta pendekatan berbasis kebutuhan individu siswa, yang selaras dengan prinsip pendidikan untuk semua (*Education for All*) yang dicanangkan UNESCO (Sharma dkk., 2008).

SLB Putra Jaya sebagai salah satu satuan pendidikan yang memberikan layanan pendidikan bagi peserta didik berkebutuhan khusus mempunyai visi Terwujudnya pelajar Pancasila yang memiliki akhlak mulia, berkepribadian mandiri, mampu berkarya sesuai dengan kapasitasnya, mencintai lingkungan sekitar, serta mampu berkomunikasi. Salah satu upaya mewujudkan visinya tersebut, peran guru sangat penting karena gurulah yang berinteraksi secara langsung dan intensif dengan siswa. Agar guru dapat mewujudkan visi tersebut, guru harus memiliki perencanaan pengembangan diri dan mendapat dukungan dari sekolah.

Sebagai salah satu sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat, SLB Putra Jaya belum memiliki program yang terstruktur terkait dengan pengembangan diri bagi guru karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Sejumlah 18 guru, baik guru DPK maupun GTY, yang dimiliki oleh Yayasan, semuanya adalah guru kelas. Sekolah tidak memiliki tenaga tambahan khusus yang menganalisis dan menyusun terkait dengan rencana strategi pengembangan kebijakan sekolah. Walaupun kepala sekolah memiliki wakil kepala sekolah, tetapi para wakil kepala sekolah tersebut sejatinya adalah guru kelas yang mengajar kelas secara *full* dan mendapat tugas tambahan manajerial (Ariyanti dkk., 2020). Tugas tambahan manajerial juga kurang berjalan optimal karena tidak adanya pembekalan yang memadai terkait tugas tambahan tersebut. Sekolah hanya memfasilitasi guru untuk

mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan masing-masing guru, belum mengarah pada kebutuhan pengembangan manajerial sekolah. Langkah ini dipilih karena kondisi sekolah yang belum mampu menyelenggarakan kegiatan pengembangan diri secara mandiri dan terstruktur serta kurangnya kemampuan *finansial* sekolah, sehingga peningkatan kompetensi diserahkan pada masing-masing guru sesuai dengan kemauan, kebutuhan, dan kesempatan yang dimiliki.

Rutinitas guru dalam menjalankan tugas utama yaitu mengajar dan membimbing peserta didik berkebutuhan khusus dengan karakteristik sedang cenderung berat sudah cukup menyita waktu, pikiran, dan energi guru (Diyassi, 2020). Setelah mengajar, guru lebih memilih kegiatan yang bersifat *refreshing* dan santai, seperti berdiskusi ringan tentang kegiatan di rumah dan keluarga masing-masing (Yunitasari dkk., 2019). Beberapa kegiatan yang dilakukan guru terkait dengan kegiatan kedinasan yaitu melakukan pengembangan diri di platform PMM, namun hal tersebut dilaksanakan dengan tidak penuh kesadaran atas kebutuhan, tetapi sekedar tuntutan kedinasan saja. Pilihan kegiatan pengembangan diri guru lebih pada ketrampilan praktis menjadi seorang guru agar dapat menjalankan tugas-tugas kedinasan yang cenderung ke tugas administratif.

Karakteristik siswa juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi guru dalam melakukan pengembangan diri (Tomlinson, 2001). Hampir 90% peserta didik di SLB Putra Jaya adalah peserta didik berkebutuhan khusus (PDBK) yang memiliki hambatan penyerta, seperti tuna rungu dengan hambatan intelektual, tunagrahita dengan hambatan penglihatan, dan tuna daksa dengan hambatan intelektual. Karakteristik tersebut juga menjadikan guru tidak bersemangat untuk menambah nilai diri karena menganggap siswa tidak akan melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi, sehingga guru lebih fokus pada tugas "*momong*" siswa daripada memberikan muatan nilai-nilai seperti motivasi, kepercayaan diri, dan menjadi teladan seperti sebagai guru berprestasi, guru berdedikasi, dan prestasi lainnya yang sebenarnya dapat dicapai oleh guru karena secara akademis semua guru sudah bergelar sarjana dan sudah memiliki gelar sebagai guru profesional (mendapat tunjangan sertifikasi).

Model pengembangan sumberdaya manusia bagi guru yang banyak tersedia dan diikuti oleh guru adalah pengembangan diri yang mengarah pada pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional, seperti diklat penyusunan rencana mengajar, diklat membuat alat peraga, workshop asesmen siswa, dan sejenisnya. Sangat sedikit yang menyelenggarakan peningkatan kompetensi terkait dengan pengembangan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial (diklat dalam ranah *attitude* (sikap) dan *behaviour* (perilaku) SDM guru), seperti bagaimana meningkatkan kewibawaan guru, menjadi guru yang arif dan bijak, atau membangun interaksi yang efektif dengan sesama warga sekolah dan masyarakat. Hal ini karena dianggap guru sudah memiliki kompetensi tersebut sebagai syarat awal menjadi seorang guru dan tidak ada tuntutan dari siswa dan orangtua. Padahal seiring perkembangan dan perubahan zaman serta tantangan, *attitude* dan *behaviour* guru tetap perlu *upgrade* agar menjadi guru yang digugu dan ditiru.

Kurang tersedianya jenis diklat pengembangan kapasitas kepribadian dan sosial mengakibatkan guru bosan dan kurang termotivasi untuk mengembangkan dan mengasah diri agar memiliki nilai lebih dari sekedar menjalankan tugas rutin kedinasan. Guru merasa sudah cukup memiliki bekal mengajar melalui diklat-diklat teknis dan administratif. Tanpa perlu memikirkan prestasi, inovasi, atau menjadi motivator yang baik bagi siswa dan warga sekolah.

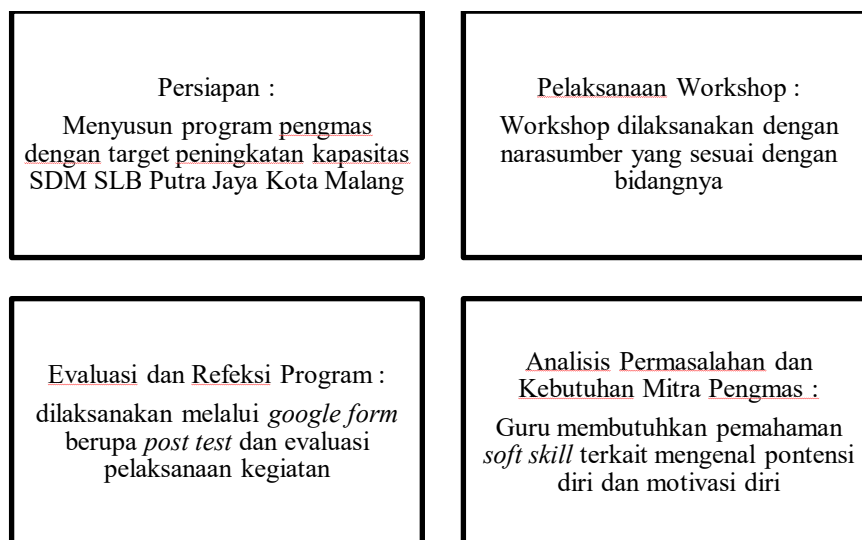
Mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan pengembangan diri yang terstruktur membutuhkan dorongan yang kuat dari lembaga untuk melakukan pembimbingan dan pembinaan kepada guru agar menjadi guru yang benar-benar luar biasa, yaitu guru yang memiliki *value* atau nilai lebih dari sekedar menjalankan kegiatan rutinitas. Penguatan nilai diri dibutuhkan agar guru bukan sekedar menjadi pengajar, tetapi juga sebagai motivator, inovator, dan *problem solver*, yang kemampuan ini juga dibutuhkan oleh guru sebagai penyedia jasa layanan yang baik bagi siswa, orang tua, dan masyarakat (Day & Lee, 2011).

Guru yang memiliki nilai diri yang kuat lebih mampu menghadapi tantangan dalam lingkungan pendidikan yang kompleks, termasuk menavigasi kebutuhan siswa yang beragam dan harapan masyarakat yang terus berkembang (Hargreaves & Fullan, 2012). Selain itu, peran guru

sebagai inovator memungkinkan mereka untuk menciptakan dan menerapkan metode pembelajaran yang kreatif, sementara sebagai motivator, mereka dapat menginspirasi siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka (Sharma & Pandher, 2018). Kemampuan guru untuk memecahkan masalah secara efektif juga memperkuat hubungan mereka dengan orang tua dan komunitas sekolah, sehingga menciptakan kolaborasi yang harmonis dalam mendukung pendidikan yang berkualitas.

2. METODE

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di SLB Putra Jaya Kota Malang dengan melibatkan Kepala Sekolah, Guru, dan Karyawan sebanyak 20 orang, meliputi Guru Kelas, Kepala Sekolah, dan Karyawan.



Gambar 1. Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat

Metode pelaksanaan kegiatan Pengabdian Masyarakat ini dilakukan dengan pendampingan dan direncanakan dalam 4 tahap yang secara rinci yang dapat dilihat pada Gambar 1 dan dijelaskan sebagai berikut.

2.1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dilakukan dengan melakukan koordinasi dengan sekolah mitra untuk mengkonfirmasi masalah dan kebutuhan guru terkait peningkatan SDM di sekolah.

2.2. Tahap Penyusunan Program

Melakukan perencanaan bentuk kegiatan peningkatan SDM dan menjelaskan tujuan akan diadakannya workshop pengembangan diri bagi guru SLB Putra Jaya Kota Malang Kota Malang.

2.3. Tahap Workshop

Pada tahap ini, tim pengabdi melakukan workshop Pengembangan Kapasitas Diri Guru di SLB Putra Jaya Kota Malang. Adapun sistematika workshop yang dilaksanakan yaitu:

- Persiapan: berkoordinasi dengan narasumber mengenai materi pelatihan, membuat materi *pretest* dan *posttest* online melalui *google form* sebagai evaluasi bagi guru, membuat undangan baik untuk peserta maupun narasumber, mempersiapkan alat dan bahan lain yang dibutuhkan untuk pelatihan.
- Pelaksanaan: kegiatan dilaksanakan secara luring yang meliputi kegiatan pembukaan, isi workshop, dan refleksi
- Penutup: pada saat penutup pelatihan, tim pengabdi menyampaikan pesan dan penguatan kepada peserta workshop.

2.4. Tahap Evaluasi dan Refleksi Program

Penilaian dan refleksi dilakukan setelah kegiatan workshop selesai. Indikator pengetahuan atau kriteria keberhasilan adalah bukti atau tanda yang menandakan keefektifan kegiatan pengabdian. Pengabdi menetapkan indikator kinerja sejak awal untuk memastikan secara pasti pada akhir pelaksanaan kegiatan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah efektif. Kriteria kinerja yang ditetapkan oleh pengabdi adalah minimal 75% dari seluruh kegiatan harus dilakukan oleh peserta (Sekolah Mitra).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pengabdian ini dibagi menjadi empat tahapan sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, yaitu tahap persiapan, tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap evaluasi dan refleksi. Secara rinci kegiatan dapat dijelaskan sebagai berikut.

3.1. Tahap Persiapan

a. Koordinasi

Koordinasi merupakan tugas awal dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan ini. Hal ini dilakukan sebagai bentuk komitmen anggota pengabdian untuk memenuhi tugas pengabdian yang telah dijadwalkan. Ketua pengabdian dan tim melakukan kegiatan penyamaan persepsi mengenai teknik yang akan diterapkan di lapangan. Koordinasi dilakukan bersama mahasiswa yang nantinya akan membantu pelaksanaan pengabdian secara komprehensif.

b. Koordinasi dengan wakil kepala sekolah mitra

Koordinasi dengan wakil kepala sekolah, ketua pengabdi beserta tim bertemu dengan kepala sekolah di ruang kepala sekolah untuk menjelaskan tujuan akan diadakan workshop pada para guru dan staf. Setelah mendapat sambutan yang baik dari kepala sekolah, tim berusaha untuk terlibat dengan para instruktur untuk memastikan persyaratan khusus untuk meningkatkan kapasitas mereka.

3.2. Tahap Workshop

Kegiatan workshop pengembangan kapasitas diri guru dilaksanakan di Aula SLB Putra Jaya Kota Malang (Gambar 2). Kegiatan ini menghadirkan narasumber motivator yaitu Dr. Arief Alamsyah, Dr Umi Dayati, Dr. Fiona Niska Dinda Nadia, dan Rita Indah Mustikowati, MM. Kegiatan dimulai pukul 07.30 WIB dengan diawali sambutan dari Ketua Yayasan, Dra. Dewanti Rumpoko dan Kepala SLB Putra Jaya, Puji Astutik, S.Pd. Kemudian dilanjutkan arahan dari ketua pengabdian yaitu Dr. M. Fakhruddin Mudzakkir, M.Si. Peserta workshop melibatkan guru dan karyawan SLB Putra Jaya Kota Malang yang berjumlah 20 orang. Peserta workshop mengikuti kegiatan dengan sangat antusias. Sebelum workshop dimulai, para peserta mengisi *pretest* yang telah disediakan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta workshop terhadap materi yang akan disampaikan, dan diketahui bahwa sebagian besar guru sudah mengetahui tentang beberapa istilah psikologi dalam bersosialisasi, namun masih kurang memahami cara meningkatkan kapasitas dirinya.

Materi yang disampaikan oleh narasumber tentang pengembangan kapasitas diri yang meliputi Mengenal Potensi Diri, Motivasi Diri, Menjadi *Agent of Change*, dan Menjadi *Problem Solver* (Gambar 3). Selain memaparkan materi, narasumber juga memberi penugasan kepada peserta workshop untuk menemukan potensi dirinya dan saling memberikan *feedback* potensi diri sesama rekan guru (Gambar 4). Guru diminta untuk menuliskan 5 kelebihan dan kekurangan rekan sejawat dan membacakan hasilnya untuk didiskusikan bersama. Peserta pun mengapresiasi narasumber dengan berfoto bersama (Gambar 5).



Gambar 2. Pelaksanaan kegiatan



Gambar 3. Pembahasan tugas oleh narasumber



Gambar 4. Motivasi penguatan diri



Gambar 5. Apresiasi peserta oleh narasumber

Di awal dan akhir pelaksanaan workshop, tim pengabdian membagikan kuesioner *google form* terkait pemahaman yang dimiliki oleh peserta sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan. Berikut merupakan hasil *pre-test* dan *post-test* yang dibagikan kepada peserta workshop. Selanjutnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil *pre-test* dan *post-test* Kegiatan Pengabdian Masyarakat

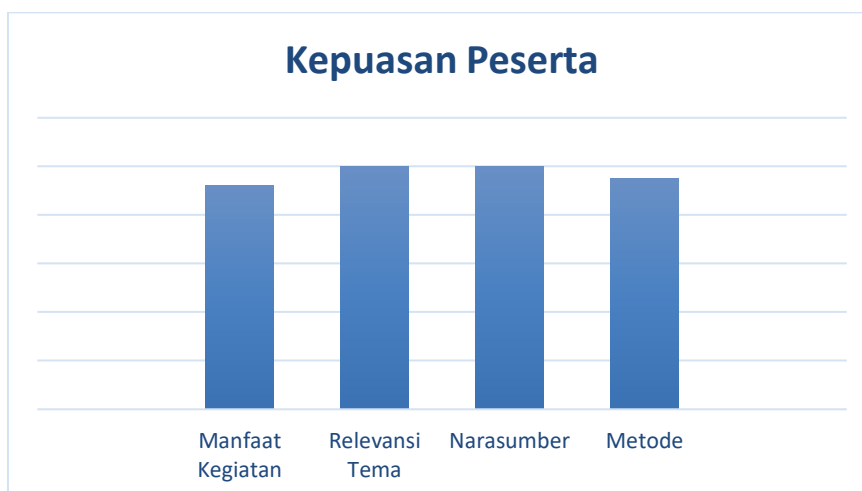
No Soal	Pernyataan	Jawaban	
		Pre Test	Post Test
1.	Motivasi Diri	13	16
2.	Pengertian kemampuan kognitif	9	12
3.	Kemampuan Memecahkan Masalah	16	19
4.	Interaksi Sosial	16	20
5.	Manajemen Diri	18	18
6.	Komponen Konsep Diri	6	9
7.	<i>Mental Block</i>	21	20
8.	Empati	19	19
9.	Sifat dan Sikap Positif	17	19
10.	<i>Good Character</i>	16	18
11.	Pengelolaan Emosi	15	16
12.	Menentukan Prioritas	10	16
13.	Berfikir Kritis	19	17
14.	Penampilan Diri	7	10
15.	<i>Good Capability</i>	16	13
16.	Manajemen Stress	18	19
17.	Pemecahan Masalah	17	17
18.	Factor-faktor Keberhasilan	8	14
19.	<i>Capacity Building</i>	11	13

No Soal	Pernyataan	Jawaban	
		Pre Test	Post Test
20.	Cara Mencapai Prestasi	18	20
21.	<i>Team Work</i>	9	13
22.	Pengertian Agen Perubahan	18	19
23.	Gaya Komunikasi Agen Perubahan	14	16
24.	Cara melakukan Perubahan	21	20
25.	Pengambilan Keputusan	17	20

Hasil tes menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap hal-hal yang terkait dengan pengembangan kapasitas diri.

3.3. Tahap Evaluasi dan Refleksi

Tahap evaluasi dilakukan setelah kegiatan workshop selesai. Pada tahap ini, tim memberikan angket untuk menilai kepuasan peserta terhadap kegiatan yang dilakukan. Selanjutnya, ketua pengabdian masyarakat memberikan komentar motivasi kepada para peserta. Hal ini juga dipandang sebagai sebuah pencapaian yang sukses dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat. Hasil dari angket evaluasi kegiatan disajikan pada Gambar 6.



Gambar 6. Grafik Kepuasan Peserta Kegiatan Pengabdian Masyarakat

Paparan grafik di atas dapat diketahui bahwa kepuasan peserta terhadap kegiatan workshop sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari prosentase yang diperoleh. Kepuasan peserta dalam mengikuti workshop dinilai dari 4 aspek yaitu aspek manfaat, relevansi tema, narasumber, dan metode. Kepuasan peserta workshop pada aspek materi yang disajikan yakni 92%. Kepuasan peserta pada aspek relevansi tema sebesar 100%, aspek narasumber yakni 100%, dan aspek metode 95%. Adapun harapan peserta untuk pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat selanjutnya adalah peserta mengharapkan rutin tiap tahun diadakan kegiatan serupa.

4. SIMPULAN

Program pengabdian masyarakat dengan tema *Workshop Pengembangan Kapasitas Diri bagi Guru SLB* ini memiliki keterkaitan yang erat dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) #4, yaitu “Pendidikan Berkualitas”. SDG ini bertujuan untuk menjamin pendidikan yang inklusif, merata, dan berkualitas serta mendukung kesempatan belajar sepanjang hayat bagi guru. Melalui workshop ini, guru SLB dibekali dengan keterampilan pengelolaan diri, manajemen emosi, agen perubahan dan komunikasi yang lebih baik, sehingga

dapat meningkatkan kompetensi profesional guru SLB dalam memberikan layanan pendidikan yang lebih efektif dan inklusif.

Selain itu, program ini juga mendukung target SDGs 4.5 yang berfokus pada penghapusan ketimpangan dalam akses pendidikan, khususnya bagi siswa berkebutuhan khusus. Melalui cara memberikan pelatihan dan pembelajaran baru, workshop ini mendukung pembelajaran sepanjang hayat bagi guru sesuai dengan target SDGs 4.7, yang menekankan pentingnya pengetahuan dan keterampilan untuk mendukung pembangunan berkelanjutan. Program ini juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi guru, sehingga dapat menciptakan suasana belajar yang lebih inklusif dan inspiratif untuk siswa. Melalui serangkaian sesi, workshop ini diharapkan mampu memberikan dampak signifikan dalam mendukung pendidikan inklusif di Indonesia dan berkontribusi pada pencapaian SDGs #4.

REFERENSI

- Ariyanti, I., Miyono, N., & Retnaningdyastuti, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(2). <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i2.5391>
- Cahyani, N. K. W., Suputra, I. P. J., Suryaningsih, M. A., Permatananda, P. A. N. K., & Sari, N. L. P. E. K. (2023). Upaya Peningkatan Pengetahuan Kesehatan Siswa-Siswi Sekolah melalui Program Bina Sekolah Sehat: Adaptasi Pandemi COVID-19. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 8(2), 421–431. <https://doi.org/10.30653/jppm.v8i2.391>
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 8, 1. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Day, C., & Lee, J. C.-K. (Eds.). (2011). *New Understandings of Teacher's Work*. Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-0545-6>
- Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia. (2005). Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14. In *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia* (p. 2). <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>
- Diyassi, D. (2020). Peningkatan Rutinitas Guru Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Tematik Kurikulum 2013 melalui Bimbingan Terencana di Sekolah Dasar. *Edudikara: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 22–33. <https://doi.org/10.32585/edudikara.v5i1.177>
- Florian, L. (2012). Preparing Teachers to Work in Inclusive Classrooms. *Journal of Teacher Education*, 63(4), 275–285. <https://doi.org/10.1177/0022487112447112>
- Friend, M. (2018). *Special Education: Contemporary Perspectives for School Professionals* (5th ed.). Pearson College Div.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi. (2009). Permen PAN-RB Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. In *Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi* (Vol. 2009, Issue 75, pp. 31–47).
- Priatna, N., & Sukanto, T. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sharma, P., & Pandher, J. S. (2018). Teachers' professional development through teachers'

- professional activities. *Journal of Workplace Learning*, 30(8), 613–625. <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2018-0029>
- Sharma, U., Forlin, C., & Loreman, T. (2008). Impact of training on pre-service teachers' attitudes and concerns about inclusive education and sentiments about persons with disabilities. *Disability & Society*, 23(7), 773–785. <https://doi.org/10.1080/09687590802469271>
- Tomlinson, C. A. (2001). *How to Differentiate Instruction in Mixed-ability Classrooms*. ASCD.
- United Nations Development Programme. (2018). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. In *A New Era in Global Health* (pp. 1–29). Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9780826190123.ap02>
- Yunitasari, A. R., Sinaga, T., & Nurdiani, R. (2019). Asupan Gizi, Aktivitas Fisik, Pengetahuan Gizi, Status Gizi dan Kebugaran Jasmani Guru Olahraga Sekolah Dasar. *Media Gizi Indonesia*, 14(2), 197. <https://doi.org/10.20473/mgi.v14i2.197-206>