

Pengembangan Profesional Pendidik Berbasis Refleksi: Analisis Kebutuhan Pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong

Andy Iwan Iswanto

Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik eLBajo Commodus, Indonesia,
andyiwan2012@gmail.com

Abstract

Rapid changes in the educational environment require teachers to continuously develop their professional development through programs that are based on actual needs and reflective learning. This study aims to identify the professional development needs of teachers at Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong based on a Training Needs Analysis (TNA) and to examine the contribution of a reflection-based workshop to teachers' professional development. This study employed a qualitative approach using data from the TNA, written reflections from 116 teachers who participated in the workshop, and supporting documents. The data were analyzed through thematic analysis involving coding, theme development, and interpretation. The findings show that teachers' professional development needs include adaptability to change, humanistic service, a growth mindset, reflective practice, professional collaboration, and leadership. Participants' reflections revealed four main themes: professional identity awareness, growth mindset, humanistic service, and commitment to continuous growth. These findings indicate that the reflection-based workshop strengthened teachers' professional awareness and encouraged positive changes in their perspectives, professional attitudes, and commitment to improving educational practice. This study concludes that integrating Training Needs Analysis with a reflection-based workshop provides a relevant approach for designing contextual, needs-based, and sustainable teacher professional development programs.

Keywords: teacher professional development; training needs analysis; reflective practice; growth mindset; humanistic service

Abstrak

Perubahan lingkungan pendidikan menuntut pengembangan profesional pendidik yang tidak hanya berbasis peningkatan kompetensi, tetapi juga berangkat dari kebutuhan nyata dan proses refleksi. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kebutuhan pengembangan profesional pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong berdasarkan *Training Needs Analysis* (TNA) serta menganalisis kontribusi workshop berbasis refleksi terhadap pengembangan profesional pendidik. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan sumber data berupa hasil TNA, refleksi tertulis dari 116 pendidik yang mengikuti workshop, dan dokumentasi kegiatan. Data dianalisis menggunakan analisis tematik melalui proses *coding*, pengelompokan tema, dan interpretasi makna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan pengembangan profesional mencakup kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, pelayanan humanis, *growth mindset*, budaya refleksi, kolaborasi profesional, dan kepemimpinan. Analisis refleksi peserta menghasilkan empat tema utama, yaitu kesadaran terhadap identitas profesional, *growth mindset*, pelayanan humanis, dan komitmen bertumbuh. Temuan ini menunjukkan bahwa workshop berbasis refleksi memperkuat kesadaran profesional peserta serta mendorong perubahan cara pandang, sikap, dan komitmen dalam praktik pendidikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi *Training Needs Analysis* dan workshop berbasis refleksi dapat menjadi pendekatan yang relevan dalam merancang program pengembangan profesional pendidik yang kontekstual, berbasis kebutuhan, dan berkelanjutan.

Kata kunci: pengembangan profesional pendidik; *training needs analysis*; *reflective practice*; *growth mindset*; pelayanan humanis.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan pendidikan yang berlangsung semakin cepat menuntut pendidik untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalnya. Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi digital, meningkatnya kebutuhan peserta didik, serta kompleksitas pelayanan pendidikan menuntut kemampuan beradaptasi dan belajar secara berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, pengembangan profesional tidak lagi dipahami sebagai peningkatan kompetensi pedagogik semata, tetapi sebagai proses pembelajaran sepanjang hayat yang memungkinkan pendidik terus berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan pendidikan (Day, 2007). Agar pengembangan profesional memberikan dampak yang nyata, program pelatihan perlu dirancang berdasarkan kebutuhan yang dihadapi pendidik. Oleh karena itu, *Training Needs Analysis* (TNA) menjadi langkah penting untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi sehingga materi dan strategi pengembangan dapat disusun secara lebih tepat sasaran (Goldstein & Ford, 2002).

Selain berbasis kebutuhan, pengembangan profesional juga memerlukan proses refleksi sebagai sarana bagi pendidik untuk mengevaluasi pengalaman, memahami praktik yang telah dijalankan, serta merencanakan perbaikan secara berkelanjutan. *Reflective practice* membantu pendidik membangun kesadaran profesional sehingga lebih siap menghadapi perubahan dan meningkatkan kualitas praktik pendidikan (Schön, 1983). Dengan demikian, pengembangan profesional tidak hanya berorientasi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pada perubahan cara berpikir dan sikap profesional.

Kondisi tersebut juga ditemukan di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong. Hasil *Training Needs Analysis* (TNA) yang dilakukan sebelum workshop menunjukkan bahwa kebutuhan pengembangan pendidik tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi pembelajaran, tetapi juga kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, penguatan budaya refleksi, pelayanan pendidikan yang humanis, *growth mindset*, kolaborasi profesional, dan kepemimpinan. Berdasarkan kebutuhan tersebut, diselenggarakan workshop “Pelayanan yang Humanis dan Growth Mindset: Memimpin Diri, Melayani dengan Kesadaran” pada 13 Februari 2026 sebagai bagian dari program pengembangan profesional pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesional, *reflective practice*, dan *growth mindset* berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan kesiapan pendidik menghadapi perubahan (Avalos, 2011; Farrell, 2024; Shen & Guo, 2025). Namun, penelitian yang mengintegrasikan hasil *Training Needs Analysis* sebagai dasar penyusunan program pengembangan profesional serta mengevaluasi kontribusi workshop berbasis refleksi dalam konteks lembaga pendidikan di Indonesia masih terbatas. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penelitian ini.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berangkat dari dua pertanyaan. Pertama, bagaimana kebutuhan pengembangan profesional pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong berdasarkan hasil *Training Needs Analysis* (TNA)? Kedua, bagaimana kontribusi workshop berbasis refleksi terhadap pengembangan profesional pendidik? Penelitian ini menawarkan pendekatan yang mengintegrasikan identifikasi kebutuhan melalui TNA dengan workshop berbasis refleksi sebagai satu rangkaian pengembangan

profesional. Pendekatan ini diharapkan memberikan gambaran mengenai bagaimana refleksi membantu pendidik membangun kesadaran profesional, mengembangkan *growth mindset*, memperkuat pelayanan yang humanis, serta menumbuhkan komitmen untuk terus bertumbuh.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kebutuhan pengembangan profesional pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong berdasarkan hasil *Training Needs Analysis* (TNA) serta menganalisis kontribusi workshop berbasis refleksi terhadap pengembangan profesional pendidik. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi lembaga pendidikan dalam merancang program pengembangan profesional yang lebih kontekstual, berbasis kebutuhan, dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Profesional Pendidik

Pengembangan profesional pendidik merupakan proses pembelajaran berkelanjutan yang memungkinkan pendidik meningkatkan kompetensi, memperbarui praktik pembelajaran, serta menyesuaikan diri dengan perubahan dalam dunia pendidikan. Pengembangan profesional tidak dipahami sebagai kegiatan pelatihan yang bersifat sesaat, tetapi sebagai bagian dari proses belajar sepanjang karier yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan (Day, 2007).

Seiring perkembangan kajian pendidikan, pengembangan profesional dipandang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan individu, tetapi juga pada perubahan praktik pembelajaran dan penguatan kapasitas profesional di lingkungan sekolah. Avalos (2011) menjelaskan bahwa pengembangan profesional yang efektif mendorong pendidik menerapkan pengetahuan baru dalam praktik pembelajaran. Selanjutnya, Desimone (2009) menekankan pentingnya program yang disusun berdasarkan kebutuhan peserta, melibatkan partisipasi aktif, dan memberikan kesempatan untuk refleksi serta implementasi hasil pelatihan. Perspektif tersebut dipertegas oleh Sancar et al. (2021) yang menempatkan konteks sekolah, pengalaman belajar, dan refleksi sebagai bagian yang saling berkaitan dalam proses pengembangan profesional.

Berdasarkan pandangan tersebut, penelitian ini memandang pengembangan profesional sebagai proses yang berkelanjutan dan berbasis kebutuhan. Oleh karena itu, identifikasi kebutuhan melalui *Training Needs Analysis* dan penguatan melalui workshop berbasis refleksi menjadi dua tahapan yang saling melengkapi dalam mendukung pengembangan profesional pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong.

Reflective Practice dalam Pengembangan Profesional

Reflective practice merupakan proses yang membantu pendidik memahami, mengevaluasi, dan mengembangkan praktik profesional melalui pengalaman yang dialami dalam kegiatan pembelajaran. Schön (1983) menjelaskan bahwa refleksi memungkinkan pendidik tidak hanya menilai tindakan yang telah dilakukan, tetapi juga mengembangkan cara berpikir yang lebih kritis dalam menghadapi berbagai situasi pembelajaran. Oleh karena itu, refleksi menjadi bagian penting dalam proses belajar profesional yang berlangsung secara berkelanjutan. Perkembangan kajian menunjukkan bahwa *reflective practice* tidak hanya berfungsi sebagai evaluasi diri, tetapi juga sebagai

strategi pengembangan profesional. Farrell (2024) menegaskan bahwa refleksi membantu pendidik menghubungkan pengalaman, pengetahuan, dan tindakan sehingga mampu meningkatkan kualitas praktik pendidikan. Temuan tersebut didukung oleh Li (2025) yang menunjukkan bahwa refleksi berkontribusi terhadap pembentukan identitas profesional pendidik. Selain itu, Suphasri dan Chinokul (2021) serta Sarab dan Mardian (2022) menjelaskan bahwa budaya refleksi mendorong pembelajaran profesional yang lebih berkelanjutan melalui evaluasi terhadap pengalaman mengajar.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, penelitian ini memandang *reflective practice* sebagai pendekatan yang mendukung pengembangan profesional pendidik melalui proses pemaknaan pengalaman. Dalam penelitian ini, refleksi tidak hanya digunakan sebagai evaluasi akhir workshop, tetapi juga sebagai sumber data untuk memahami perubahan kesadaran profesional, *growth mindset*, pelayanan humanis, dan komitmen peserta terhadap pengembangan diri.

Training Needs Analysis sebagai Dasar Pengembangan Profesional

Training Needs Analysis (TNA) merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kompetensi yang diperlukan sebagai dasar penyusunan program pelatihan. Goldstein dan Ford (2002) menjelaskan bahwa TNA membantu organisasi menentukan kebutuhan pengembangan secara lebih objektif sehingga materi, metode, dan tujuan pelatihan dapat disesuaikan dengan kondisi nyata peserta.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, TNA tidak hanya digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan individu, tetapi juga untuk memastikan bahwa program pelatihan memberikan manfaat bagi organisasi. Noe (2020) menegaskan bahwa pelatihan yang didasarkan pada analisis kebutuhan cenderung lebih efektif karena dirancang sesuai dengan tantangan, karakteristik peserta, dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, TNA menjadi langkah awal yang penting dalam merancang program pengembangan profesional yang relevan dan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, *Training Needs Analysis* digunakan sebagai dasar untuk memetakan kebutuhan pengembangan pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong sebelum pelaksanaan workshop. Hasil TNA selanjutnya menjadi acuan dalam penyusunan materi workshop sekaligus menjadi dasar analisis terhadap kesesuaian antara kebutuhan peserta dan refleksi yang muncul setelah kegiatan berlangsung.

Growth Mindset dan Pendidikan Humanistik sebagai Landasan Pengembangan Profesional

Growth mindset merupakan keyakinan bahwa kemampuan dan kompetensi dapat terus berkembang melalui proses belajar, pengalaman, dan usaha yang berkelanjutan. Dweck (2006) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *growth mindset* lebih terbuka terhadap tantangan, memandang kesalahan sebagai bagian dari proses belajar, serta terdorong untuk terus mengembangkan diri. Dalam konteks pendidikan, pola pikir ini menjadi landasan penting bagi pendidik untuk beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kualitas praktik profesional.

Penelitian terkini menunjukkan bahwa *growth mindset* berkontribusi terhadap ketahanan profesional pendidik dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Shen dan Guo (2025) menemukan bahwa pendidik yang memiliki *growth mindset* cenderung memiliki motivasi mengajar yang lebih tinggi, lebih mampu menghadapi tekanan kerja, dan memiliki risiko *burnout* yang lebih rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan profesional tidak hanya memerlukan peningkatan kompetensi, tetapi juga penguatan pola pikir yang mendukung pembelajaran sepanjang hayat.

Selain *growth mindset*, pengembangan profesional juga perlu dibangun di atas nilai-nilai pendidikan humanistik yang menempatkan peserta didik sebagai pusat proses pembelajaran. Rogers dan Freiberg (1994) menegaskan bahwa pendidikan humanistik mendorong pendidik membangun hubungan belajar yang menghargai potensi dan perkembangan setiap peserta didik. Pandangan tersebut sejalan dengan Rahmi et al. (2026) yang menempatkan pendidikan humanistik sebagai pendekatan pembelajaran yang mengembangkan peserta didik secara utuh, baik pada aspek kognitif, afektif, maupun sosial. Oleh karena itu, penelitian ini memadukan *growth mindset* dan pendidikan humanistik sebagai landasan konseptual dalam merancang workshop pengembangan profesional pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan kebutuhan pengembangan profesional pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong berdasarkan hasil *Training Needs Analysis* (TNA) dan refleksi peserta setelah mengikuti workshop. Penelitian dilaksanakan pada workshop bertema “Pelayanan yang Humanis dan Growth Mindset: Memimpin Diri, Melayani dengan Kesadaran” yang diselenggarakan pada 13 Februari 2026. Partisipan penelitian terdiri atas 116 pendidik yang mengisi evaluasi akhir workshop, dan seluruh respons digunakan sebagai sumber data penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui tiga sumber, yaitu hasil *Training Needs Analysis* (TNA), refleksi tertulis peserta pada evaluasi akhir workshop, serta dokumentasi kegiatan berupa materi, jadwal, dan dokumen pendukung. Hasil TNA digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional sebelum workshop dilaksanakan, sedangkan refleksi peserta digunakan untuk memahami pengalaman belajar, perubahan cara pandang, serta komitmen pendidik terhadap pengembangan profesional setelah mengikuti kegiatan.

Data dianalisis menggunakan analisis tematik (*thematic analysis*) melalui proses membaca seluruh data, melakukan *coding*, mengelompokkan kode ke dalam tema-tema utama, dan menginterpretasikan makna setiap tema sesuai tujuan penelitian. Kredibilitas temuan dijaga melalui triangulasi antara hasil TNA, refleksi peserta, dan dokumentasi kegiatan. Proses interpretasi juga dilakukan secara konsisten dengan mengacu pada teori pengembangan profesional pendidik, *reflective practice*, *Training Needs Analysis*, *growth mindset*, dan pendidikan humanistik sehingga temuan yang dihasilkan tetap sesuai dengan konteks penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *Training Needs Analysis* sebagai Dasar Pengembangan Profesional Pendidik

Sebelum pelaksanaan workshop, dilakukan *Training Needs Analysis* (TNA) untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong. Analisis ini melibatkan pimpinan sekolah dan pendidik dari berbagai jenjang pendidikan sebagai dasar penyusunan materi workshop sehingga kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan nyata yang dihadapi peserta.

Hasil TNA menunjukkan bahwa kebutuhan pengembangan profesional pendidik tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi pembelajaran, tetapi juga mencakup kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, penguatan pelayanan yang humanis, *growth mindset*, budaya refleksi, kolaborasi profesional, dan kepemimpinan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan profesional perlu dipandang sebagai proses yang menyeluruh, mencakup penguatan kompetensi, pola pikir, nilai, dan budaya kerja dalam lingkungan sekolah.

Tabel 1. Sintesis Hasil *Training Needs Analysis* Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong

Tema Kebutuhan	Temuan Utama Hasil TNA
Adaptasi terhadap perubahan	Implementasi Kurikulum Deep Learning, perkembangan teknologi, digitalisasi, perubahan administrasi pembelajaran
Pelayanan humanis	Penguatan komunikasi dengan peserta didik, orang tua, dan rekan kerja; peningkatan empati dalam pelayanan
Growth mindset	Pengembangan pola pikir terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran berkelanjutan
Budaya refleksi	Refleksi belum menjadi kebiasaan yang dilakukan secara sistematis dalam praktik pendidikan
Kolaborasi profesional	Penguatan kerja sama lintas generasi, komunikasi, dan budaya saling mendukung antarpendidik
Kepemimpinan	Kepemimpinan yang lebih kolaboratif, pastoral, dan mampu membina tenaga pendidik

Sumber: Hasil sintesis *Training Needs Analysis* Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong (2026).

Secara keseluruhan, hasil TNA menunjukkan bahwa kebutuhan pengembangan profesional pendidik bersifat multidimensional dan saling berkaitan. Temuan ini menjadi dasar dalam penyusunan workshop “Pelayanan yang Humanis dan Growth Mindset: Memimpin Diri, Melayani dengan Kesadaran”, sekaligus menjadi acuan dalam menganalisis refleksi peserta terhadap pengalaman belajar yang diperoleh selama kegiatan berlangsung.

Refleksi Peserta terhadap Pengembangan Profesional Pendidik

Refleksi peserta merupakan sumber data utama dalam penelitian ini karena menggambarkan pemaknaan pendidik terhadap pengalaman belajar setelah mengikuti workshop. Analisis terhadap 116 refleksi menghasilkan empat tema utama, yaitu kesadaran profesional, *growth mindset*, pelayanan humanis, dan komitmen tindak lanjut. Keempat tema tersebut menjadi dasar dalam pembahasan hasil penelitian.

Tabel 2. Tema Utama Refleksi Peserta Setelah Mengikuti Workshop

Tema Refleksi	Perwujudan dalam Refleksi Peserta
---------------	-----------------------------------

Kesadaran terhadap identitas profesional	Pendidik memaknai kembali profesinya sebagai panggilan, pelayanan, dan tanggung jawab.
<i>Growth mindset</i>	Muncul kesadaran untuk terus belajar, terbuka terhadap perubahan, dan mengembangkan diri.
Pelayanan humanis	Refleksi menekankan pentingnya empati, kehadiran penuh, kesabaran, dan pelayanan yang berpusat pada peserta didik.
Komitmen bertumbuh	Muncul keinginan melakukan perubahan nyata dan meningkatkan kualitas diri dalam praktik profesional.

Sumber: Analisis refleksi peserta workshop (2026).

Tabel 2 menunjukkan bahwa refleksi peserta tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga memperlihatkan perubahan cara pandang terhadap profesi, pola pikir, pelayanan pendidikan, dan komitmen untuk mengimplementasikan hasil pembelajaran. Keempat tema tersebut saling berkaitan dan menggambarkan proses pengembangan profesional yang berlangsung melalui pengalaman reflektif selama workshop.

Kesadaran Terhadap Identitas Profesional

Salah satu tema utama yang muncul dalam refleksi peserta adalah kesadaran terhadap identitas profesional. Setelah mengikuti workshop, banyak pendidik memaknai kembali profesinya bukan sekadar sebagai pekerjaan, tetapi sebagai panggilan untuk terus belajar, melayani, dan bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik. Refleksi menunjukkan bahwa proses pembelajaran selama workshop mendorong peserta melihat kembali praktik yang telah dijalankan sekaligus menyadari perlunya pengembangan diri secara berkelanjutan.

Beberapa peserta mengungkapkan bahwa perubahan profesional perlu diawali dari perubahan cara memandang diri sebagai pendidik. Kesadaran tersebut tercermin dalam pernyataan bahwa menjadi pendidik tidak hanya menuntut penguasaan materi pembelajaran, tetapi juga kesiapan untuk terus bertumbuh, terbuka terhadap evaluasi, dan memberikan pelayanan yang lebih bermakna kepada peserta didik.

"Saya menyadari bahwa perubahan tidak bisa dimulai dari orang lain, tetapi harus dimulai dari diri saya sendiri sebagai pendidik." (R27). "Workshop ini mengingatkan saya untuk terus belajar, memperbaiki diri, dan menjalankan tugas sebagai pendidik dengan lebih sadar dan bertanggung jawab." (R54).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa refleksi berperan dalam membangun kesadaran profesional melalui proses memaknai kembali pengalaman dan praktik pendidikan yang telah dijalankan. Kesadaran ini menjadi landasan bagi pengembangan profesional karena mendorong pendidik untuk terus mengevaluasi diri dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Schön (1983) yang menempatkan refleksi sebagai bagian penting dalam pembelajaran profesional, di mana pengalaman menjadi sumber utama untuk mengembangkan praktik yang lebih efektif dan bermakna.

Penguatan *Growth Mindset* sebagai Dasar Pengembangan Profesional

Tema kedua yang muncul dari refleksi peserta adalah pentingnya membangun *growth mindset* dalam menjalankan profesi sebagai pendidik. Refleksi menunjukkan bahwa peserta memandang perubahan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai beban yang harus dihindari. Kesadaran tersebut terlihat dari munculnya komitmen untuk lebih terbuka terhadap pengalaman baru, meningkatkan kompetensi, dan beradaptasi dengan berbagai perubahan dalam dunia pendidikan.

Beberapa peserta mengungkapkan bahwa *growth mindset* membantu mereka memandang tantangan sebagai bagian dari proses pembelajaran profesional. Workshop tidak hanya memberikan pemahaman mengenai pentingnya pola pikir bertumbuh, tetapi juga mendorong peserta untuk lebih percaya diri menghadapi perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, maupun tuntutan pelayanan pendidikan yang terus berkembang.

"Saya belajar bahwa perubahan harus disikapi dengan kemauan untuk terus belajar dan berkembang, bukan dengan rasa takut atau menolak perubahan." (R18). "Workshop ini memotivasi saya untuk keluar dari zona nyaman dan terus meningkatkan kualitas diri sebagai pendidik." (R72).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *growth mindset* menjadi faktor yang memperkuat kesiapan pendidik dalam menghadapi perubahan sekaligus mendorong pengembangan profesional secara berkelanjutan. Hasil ini sejalan dengan Dweck (2006) yang menjelaskan bahwa individu dengan *growth mindset* memandang kemampuan sebagai sesuatu yang dapat dikembangkan melalui proses belajar dan pengalaman. Temuan ini juga didukung oleh Shen dan Guo (2025) yang menunjukkan bahwa *growth mindset* berkontribusi terhadap motivasi, ketahanan profesional, dan kesiapan pendidik dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Pemaknaan Pelayanan Humanis dalam Praktik Pendidikan

Tema berikutnya yang muncul dalam refleksi peserta adalah pentingnya membangun pelayanan pendidikan yang lebih humanis. Refleksi menunjukkan bahwa peserta memaknai pelayanan bukan hanya sebagai pelaksanaan tugas profesional, tetapi sebagai sikap yang menghargai setiap peserta didik sebagai individu yang memiliki kebutuhan, potensi, dan latar belakang yang berbeda. Kesadaran tersebut mendorong pendidik untuk membangun hubungan yang lebih empatik, terbuka, dan berorientasi pada perkembangan peserta didik.

Sejumlah refleksi menunjukkan bahwa workshop membantu peserta menyadari pentingnya menghadirkan nilai-nilai kemanusiaan dalam proses pembelajaran maupun interaksi sehari-hari di lingkungan sekolah. Peserta tidak lagi memandang pelayanan hanya sebagai pemenuhan kewajiban administratif, tetapi sebagai bentuk pendampingan yang dilakukan dengan kepedulian, penghargaan, dan tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik.

"Saya belajar bahwa menjadi pendidik berarti hadir untuk mendampingi, mendengarkan, dan memahami kebutuhan peserta didik, bukan hanya menyampaikan materi." (R35). "Pelayanan yang baik dimulai dari cara kita menghargai setiap peserta didik sebagai pribadi yang unik dan berharga." (R81).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelayanan humanis dipahami sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pengembangan profesional pendidik. Pandangan ini sejalan dengan Rogers dan Freiberg (1994) yang menempatkan hubungan interpersonal, penghargaan terhadap individu, dan lingkungan belajar yang suportif sebagai inti pendidikan humanistik. Temuan ini juga didukung oleh Rahmi et al. (2026) yang menegaskan bahwa pendekatan humanistik mendorong pembelajaran yang mengembangkan peserta didik secara utuh, tidak hanya pada aspek akademik, tetapi juga aspek personal dan sosial.

Komitmen Bertumbuh sebagai Tindak Lanjut Pengembangan Profesional

Tema terakhir yang muncul dalam refleksi peserta adalah komitmen bertumbuh sebagai tindak lanjut dari pengalaman belajar selama workshop. Refleksi menunjukkan bahwa peserta tidak berhenti pada pemahaman terhadap materi, tetapi menyatakan kesiapan untuk menerapkan hasil pembelajaran dalam praktik sehari-hari. Komitmen tersebut tercermin dalam keinginan untuk terus belajar, memperbaiki kualitas pembelajaran, membangun relasi yang lebih baik dengan peserta didik, serta mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Tabel 3. Manifestasi Komitmen Bertumbuh dalam Refleksi Peserta

Indikator Komitmen	Perwujudan dalam Refleksi Peserta
Pengembangan diri	Keinginan terus belajar dan meningkatkan kompetensi profesional.
Perbaikan praktik pendidikan	Upaya menjadi pendidik yang lebih baik dalam proses pembelajaran dan pendampingan peserta didik.
Peningkatan kualitas pelayanan	Kesediaan menghadirkan pelayanan yang lebih tulus, sabar, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.
Kesiapan menghadapi perubahan	Kemauan keluar dari zona nyaman dan terbuka terhadap pembelajaran baru.
Pembelajaran berkelanjutan	Kesadaran bahwa proses bertumbuh merupakan bagian dari profesi pendidik.

Sumber: Analisis refleksi peserta workshop (2026).

Berdasarkan Tabel 3, komitmen peserta diwujudkan dalam berbagai bentuk tindakan, mulai dari meningkatkan kualitas pelayanan pembelajaran, membangun komunikasi yang lebih efektif, memperkuat kolaborasi dengan rekan sejawat, hingga membiasakan refleksi sebagai bagian dari pengembangan profesional. Temuan ini menunjukkan bahwa workshop tidak hanya menghasilkan pemahaman konseptual, tetapi juga mendorong peserta merumuskan langkah nyata yang akan diterapkan di lingkungan sekolah.

"Saya berkomitmen untuk terus belajar, memperbaiki cara mengajar, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada peserta didik." (R92). "Setelah workshop ini saya ingin membiasakan diri melakukan refleksi agar dapat terus berkembang sebagai pendidik." (R104).

Komitmen tersebut menunjukkan bahwa refleksi dapat menjadi jembatan antara proses belajar dan perubahan praktik profesional. Temuan ini sejalan dengan Day (2007) yang menegaskan bahwa pengembangan profesional merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan komitmen untuk terus belajar dan memperbaiki praktik pendidikan. Hasil

penelitian ini juga mendukung kerangka pengembangan profesional yang dikemukakan Sancar et al. (2021), bahwa perubahan profesional yang berkelanjutan memerlukan keterlibatan aktif pendidik dalam proses belajar, refleksi, dan implementasi hasil pembelajaran dalam praktik sehari-hari.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses refleksi yang dilakukan setelah workshop menghasilkan empat tema utama yang saling berkaitan, yaitu kesadaran terhadap identitas profesional, *growth mindset*, pelayanan humanis, dan komitmen bertumbuh. Keempat tema tersebut menggambarkan bahwa pengembangan profesional pendidik tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi, tetapi juga mencakup perubahan cara pandang, nilai, dan komitmen untuk menerapkan hasil pembelajaran dalam praktik pendidikan. Temuan ini memperlihatkan bahwa pendekatan berbasis refleksi dapat menjadi strategi yang relevan dalam merancang program pengembangan profesional yang kontekstual sesuai dengan kebutuhan pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan pengembangan profesional pendidik di Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong bersifat multidimensional dan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi pembelajaran. Hasil *Training Needs Analysis* (TNA) mengidentifikasi kebutuhan yang mencakup kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, budaya refleksi, *growth mindset*, pelayanan humanis, kolaborasi profesional, dan kepemimpinan. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan profesional perlu dirancang secara kontekstual berdasarkan kebutuhan nyata yang dihadapi pendidik.

Analisis refleksi peserta memperlihatkan bahwa workshop berbasis refleksi berkontribusi terhadap pengembangan profesional melalui tumbuhnya kesadaran terhadap identitas profesional, penguatan *growth mindset*, pemaknaan pelayanan yang lebih humanis, serta komitmen untuk terus belajar dan bertumbuh. Refleksi tidak hanya menjadi sarana evaluasi pengalaman belajar, tetapi juga mendorong perubahan cara pandang dan sikap profesional yang relevan dengan praktik pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi *Training Needs Analysis* dan workshop berbasis refleksi memberikan pendekatan yang sistematis dalam merancang pengembangan profesional pendidik. Pendekatan tersebut memungkinkan program disusun sesuai kebutuhan peserta sekaligus menciptakan ruang reflektif yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi lembaga pendidikan dalam merancang program pengembangan profesional yang lebih kontekstual, berbasis kebutuhan, dan berorientasi pada pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian, Yayasan Mardi Waluya Perwakilan Cibinong disarankan untuk menjadikan *Training Needs Analysis* sebagai bagian dari proses perencanaan program pengembangan pendidik secara berkala. Program pengembangan yang disusun berdasarkan kebutuhan nyata diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan sekaligus mendukung pengembangan profesional pendidik secara berkelanjutan. Selain itu, kegiatan reflektif juga perlu diintegrasikan dalam berbagai program pembinaan agar pendidik memiliki ruang untuk mengevaluasi pengalaman, memperkuat kesadaran

profesional, serta mengimplementasikan hasil pembelajaran dalam praktik pendidikan sehari-hari. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan melibatkan lebih banyak lembaga pendidikan atau menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas program pengembangan profesional pendidik berbasis refleksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- Day, C. (2007). *A passion for teaching*. Routledge.
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Farrell, T. S. C. (2024). *Reflective practice for language teachers*. British Council. <https://www.teachingenglish.org.uk/publications/resource-books/reflective-practice-language-teachers>
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation* (4th ed.). Wadsworth.
- Hayati, Rahmi, Wijayanti, Ida Wahyu, Nugroho, Feby Arief, Aprinalistria, Suyitno M (2026). *Pendidikan humanistik: Teori dan praktik dalam pembelajaran*. Sada Kurnia Pustaka.
- Li, H. (2025). Reflective practice for pre-service teachers' professional development. *SAGE Open*, 15(3). <https://doi.org/10.1177/21582440251363136>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Rogers, C. R., & Freiberg, H. J. (1994). *Freedom to learn* (3rd ed.). Merrill.
- Sancar, R., Atal, D., & Deryakulu, D. (2021). A new framework for teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103305. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103305>
- Sarab, M. R. A., & Mardian, F. (2022). Reflection practice in second language teacher education: A scoping review. *Journal of Education for Teaching*, 48(5), 768–784. <https://doi.org/10.1080/02607476.2022.2152316>
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.

- Shen, Y., & Guo, H. (2025). The roles of teacher growth mindset and resilience in predicting burnout among Chinese EFL teachers: A mediation model including teaching motivation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12, Article 603. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-06031-z>
- Suphasri, P., & Chinokul, S. (2021). Reflective practice in teacher education: Issues, challenges, and considerations. *PASAA*, 62, 236–246. <https://digital.car.chula.ac.th/pasaa/vol62/iss1/9/>