

Pengembangan Sumber Daya Pendidik Melalui Peningkatan Kualitas Pendidikan Profesi Guru Prajabatan di Indonesia

Josly Jacob Tintingon¹, Elni Jeini Usuh², Tinneke Evie Meggy Sumual³

joslytintingon@gmail.com¹, elni.usoh@unima.ac.id², tinnekesumual@unima.ac.id³

Universitas Negeri Manado¹²³

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengembangan sumber daya pendidik melalui peningkatan kualitas pendidikan profesi guru prajabatan di Indonesia. Penelitian ini termasuk kedalam literatur review berdasarkan analisis mendalam dari sumber yang relevan. Hasil analisis data di lapangan diketahui dengan 3,3 juta guru dengan 1,5 juta guru sudah tersertifikasi profesi (45%) sisanya belum tersertifikasi (55%) mengidentifikasi bahwa lebih banyak guru yang belum tersertifikasi profesi. Selain itu di Indonesia masih kurang dalam skala nasional berkisar 1,4 juta guru. Tentunya perlu dilakukan peningkatan jumlah guru dan profesionalitasnya. Hal ini dapat dilakukan dengan alternatif kebijakan program PPG Prajabatan. Hasil pembahasan dalam penelitian ini diketahui bahwa memang terdapat peningkatan dari segi kemampuan guru pasca mengikuti PPG dibandingkan guru yang tidak mengikuti PPG. Namun pelaksanaan ini perlu dilakukan asesmen dan evaluasi berkelanjutan agar berjalan optimal.

Kata kunci: PPG Prajabatan, Kompetensi dan Profesionalitas Guru

Abstract: *This study aims to examine the development of educator resources through improving the quality of pre-service teacher professional education in Indonesia. Literature review based on in-depth analysis of relevant sources. The results of data analysis in the field found that 3.3 million teachers, of which 1.5 million teachers were professionally certified (45%), the rest were not certified (55%), indicating that there were more teachers who were not professionally certified. research shows. In addition, Indonesia is still lacking on a national scale, around 1.4 million teachers. Of course, it is necessary to increase the number of teachers and their professionalism. This can be done with an alternative PPG Pre-service program policy. The results of the discussion in this study revealed that there was indeed an increase in the ability of post-PPG teachers compared to teachers who did not take PPG. However, this implementation needs to be carried out on an ongoing assessment and evaluation so that it runs optimally.*

Keywords: *Pre-service PPG, Competency and Professionalism of Teachers*

Pendahuluan

Pendidikan dalam implementasi pembangunan Indonesia berkelanjutan merupakan fundamental untuk menciptakan dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk lebih unggul dan inovatif akan kemajuan jaman sehingga nantinya mampu berkolaborasi menciptakan tenaga kerja yang handal dan menunjang pembangunan ekonomi (Khoiriyah et al, 2018). Tentunya demi mencapai tujuan besar ini, Indonesia memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kualitas

SDM-nya dalam aspek pendidikan. Tentunya sebagai prasyarat minimal untuk mencapai kualitas pendidik yang dibutuhkan maka perlu dilakukan peningkatan pula pada profesionalisme pendidik baik guru maupun dosen dalam skala nasional (Richardo, 2016).

Ilmu profesi dalam dunia kerja dapat dipahami sebagai suatu pekerjaan tertentu yang memiliki standar yang dibuat seperti halnya keahlian, ilmu yang didalami hingga keterampilan khusus yang ditempuh. Tentunya setiap profesi tertentu

harus memiliki kode etik dalam menjalankan pekerjaannya (Widodo, & Riyanto, 2020). Kode etik profesi ini merupakan batasan yang dapat dilakukan khususnya dalam keprofesian guru sesuai dengan standar pemerintah. Pekerjaan yang profesional menuntut para sumber daya manusianya untuk terus berkembang (Khoiriyah, & Abdurrahman, 2018). Tidak terkecuali untuk profesi guru perlu juga memperhatikan kompetensi profesional untuk mengembangkan kinerja dan meningkatkan kualitas output capaian.

UU RI No 14 tahun 2005 menjelaskan guru harus memiliki 4 kompetensi yang harus dicapai yaitu diantaranya kompetensi pertama yaitu pedagogik, dimana guru harus mampu mengenali karakteristik siswa yang diajar, menempatkan model pembelajaran yang sesuai, melakukan pembelajaran terdiferensiasi, mengembangkan perangkat ajar, mengelola kelas dan menguasai akan ilmu yang diajarkan (IMD, 2018). Kompetensi kedua ialah kompetensi kepribadian atau lebih condong pada personalitas guru, dimana seseorang harus mampu mencerminkan akhlak mulia agar menjadi panutan bagi siswa dan sekitarnya, arif, bijaksana, mampu mengelompokkan profesi dan individualitasnya serta bernalar kritis akan sebuah fenomena di lingkungannya (IEA, 2006). Kompetensi ketiga yakni sosial, dimana guru harus mampu berinteraksi baik secara lingkungan maupun orang lain di sekitarnya. Karena Pendidikan tidak hanya sebatas di lingkungan sekolah, namun bagaimana tempat tinggal, orang tua, perangkat daerah hingga pemerintah pusat saling bersinergi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kompetensi empat adalah professional guru, dimana pendidik diminta untuk mampu melaksanakan tugasnya baik secara perkataan maupun performancenya sesuai dengan kode etik guru.

Pentingnya pencapaian kompetensi ini bagaikan nahkoda yang bertugas menggerakkan dan membawa alur laju sebuah kapal serta mengkoordinasikan untuk mampu menghalau ombak yang ada (Ningrum, 2016). Ombak ini ditafsirkan sebagai berbagai tantangan pendidikan serta kemajuan dan tuntutan jaman. Tentu dalam hal ini baik kuantitas dan kualitas pendidik di Indonesia perlu ditingkatkan khususnya mengenai ketercapaian kompetensi profesi guru. Seiring hal tersebut dapat dilakukan juga workshop, pembinaan profesi, sharing saat sesi MGMP sehingga nantinya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan guru yang ada.

Ketercapaian profesionalisme guru juga memerlukan pengukuran secara spesifik yaitu dengan adanya indicator-indikator profesi keguruan diantaranya (1) mampu menguasai landasan, visi misi, tujuan, fungsi dan SOP dari kebijakan pendidikan yang diterapkan secara nasional baik tertulis maupun dalam bentuk budaya kerja sebagai guru (David, 2018). (2) penguasaan wawasan ilmu yang diajarkan dinilai dari hasil prestasi belajar siswa. (3) pengembangan dan penyusunan perangkat ajar yaitu analisis kurikulum yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran. Pelaksanaan KBM ini tentu juga ditunjang faktor lain seperti strategi belajar mengajar, media pembelajaran, sumber belajar, hingga pengondisian kelas. (4) proses evaluasi berdasarkan hasil belajar siswa dari segi kognitif, afektif dan psikomotorik yang telah dilaksanakan.

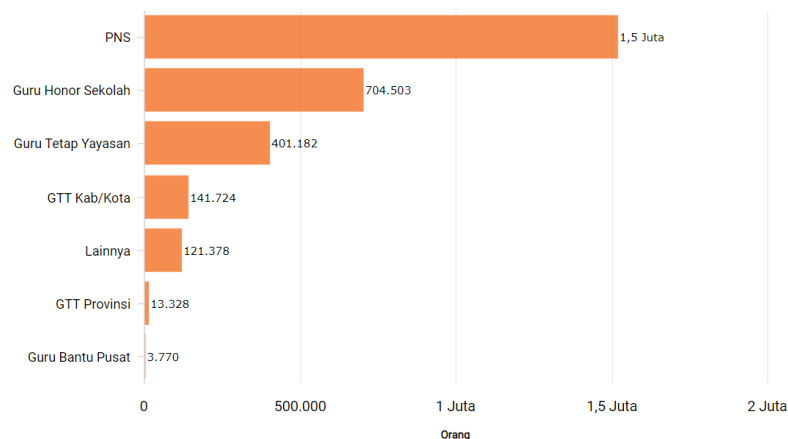
Firestone, Rebecca, & Cruz (2020), menjelaskan dalam melakukan tugas sebagai pendidik, guru memiliki syarat-syarat khusus yang harus dilakukan untuk menjadi guru profesional yaitu taqwa kepada tuhan YME sebagai teladan yang baik kepada siswanya, berilmu, berwawasan luas, sehat secara jasmani

dan rohaniannya, bermutu dalam tindakan serta ucapannya. Seperti halnya pemaknaan filosofi dari bapak pendidikan “Tut Wuri Handayani” ialah sebagai guru tidak hanya tampil di depan umum untuk memberikan wawasan namun juga mampu menjadi teladan dan motivator bagi siswanya untuk berkembang sesuai kemajuan jaman.

Berdasarkan paparan data Kemendikbudristek tahun 2023 jumlah guru di Indonesia mencapai 3,3 juta jiwa dengan 1,5 juta guru sudah tersertifikasi profesi (45%) sisanya belum tersertifikasi (55%). Jumlah presentase ini menunjukkan lebih banyak guru yang belum tersertifikasi profesi. Ditinjau pula dari keseluruhan jumlah siswa di seluruh sekolah di Indonesia sebesar 52,6 juta siswa. Dari

jumlah yang ada dipresentase rata-rata satu guru mengajar 16-17 siswa.

Idealnya melalui perbandingan yang ada, Indonesia masih kekurangan guru untuk mensukseskan pendidikan, kekurangan ini dalam skala nasional berkisar 1,4 juta guru (Ghufron, 2010). Meskipun pemerintah melakukan rekrutmen CPNS setiap tahun, namun terkadang formasi yang dibuka tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah karena sinkronisasi data pemerintah daerah masih terhambat. Dari perbandingan jumlah guru keseluruhan dan guru profesional juga diketahui masih banyak ketimpangan yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik. Berikut alokasi dari jumlah guru yang ada berdasarkan status kepegawaian di Indonesia tahun 2022.



Gambar 1. Jumlah guru menurut status kepegawaian Nasional 2022

Ketidaktercapainya standar kompetensi guru yang mencakup pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional serta rendahnya kualitas guru salah satunya disebabkan oleh sistem rekrutmen yang longgar (Collins, J. W., 2011). Hal tersebut berakibat pada adanya guru yang belum memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan bahkan jauh setelah ditetapkannya UUGD. Kondisi ini terjadi karena tingginya kebutuhan guru di lapangan terutama di daerah khusus (Fitriani, & Murniati, 2017). Kekurangan

guru yang mendesak mengakibatkan sebagian masyarakat berpandangan bahwa asalkan memiliki pengetahuan dan memiliki minat atau keinginan mengajar siapapun dapat menjadi guru meskipun tidak disertai bakat, keterampilan, dan kualifikasi akademik yang sesuai untuk dapat mendidik siswa.

Program PPG dirancang dan diselenggarakan oleh Direktorat Pendidikan Profesi Guru, Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan dengan bekerja sama dengan kurang lebih 45 perguruan tinggi

dengan syarat dan kualifikasi tertentu (Putri, 2017). Dalam pelaksanaan Program PPG ini tentu berbeda untuk golongan PPG dalam jabatan dan prajabatan. Untuk PPG dalam jabatan (daljab) tentunya ditujukan untuk guru yang sudah mengajar disekolah untuk diberikan tugas belajar lebih mendalami kompetensi keguruan serta nantinya setelah lulus akan dikembali ke sekolah tempatnya bekerja (Rahardjo, 2017). Sedangkan untuk PPG daljab ini merupakan calon guru yang dipersiapkan sesuai standar profesionalitas guru yang nantinya pasca lulus akan menggantikan guru yang pensiun di periode tertentu dengan bidang ilmu yang sama. Sehingga dalam prospek karir lulusan PPG dipastikan oleh pemerintah mendapatkan penempatan kerja di sekolah sekitar domisilinya.

Kurikulum program PPG didesain sesuai dengan kebutuhan di sekolah dimana adanya pengembangan sumber daya pendidik melalui lokakarya pengembangan perangkat pembelajaran, latihan mengajar melalui pembelajaran mikro, pembelajaran pada teman sejawat, dan Program Pengalaman Lapangan (PPL), serta program pengayaan bidang studi dan pedagogik (Rahmaniati, 2015). Sistem pembelajaran pada program PPG mencakup lokakarya pengembangan perangkat pembelajaran dan program pengalaman lapangan yang diselenggarakan dengan pemantauan langsung secara intensif oleh dosen pembimbing dan guru pamong yang ditugaskan khusus untuk kegiatan tersebut. Lokakarya pengembangan perangkat pembelajaran dan program pengalaman lapangan dilaksanakan dengan berorientasi pada pencapaian kompetensi merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, menindaklanjuti hasil penilaian, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan (National Education Policy 2020 Ministry of Human Resource Development Government of India, 2020).

Sama halnya dengan uji kompetensi keahlian lainnya, dianggap lulus ketika sudah memenuhi kualifikasi baik secara kompetensi maupun nilai dari uji yang diikuti. Sama seperti pelaksanaan PPG ini dianggap lulus ketika sudah mencapai minimal 80% dari segala penilaian yang ada. Adapun komponen penilaian PPG ini ialah keikutsertaan workshop dengan bobot nilai 30%, melaksanakan PPL dengan ketercapaian 40% dan terakhir ialah Uji kompetensi dengan presentase 40% (Indonesia, 2005). Jika dalam proses asesmen ini mahasiswa dinilai masih berada di bawah kriteria minimal maka masih diberikan kesempatan untuk mengikuti latihan tambahan sampai mencapai nilai minimal.

Berdasarkan paparan kebutuhan dan potensi sebelumnya, penulis memiliki motivasi yang lebih untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengembangan sumber daya pendidik melalui peningkatan kualitas pendidikan profesi guru prajabatan di Indonesia. Melalui kajian literatur yang mendalam diharapkan artikel ini mampu memberikan banyak informasi dan alternatif pertimbangan bahwasannya pengembangan kualitas guru juga dapat diterapkan melalui keikutsertaan dalam program PPG Prajabatan. Metode kepustakaan (library research) baik dari sumber internet, buku cetak, jurnal, penelitian terdahulu dan sumber lain yang relevan dengan topik kajian mampu memperkaya pembahasan yang disajikan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini didesain dan kategorikan sebagai kajian pustakawan dengan metode literatur review. Paparan pembahasan mengenai topik terkait merupakan hasil analitis mendalam dengan bersumber dari data sekunder berupa artikel, buku, koran, website, peraturan dan norma terkait hingga beberapa kajian riset terdahulu yang sudah

dipublikasi demi memperkaya kajian yang ada. Tentunya time series yang digunakan adalah kajian dari pustakawan dengan periode waktu yang terupdate minimal 10 tahun kebelakang dari penelitian ini dimulai. Proses sintesis data dalam kajian literatur review ini sifatnya ialah naratif yaitu dengan pengelompokkan data yang menjawab tujuan penelitian. Ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu nantinya juga akan dikaji hasil dan dikomparasikan dengan penelitian sejenis lainnya. Selain itu hasil ini juga nantinya dikaitkan dengan proses penyelesaian akan sebuah masalah yang diteliti sehingga membentuk alternatif kebijakan dan rekomendasi terhadap pengembangan sumber daya pendidik melalui program PPG Prajabatan.

Pembahasan

Komparasi Kualifikasi Guru Berdasarkan Keikutsertaan PPG

Permendikbudristek No.54 tahun 2022 menjelaskan banyak keuntungan jika para guru mengikuti program PPG baik dalam jabatan maupun prajabatan. Namun dapat dipastikan bahwa selain menambahkan kompetensi juga akan mendapatkan sertifikat pendidik yang danti jangka panjangnya dapat digunakan saat proses sertifikasi. Selain itu umumnya tingkat kesejahteraan guru juga sebanding dengan tingkat perjuangan yang dilakukan. Pressure dari program PPG ini akan membentuk profesionalisme guru yang handal oleh sebab itu dari segi kesejahteraannya juga akan dijamin oleh pemerintah. Lebih lanjutnya penelitian Koswara dan Rasto (2016) menjelaskan adanya perbedaan dari segi kemampuan guru pasca mengikuti PPG dan sebelumnya yang disajikan dalam tabel komparatif pada tabel 1 yaitu:

Tabel 1. Kemampuan guru sebelum dan sesudah mengikuti program PPG

Jenis Kemampuan	Sebelum	Sesudah	Kenaikan(%)
▪ Kemampuan memilih dan menguasai bahan ajar	50	100	50
▪ Kemampuan merencanakan dan mengembangkan program pengajaran	29	80	51
▪ Kemampuan aktualisasi PBM yang produktif	47	95	48
▪ Kemampuan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip belajar	42	94	52
▪ Kemampuan melakukan asesmen evaluasi	44	95	51
Jumlah	212	464	252
Rata - Rata	42.4	92.8	50.4

Sumber : (Halimah, 2010)

Tabel 2. Perbedaan kinerja guru sebelum dan sesudah sertifikasi

Indikator	Sebelum	Sesudah	Rata-rata
Manajemen kelas	4	4,2	4
Kepakaran ilmu	4	4,4	4
Sikap	3,1	5	5
<i>Social interaction</i>	3	4	3.5
Rata – Rata	3.67	4.50	4.13

Sumber: Koswara dan Rasto, 2016)

Paparan hasil analisis dari perubahan sebelum dan sesudah mengikuti PPG ternyata dapat diinterpretasikan bahwa

dari masing-masing indikator kompetensi juga berpengaruh. Dalam hal ini diketahui bahwa indikator manajemen kelas,

kepakaran ilmu dan sikap memiliki nilai yang tinggi dan berpengaruh pada pendidikan. Sehingga diharapkan dalam kelas nantinya sebagai guru perlu diperhatikan bahwa kepakaran ilmu mampu memberikan pengalaman yang bermakna kepada siswa. Dengan waktu yang terbataspun nantinya kompetensi dasar dan esensi materi harus tersampaikan seutuhnya kepada siswa tentunya dengan dikaitkan dengan pembelajaran kontekstual. Bukan hanya dalam segi ilmu, namun manajemen kelas juga mempengaruhi pembelajaran agar pembelajaran tetap berjalan kondusif. Tentunya dalam segala indikator yang ada perlu dilandasi dengan sikap interpersonal yang positif.

Peran PPG Prajabatan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru

Munculnya program PPG ini merupakan peluang emas bagi para guru untuk meningkatkan kepawaiannya dalam mengajar, mengajar dan melaksanakan tri darma perguruan tinggi (Sugi, 2006). Dalam mensukseskan program ini pemerintah tidak main-main dalam menggelontorkan banyak anggaran dana demi tercapainya kebutuhan tenaga pendidik yang profesional. Seperti halnya tahun 2022 pemerintah memberikan beasiswa kepada 40 ribu guru di seluruh Indonesia untuk mengikuti beasiswa PPG Prajabatan dimana masing-masing calon mahasiswa PPG mendapatkan subsidi full funded UKT 100% senilai 8-9 juta per semester. Selain dari segi anggaran, pemerintah juga menetapkan regulasi khusus untuk PPG.

Seperti halnya instansi Pendidikan dalam bentuk sekolah yang memerlukan adanya akreditasi demi menunjukkan tingkatan sekolah melalui penilaian input, proses, output hingga outcomenya secara holistik (Sugi, 2006). Begitupun pelaksanaan PPG juga memerlukan

adanya penilaian khusus untuk mengukur kecapaian kompetensi yang dipelajari dalam wujud sertifikasi guru. Pemberian sertifikat kepada pendidik yang divalidasi oleh perguruan tinggi sebagai wadah penyelenggara merupakan bukti otentik dan valid jika guru yang bersangkutan merupakan guru yang diakui profesionalnya.

Efek langsung yang diberikan dari lulus PPG ini adalah bertambahnya gelar akademik tambahan setelah gelar strata 1 yaitu Gr, dapat dimisalkan seperti S. Pd, Gr yang membedakan guru dengan kualifikasi PPG dengan lainnya. Selain itu efek pada kesejahteraan guru ialah mendapatkan tunjangan sertifikasi dengan nominal tertentu yang berbeda dengan guru non PPG. Dalam aspek jenjang karirpun lulusan PPG diberikan Nomor Registrasi Guru (NRG) oleh Lembaga PTK secara otomatis yang dalam jangka panjang digunakan untuk pengajuan kenaikan pangkat lebih tinggi.

Keuntungan dari mengikuti beasiswa PPG Prajab ini tentu diberikan pada orang-orang yang memenuhi kualifikasi minimal oleh pemerintah dan tidak bisa diikuti oleh semua lulusan guru. Mahasiswa nantinya akan mengikuti seleksi administrasi, substantif dan wawancara. Pada tahap seleksi administrasi umumnya surat-menyurat yang dikumpulkan ialah ijazah, transkrip nilai, surat keterangan sehat, SKCK, surat bebas narkoba dan pakta integritas, Kemudian pada tes substantif dilakukan dengan pengerjaan soal total 100 soal dengan jenis soal literasi, numerasi dan materi yang sesuai dengan masing-masing pendaftar. Setelah kedua seleksi awal sudah dilalui maka akan dipanggil untuk melakukan wawancara dengan pihak Kemenristekdikti (Kemendikbud, 2018). Tentunya pelamar PPG Prajab ini bukan hanya dari kelompok lulusan prodi pendidikan namun juga dapat dilakukan oleh non pendidikan. Lulusan non

kependidikan diperbolehkan mengikuti PPG dengan harapan dari ilmu yang dipelajari saat perkuliahan dengan bekal keinginan yang kuat untuk menjadi guru mampu menumbuhkan profesionalitas dalam bekerja nanti. Tentunya seleksi yang dilakukan untuk non pendidikan juga sama halnya dengan tahapan lulusan pendidikan.

Dari berbagai penjaminan kesejahteraan lulusan PPG ini diharapkan mampu membantu pemerintah dalam menciptakan pengembangan SDM yang profesional dan pemenuhan jumlah guru yang limit (Suraji, 2012). Tentunya ada peran yang lebih besar dari apa yang tersaji sebelumnya terutama bagi pendidikan dan masyarakat sekitar. Panutan yang dilihat dari sosok guru khususnya hasil lulusan PPG inilah yang mampu membentuk generasi emas lebih handal dan inovatif. Secara tidak langsung ucapan dan perbuatan seorang guru mampu memberikan impact signifikan pada pola pikir masyarakat sekitar.

Hasil impact yang diberikan dari lulusan PPG ini diteliti oleh Triwinarni (2016) bahwa melalui keikutsertaan program PPG ini mampu menyumbang jumlah kebutuhan guru dan meningkatkan profesionalitas guru. Peningkatan kompetensi profesional guru terbukti meningkat ditunjang dengan wawasan yang lebih luas dan pakar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada siswa. Baik dalam pelaksanaan perancangan perangkat ajar, pengembangan model pembelajaran hingga evaluasi diharapkan mampu disusun untuk dapat memfasilitasi berbagai karakteristik siswa yang heterogen.

Strategi Peningkatan Profesionalisme Guru di Indonesia

Sumber daya manusia dalam aspek pendidikan dapat dikategorikan sebagai guru dan tenaga pendidik. Tentunya dalam hal ini demi menunjang pembangunan

jangka Panjang perlu dilakukan update baik dari segi pengetahuan maupun skillnya. Tentu peningkatan dalam hal ini justru akan memberikan keuntungan di masa depan. Berdasarkan penelitian (Syarnubi, 2019) menjelaskan bahwa kinerja guru yang baik tentu akan meningkatkan kualitas dari guru tersebut. Adapun strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalitas guru di Indonesia menurut Dian Mahsunah (2012) secara umum adalah dengan melakukan program pendidikan dan pelatihan.

Program pertama dapat dilakukan in-house training (IHT). Pelatihan ini merupakan internal kontrol akan sebuah evaluasi dan perancangan guru dari beberapa sekolah dalam wujud KKG/ MGMP. Forum ini menjembatani keseluruhan guru yang mengajarkan ilmu yang sama dalam lingkup satu kabupaten/ kota untuk menyelaraskan dalam perencanaan proses pembelajaran. Tentunya karena forum ini dibuat untuk kepentingan internal guru diharapkan hasil yang diperoleh dari MGMP ini lebih menjurus atas permasalahan dan solusi yang diberikan dari sharing-sharing dengan guru dari sekolah yang lain. Tentunya karena umumnya peserta MGMP tingkat kabupaten/ kota ini relatif sedikit maka dari segi biaya yang dikeluarkan juga lebih hemat dan efisiensi waktu.

Program kedua ialah mengikuti magang. Program magang dibentuk khusus sebagai wujud pelatihan dari berbagai institusi/industri penyelenggara dengan tujuan mampu mengasah profesi tertentu untuk mampu menjadi pekerja yang profesional dengan langsung terjun di dunia kerja. Program magang ini umumnya dilakukan sebagai wujud kerjasama dari perguruan tinggi dengan instansi atau industri terkait untuk penyerapan lulusan di dunia kerja. Pihak penyelenggara magang tentu terbantu dengan adanya magang ini dalam proses

rekrutmen pegawainya. Program magang dapat dimanfaatkan pula oleh para guru untuk mempelajari keterampilan seperti apa yang diperlukan di dunia kerja yang nantinya akan disesuaikan dengan pengembangan kurikulum di sekolah. Jenjang pendidikan sekolah menengah kejuruan khususnya akan lebih banyak melakukan prakering untuk mengimplementasikan ilmunya di kehidupan sehari-hari dalam periode waktu tertentu.

Program ketiga yakni kemitraan sekolah. Mitra sekolah ini dapat dimaknai dari sinergitas antara wali murid dan stakeholder di sekitar lingkungan sekolah. Kemitraan ini tentu sangat diperlukan oleh pihak sekolah untuk mampu membangun citra yang baik dan memberikan pelatihan agar pembelajaran yang diberikan berbasis kontekstual sesuai dengan kebutuhan dan solusi di masyarakat. Program ini tidak jauh berbeda dengan magang, perbedaannya ialah dilakukan lebih fleksibel karena lebih dekat dengan lingkungan sekolah. Tentu kemitraan ini harus dibangun oleh guru dan tenaga kependidikan di masing-masing sekolah terkait.

Selanjutnya ialah pembelajaran jarak jauh melalui pemanfaatan teknologi hybrid, internet hingga workshop dari berbagai tempat yang jauh sekalipun. Pembelajaran ini mampu dilakukan multiple choice dimana peserta yang mengikuti pembelajaran ini akan menambah wawasan dan kompetensi tertentu namun tidak menyita banyak waktu dan biaya. Pembelajaran jarak jauh ini dapat dilakukan oleh guru dengan berbagai kepentingan misalnya untuk memahami terkait pengembangan perangkat ajar dapat meninjau dari penjelasan Kemendikbudristek ataupun sumber literasi lainnya. Begitu halnya dalam mencari referensi media ajar dan tayangan materi juga dapat mengunduh di berbagai platform yang ada. Kekurangan dari program ini adalah sulit diterapkan pada daerah-daerah terpencil yang masih

memiliki kekurangan dalam segi teknologi dan akses internet.

Program kelima adalah pemberian pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan ini diselenggarakan oleh P4TK dan atau LPMP yang berguna memberikan pelatihan secara berjenjang dan komprehensif mulai dari dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu. Dalam hal ini guru juga dapat menguji kompetensi yang dimiliki dalam program ini agar terakui secara valid oleh pemerintah melalui sertifikat yang dikeluarkan oleh LPTK.

Tentunya selain program-program yang sudah dipaparkan sebelumnya masih terdapat banyak cara untuk dapat dilakukan, dikonsep baik secara internal sekolah maupun kebijakan pemerintah untuk sama-sama bersinergi meningkatkan profesionalitas guru. Tentu program-program yang tersaji tersebut dari aspek pembiayaan tentu beragam, ada yang berbayar, subsidi sekolah/ instansi terkait ataupun swadaya mandiri oleh peserta yang mengikuti. Selain itu dari pihak sekolah juga dapat meminta dan mengevaluasi program jika dalam pelaksanaan belum sesuai dengan tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan.

Kesimpulan

Pendidikan dalam implementasi pembangunan Indonesia berkelanjutan merupakan fundamental untuk menciptakan dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk lebih unggul dan inovatif akan semua kemajuan jaman sehingga nantinya mampu berkolaborasi menciptakan tenaga kerja yang handal dan menunjang pembangunan ekonomi. Dalam aspek Pendidikan peningkatan mutu Pendidikan dapat terwujud dari

komprehensi efektifitas KBM, efektifitas pendidik dan tenaga kependidikan, kepemimpinan yang kuat hingga tercipta budaya mutu tersendiri di instansi sekolah terkait. Melalui kajian literatur dan analisis dari berbagai sumber yang relevan diketahui jumlah guru di Indonesia mencapai 3,3 juta jiwa dengan 1,5 juta guru sudah tersertifikasi profesi (45%) sisanya belum tersertifikasi (55%). Jumlah presentase ini menunjukkan lebih banyak guru yang belum tersertifikasi profesi. Meskipun demikian diketahui pula jumlah guru di Indonesia masih kurang dalam skala nasional berkisar 1,4 juta guru. Oleh sebab itu melalui program PPG prajab ini dikaji dengan menyajikan kelebihan dan kekurangan dari program yang ada. Penelitian sebelumnya menjelaskan adanya perbedaan dari segi kemampuan guru pasca mengikuti PPG dan sebelumnya. Banyak keuntungan yang diperoleh selama mengikuti PPG prajab ini yaitu meningkatnya skill, kemampuan dan kompetensi guru secara umum. Selain itu adanya gelar tambahan, sertifikasi, jaminan tempat kerja dan kesejahteraan guru tentu akan meningkat. Namun pelaksanaan ini perlu dilakukan asesmen dan evaluasi berkelanjutan agar berjalan optimal.

Daftar Pustaka

- Collins, J. W., & O. (2011). *The greenwood dictionary of education* (2nd ed.). Greenwood.
- Fitriani, C., & Murniati AR, N. U. (2017). Kompetensi profesional guru dalam pengelolaan pembelajaran di mts muhammadiyah Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*.
- David. (2018). Gratitude as an enactment of democratic citizenship education. *South African Journal of Higher Education*, 28(5), 1513–1524.
- Firestone, A. R., Rebecca, A., Cruz., & J. (2020). Teacher Study Groups: An Integrative Literature Synthesis. *Review of Educational Research*, 90(5), 675–709.
- Ghufron. (2010). *Pengembangan kurikulum pendidikan profesi guru (Diktat: FIP UNY)*. JATENG: FIP, UNY.
- Halimah. (2010). Pengaruh peningkatan profesional guru sd dalam bidang studi ips di kecamatan rajapolah tasikmalaya. *Saung Guru*, 1(10), 20-38.
- IEA. (2006). *PIRLS 2006 International Report*. Chestnut Hill. TIMSS & PIRLS International Study Center.
- IMD. (2018). *Digital competitiveness ranking*. Lausanne. IMD World Competitiveness Center.
- National Education Policy 2020 Ministry of Human Resource Development Government of India, (2020).
- Indonesia, K. P. dan K. R. (2003). *Undang – undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. Indonesia: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Indonesia, K. P. dan K. R. (2005). *Peraturan pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan*. Kemendikbud.
- Khoiriyah, N., Abdurrahman, A., & W. (2018). Implementasi pendekatan pembelajaran STEM untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis siswa SMA pada materi gelombang bunyi. *Jurnal Riset Dan Kajian Pendidikan Fisika*, 5(2), 53.

- Merentek, T. C., Sumual, H., Usuh, E. J., & Rotty, V. N. J. (2022). Penggunaan Quizizz dalam Evaluasi Pembelajaran Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Tomohon. *Celebes Education Review*, 4(2), 101–109.
- Ningrum. (2016). Membangun Sinergi Pendidikan Akademik (S1) Dan Pendidikan Profesi Guru (Ppg). *Jurnal Geografi Gea*, 12(2), 49–55.
- Putri, A. D. K., & I. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(3), 93.
- Rahardjo. (2017). Mendesain Profil Guru Berkarakter Cerdas. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(1), 30–40.
- Rahmaniati. (2015). Keterampilan Calon Guru SD Dalam Menerapkan Media Pembelajaran IPA Berbasis IT Terhadap Hasil Belajar Siswa SDN–5 Panarung Palangka Raya. *Anterior Jurnal*, 15(1), 62–69.
- Richardo. (2016). Program Guru Pembelajar: Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru di Abad 21. *Prosiding Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika*.
- Sugi. (2006). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Mengajar dan Ketersediaan Media Terhadap Kemampuan Guru Menggunakan Media Pengajaran IPS di kelas III SD Negeri SeKecamatan Sidoharjo Kabupaten Wonogiri. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Suraji. (2012). Urgensi Kompetensi Guru. *Edukasia Islamika*, 10(2), 70-84.
- Syarnubi. (2019). Guru yang Bermoral dalam Konteks Sosial, Budaya, Ekonomi, Hukum dan Agama (Kajian Terhadap UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen). *Jurnal PAI Raden Fatah*, 1(1), 21–40.
- Widodo, A., Riyanto, Y., & R. (2020). Implementation of Islamic Senior Hight School academic quality assurance (Multi-site study at Islamic Senior High School of Surabaya and Islamic Senior High School of 2 Malang). *International Journal of Recent Educational Research*, 1(3), 233–245.