

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2. 1 Konsep Efektivitas Program

2. 1. 1 Pengertian Efektivitas

Kata "efektif" berasal dari bahasa Inggris "effective," yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan dengan cara yang baik dan mencapai hasil. Dalam kamus ilmiah populer, efektivitas diartikan sebagai ketepatan penggunaan yang mendukung tujuan atau hasil guna. Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, "efektivitas" berasal dari kata "efek" yang berarti akibat atau pengaruh, dan berkembang menjadi "efektif," yang berarti dapat membawa hasil, manjur, atau mujarab.

Efektivitas berasal dari kata "efektif," yang berarti pencapaian keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dan hasil yang sebenarnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan dapat dinilai dengan berbagai cara, serta memiliki kaitan erat dengan efisiensi (Rini Andriani, 2018: 3).

Menurut Kurniawan, "Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi, operasi, kegiatan, program, atau misi dari suatu organisasi atau sejenisnya tanpa tekanan ketegangan dalam pelaksanaannya" (Murdyastutik, Prasetya & Supranoto, 2022: 233).

Mahmudi mendefinisikan efektivitas sebagai hubungan antara output dan tujuan, di mana semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif suatu organisasi, program, atau kegiatan tersebut (Hendrawan, 2016: 285).

Efektivitas adalah salah satu dimensi produktivitas, yang mengarah pada pencapaian kerja maksimal, termasuk pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Unsur penting dalam konsep efektivitas adalah pencapaian tujuan sesuai dengan apa yang telah disepakati secara maksimal. Tujuan merupakan harapan atau kondisi tertentu yang ingin dicapai melalui serangkaian proses (Murdyastutik, Prasetya & Supranoto, 2022: 233).

Menurut Ravianto dalam Masruri, efektivitas adalah sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan baik dan sejauh mana hasilnya sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, pekerjaan yang selesai sesuai perencanaan dalam hal waktu, biaya, dan mutu dapat dianggap efektif (Liando dan Lengkong, 2017: 3).

Steers berpendapat bahwa efektivitas adalah ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir. Oleh karena itu, efektivitas melibatkan penggunaan sumber daya, sarana, dan prasarana secara tepat yang sebelumnya sudah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Rini Andriani, 2018: 4).

Efektivitas adalah ketepatangunaan dan hasil guna yang mendukung tujuan. Ini adalah pengukuran berdasarkan pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditentukan, serta berkaitan dengan bagaimana pencapaian tujuan, manfaat hasil yang diperoleh, tingkat fungsi unsur atau komponen, dan tingkat kepuasan pengguna atau klien.

Efektivitas juga diukur dari keberhasilan atau kesuksesan dalam menjalankan tugas sesuai perencanaan, baik secara individu, organisasi, atau lembaga, dengan dukungan tenaga profesional, berpengalaman, berpengetahuan, dan dana yang memadai (Mesiono, 2018: 45).

Komaruddin dalam Mesiono menyatakan bahwa efektivitas menunjukkan keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja dianggap efektif jika tugas dilaksanakan dengan baik untuk mencapai keseimbangan dinamis antara kualitas dan kuantitas kerja. Ketidakefektifan dapat terjadi karena kurangnya tenaga profesional, pengalaman, pengetahuan, dan dana yang memadai (Mesiono, 2018: 44-45).

Efektivitas adalah aspek penting dalam melaksanakan pekerjaan apapun. Dapat disimpulkan bahwa melakukan sesuatu dengan benar adalah hal yang sangat krusial (Amiruddin Siahaan, 2018: 100).

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut, efektivitas adalah elemen yang mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu hal dianggap efektif apabila tujuan atau sasaran yang telah ditentukan tercapai. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Keefektifan menunjukkan sejauh mana rencana

yang disusun berhasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Ayat Alquran yang dapat dijadikan acuan tentang efektif adalah *Q.S Al-Kahfi/18: 103-104*, berbunyi: (Hidayat dan Wijaya, 2017: 16)

قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا ۚ الَّذِينَ ضَلَّ سَعِيَّهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ
صُنْعًا ۖ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Apakah perlu kami beri tahukan orang-orang yang paling rugi perbuatannya kepadamu?. (Yaitu) orang-orang yang sia-sia usahanya dalam kehidupan dunia, sedangkan mereka mengira bahwa mereka berbuat sebaik-baiknya”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang paling merugi dalam amalannya adalah mereka yang mengikuti hawa nafsu dalam beramal demi keuntungan dan keutamaan pribadi. Akibatnya, mereka jatuh dalam kerusakan dan tidak mencapai tujuannya. Dengan demikian, jelas bahwa suatu organisasi atau kegiatan yang dijalankan tidak sesuai dengan syariat yang ditetapkan akan sia-sia meskipun tujuannya mulia.

Efektivitas adalah tujuan akhir dari proses manajemen. Penerapan manajemen dalam suatu organisasi bertujuan agar tujuan organisasi tercapai, bukan hanya tujuan inti tetapi juga tujuan yang efektif. Konsep efektivitas yang dikemukakan oleh para ahli organisasi dan manajemen bervariasi tergantung pada kerangka acuan yang digunakan. Individu dan kelompok kerja memiliki kontribusi penting dalam menentukan efektivitas organisasi karena mereka adalah sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungan eksternal sehingga proses mencapai tujuan dapat lebih optimal.

Sasaran dalam proses manajemen adalah efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. Pencapaian efektivitas individu dipengaruhi oleh faktor kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi, dan stres. Sementara itu, efektivitas kelompok dipengaruhi oleh kohesivitas, kepemimpinan, struktur, status peran, dan norma. Sedangkan efektivitas organisasi dipengaruhi oleh faktor lingkungan teknologi, pilihan strategis, struktur, proses, dan budaya. Ada beberapa

istilah terkait dengan efektivitas dalam konteks manajemen (Muhammad Rifa'i, 2019: 56-61).

a. Kualitas

Kualitas adalah tingkat keunggulan atau karakteristik yang menentukan sejauh mana sesuatu sesuai dengan standar atau harapan yang telah ditetapkan. Istilah ini sering digunakan untuk menggambarkan tingkat kebaikan atau keunggulan suatu produk, layanan, proses, atau bahkan individu. Meskipun pengertian kualitas dapat bervariasi tergantung pada konteksnya, secara umum, kualitas mencakup aspek-aspek seperti keandalan, kinerja, keamanan, ketepatan, kepuasan pelanggan, dan nilai tambah.

b. Produktivitas

Produktivitas mengacu pada hubungan antara masukan/input dan keluaran/output. Setiap organisasi memiliki keluaran dan masukan yang perlu diselaraskan dengan visi dan misi organisasi. Pengukuran produktivitas ini berkaitan langsung dengan hasil yang dikonsumsi oleh pelanggan atau klien organisasi.

c. Efisiensi

Efisiensi mengacu pada seberapa efektif penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu. Baik pada tingkat individu maupun organisasi, efisiensi dapat diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Tujuan utama dari efisiensi adalah untuk mencapai hasil maksimal dengan input yang minimal.

d. Kepuasan

Kepuasan dan moral adalah istilah yang sama yang merujuk pada pencapaian kebutuhan organisasi atau karyawan. Istilah kepuasan mengacu pada adanya kriteria tertentu. Pengukuran kepuasan mencakup sikap karyawan, pemberhentian, ketidakhadiran, kelambanan, dan keluhan.

e. Penyesuaian

Penyesuaian mencakup perluasan organisasi dan respons terhadap perubahan internal dan eksternal. Dalam konteks ini, penyesuaian mengacu pada kemampuan manajemen untuk melihat dan merespons perubahan, baik internal maupun eksternal, dalam organisasi itu sendiri.

f. Pengembangan

Pengukuran kriteria ini adalah kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menangani tuntutan lingkungan. Organisasi harus berinvestasi dalam dirinya sendiri untuk meningkatkan peluang bertahan hidup dalam jangka panjang.

2. 1. 2 Pengertian Program

Program adalah elemen pertama yang diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan kegiatan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "program" diartikan sebagai rancangan mengenai asas dan usaha yang dilakukan. Program bisa dikatakan sebagai rancangan yang mencakup berbagai usaha yang ingin dilakukan, meskipun tidak semuanya bisa terealisasi (Rini Andriani, 2018: 4).

Program adalah unsur dan komponen dari kebijakan yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dengan aspek-aspek seperti tujuan, aturan, anggaran, dan strategi pelaksanaan (Fauziah, Sugiarti & Ramdani, 2022: 369).

Program adalah penjabaran dari suatu rencana, bagian dari perencanaan yang sering diartikan sebagai kerangka dasar pelaksanaan kegiatan. Program mencakup pernyataan yang merangkum beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung untuk mencapai sasaran yang sama (Pratama dan Fauzi, 2018: 129).

Nawawi menyatakan bahwa program adalah kumpulan kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah, atau dalam kerjasama dengan masyarakat, untuk mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan, mengacu pada kebijakan yang sudah ditetapkan (Rini Andriani, 2018: 4).

Menurut Suharsimi Arikunto dan Cepi Sufrudin, program adalah unit kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari kebijakan, berlangsung

dalam proses berkesinambungan, dan terjadi dalam organisasi yang melibatkan sekelompok orang (Kusnadi, 2019: 108-109).

Berdasarkan definisi tersebut, program adalah rangkaian kegiatan yang memerlukan perencanaan. Pelaksanaan program memerlukan sasaran, manfaat, dan tujuan tertentu agar dapat dikatakan berhasil, dengan pengelolaan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program.

2. 1. 3 Pengukuran Efektivitas Program

Efektivitas program adalah istilah yang terdiri dari dua kata, yaitu efektivitas dan program, yang masing-masing telah dijelaskan sebelumnya. Efektivitas program mengacu pada cara untuk mengevaluasi kesesuaian antara hasil dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fauziah, Sugiarti, & Ramdani, 2022: 369).

Penilaian terhadap efektivitas program perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana dampak atau manfaat yang dihasilkan oleh program yang telah dilaksanakan, sehingga hasil dari penilaian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan mengenai program tersebut.

Menurut John P. Campbell, terdapat beberapa indikator efektivitas kinerja sebagai berikut: Pertama, keberhasilan program. Efektivitas keberhasilan program ini dapat dicapai dengan melaksanakan program-program kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan disetujui oleh pihak terkait sejak awal. Kedua, keberhasilan sasaran. Efektivitas diukur dari pencapaian tujuan dan sasaran program terhadap aspek output. Ketiga, kepuasan terhadap program. Kepuasan merupakan salah satu indikator efektivitas yang mengacu pada keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan konsumen atau pengguna. Keempat, tingkat input dan output. Dalam efektivitas, tingkat input dan output sangat berpengaruh; jika output lebih besar dari input, maka dapat dikatakan efisien, dan sebaliknya jika input lebih besar dari output, maka tidak efisien. Kelima, pencapaian tujuan menyeluruh. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Pencapaian tujuan menyeluruh merupakan penilaian umum dengan mempertimbangkan sebanyak mungkin kriteria tunggal,

yang menghasilkan penilaian umum efektivitas organisasi. (Sukma Faradiba, 2021: 278-279)

Sementara menurut Gibson mengemukakan bahwa pengukuran efektivitas organisasi dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (Hendrawan, 2016: 286)

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini berkaitan dengan kinerja program yang dilaksanakan dan kesesuaian tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut menjadi acuan dalam implementasi program secara tepat.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, ini berhubungan dengan metode yang akan digunakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, upaya ini bertujuan untuk menghubungkan tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, berkaitan dengan proses pengambilan keputusan sebelum menjalankan program. Ini melibatkan penyusunan langkah-langkah yang perlu diambil agar program dapat diimplementasikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
- e. Penyusunan program yang tepat, rencana yang telah disusun harus dijabarkan ke dalam bentuk program. Pedoman yang telah dibuat diuraikan dalam bentuk pedoman operasional program untuk menjadi acuan standar pelaksanaan agar tidak menyimpang dari tujuan awal.
- f. Tersedianya sarana dan prasarana, Ini merupakan faktor pendukung keberhasilan program. Sarana dan prasarana adalah alat atau fasilitas yang digunakan untuk melaksanakan segala kegiatan yang berkaitan dengan program tersebut.
- g. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik, Ini bertujuan untuk menjaga agar pelaksanaan program tetap sesuai dengan rencana dan strategi yang telah dirancang. Pengawasan mencakup keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional untuk menjamin bahwa semua kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Budiani (2007: 53-55), untuk mengukur efektivitas suatu program, beberapa variabel berikut dapat digunakan:

- a. Ketepatan sasaran program. Sejauh mana peserta program sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Sosialisasi program. Kemampuan penyelenggara dalam menyebarkan informasi mengenai program sehingga masyarakat umum, khususnya peserta yang ditargetkan, mendapatkan informasi yang tepat.
- c. Tujuan program. Tingkat kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Pemantauan program. Kegiatan yang dilakukan setelah pelaksanaan program sebagai bentuk perhatian dan tindak lanjut kepada peserta program.

Menurut Duncan (dalam Murdyastutik, Prasetya, & Supranoto, 2022: 235-236), ukuran efektivitas dalam pengukuran program mencakup tiga aspek utama:

- a. Pencapaian tujuan, pencapaian dianggap sebagai keseluruhan proses upaya untuk mencapai tujuan. Untuk memastikan pencapaian tujuan akhir, diperlukan tahapan-tahapan, baik dalam hal pencapaian bagian-bagian tertentu maupun dalam periodisasi waktunya. Pencapaian tujuan melibatkan indikator-indikator seperti jangka waktu pencapaian yang ditetapkan, sasaran yang merupakan target konkret, dan dasar hukum.
- b. Integritas, ini merujuk pada kemampuan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan sesuai program yang telah disepakati serta dalam melakukan sosialisasi dengan pihak-pihak terkait.
- c. Adaptasi, ini adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Adaptasi mencakup indikator seperti peningkatan kemampuan serta sarana dan prasarana.

Menurut Makmur dalam (Liando dan Lengkong, 2017: 3-4), indikator efektivitas dapat dilihat dari beberapa kriteria sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu

Waktu adalah faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Penggunaan waktu yang efisien berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan ketidaktepatan waktu bisa berakibat pada kegagalan aktivitas organisasi.

b. Ketepatan perhitungan biaya

Ketepatan dalam penggunaan biaya berkaitan dengan menghindari kekurangan atau kelebihan dalam pembiayaan, sehingga kegiatan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Ketepatan dalam penetapan biaya adalah bagian penting dari efektivitas.

c. Ketepatan dalam pengukuran

Ketepatan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya mencerminkan efektivitas kegiatan yang menjadi tanggung jawab organisasi.

d. Ketepatan dalam menentukan pilihan.

Menentukan pilihan adalah proses yang kompleks, bukan hanya tebakan. Proses ini harus mampu menemukan yang terbaik di antara yang baik, atau yang terjujur di antara yang jujur, atau bahkan keduanya yang terbaik dan terjujur.

e. Ketepatan berpikir

Ketepatan berpikir berkontribusi pada efektivitas, yang pada gilirannya menghasilkan kesuksesan yang diharapkan dalam kerjasama, memberikan hasil yang maksimal.

f. Ketepatan dalam melakukan perintah.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan perintah yang jelas dan mudah dipahami. Perintah yang tidak dimengerti dapat menyebabkan kegagalan dan merugikan organisasi.

g. Ketepatan dalam menentukan tujuan

Menentukan tujuan dengan tepat merupakan aktivitas penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang ditetapkan secara akurat mendukung efektivitas pelaksanaan kegiatan, terutama yang berorientasi jangka panjang.

h. Ketepatan sasaran

Penetapan sasaran yang tepat, baik individu maupun organisasi, sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Sebaliknya, sasaran yang kurang tepat dapat menghambat pelaksanaan kegiatan.

Menurut Muasaroh dalam (Priohutomo, 2020: 245), efektivitas dapat dipahami dari beberapa aspek yang telah tercapai, yaitu:

- a. Aspek tujuan: program dianggap sangat efektif jika tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Penilaian dalam aspek ini didasarkan pada pencapaian prestasi oleh peserta.
- b. Aspek tugas atau fungsi: sebuah lembaga atau organisasi dikatakan efektif jika berhasil menjalankan tugas dan fungsinya. Demikian pula, program pembelajaran akan lebih efektif jika tugas dan tujuannya dilaksanakan dengan baik.
- c. Aspek rencana atau program: rencana program merujuk pada perencanaan pembelajaran yang terstruktur. Jika semua rencana tersebut dapat diimplementasikan, maka rencana program dapat dianggap efektif.
- d. Aspek ketentuan dan peraturan: efektivitas program juga dapat dinilai dari penerapan aturan yang telah ditetapkan, yang berfungsi untuk menjaga kelancaran proses.

2. 2 Lembaga Pendidikan dan Pelatihan

2. 2. 1 Pendidikan dan Pelatihan

Dalam upaya meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk tenaga kerja, dilakukan pembinaan, pendidikan, dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap bersaing di pasar tenaga kerja.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Istilah pendidikan dan pelatihan sering disatukan menjadi diklat dalam institusi atau organisasi.

Menurut Siagian, pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik, dan metode belajar mengajar yang bertujuan mengalihkan pengetahuan dari satu orang ke orang

lain sesuai standar yang ditetapkan. Ranupanoyo menambahkan bahwa pendidikan adalah proses memperluas kesadaran dan eksistensi seseorang menjadi dirinya sendiri, atau proses mendefinisikan eksistensi diri di tengah lingkungan. (Rusdin, 2017: 203)

Andrew E. Sikula mengatakan bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara keseluruhan, serta pengembangan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, pikiran, watak, dan karakter. (Pakpahan, Edi & Siswidiyanto, 2017: 118). Sejalan dengan hal tersebut adalah firman Allah dalam *Q.S Al-‘Alaq ayat 1-5*.

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۚ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۚ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۚ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝



Artinya: “(1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, (2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. (3) Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Mahamulia, (4) Yang mengajar (manusia) dengan pena. (5) Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya”.

Salah satu contoh unsur pendidikan dalam Al-Qur’an surah al-‘Alaq ayat 1-5 adalah materi pendidikan. Materi pertama yang diajarkan adalah tauhid, yaitu ajaran dasar untuk menanamkan nilai-nilai akidah kepada manusia agar senantiasa mengesakan Allah. Tauhid merupakan misi para rasul dalam menyampaikan risalah kepada manusia, sehingga menunjukkan pentingnya tauhid dalam kehidupan manusia (Syukur, 2022: 364).

Sedangkan menurut Notoatmojo, pelatihan adalah bagian dari proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan seseorang dalam bidang tertentu (Prabowo, Samsudin, Marpaung, Atharyan, 2018: 1681). Menurut Mangkuprawira, pelatihan bagi karyawan merupakan proses mengajarkan pengetahuan, keahlian, dan sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik sesuai standar (Dupri, Lelawati & Handayani, 2023: 408). Gomes juga menyampaikan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada pekerjaan tertentu

yang menjadi tanggung jawabnya, atau pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Audah, 2020: 81).

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan proses sistematis untuk meningkatkan, mengembangkan, dan membentuk pegawai. Dalam proses ini, pegawai mempelajari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), kemampuan (ability), atau perilaku untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan dan pelatihan menurut pasal 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000, dinyatakan bahwa: Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Melalui pendidikan dan pelatihan, pegawai diharapkan memperoleh keterampilan dan keahlian yang memungkinkan peningkatan kinerja. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku pegawai serta meningkatkan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan keahlian mereka guna mendukung aktivitas organisasi.

Menurut Notoadmodjo, pendidikan dan pelatihan merupakan usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam aspek intelektual dan kepribadian. Siagian juga menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah dasar pengembangan SDM, yang harus didukung oleh faktor perangkat lunak dan perangkat keras. Perangkat lunak mencakup kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan, metode pengajaran, serta tenaga pengajar atau pelatih. Sedangkan perangkat keras mencakup fasilitas seperti gedung, buku referensi, dan alat bantu pendidikan (Umiyati, Anwar & Ustadztama, 2020: 57-59).

Menurut Sinn dalam Rahmad Hidayat & Candra Wijaya, Islam mendorong pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM, hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firman-Nya dalam *Q.S An-Nahl/16: 125*, yang berbunyi. (Hidayat dan Wijaya, 2017: 52)

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ
عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ^{١١٥}

Artinya: “Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk”.

Cecep Darmawan menyatakan bahwa pola pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Rasulullah diwujudkan dalam empat metode, yaitu: (Hidayat dan Wijaya, 2017: 52-53).

- a. Metode Tilawah. Metode ini mendorong pembiasaan membaca Al Quran sebagai bentuk pembinaan psikologis untuk meningkatkan kesalehan pribadi, dengan mengajak pegawai untuk membaca ayat-ayat Allah.
- b. Metode Taklim. Melalui metode ini, karyawan diajarkan tentang etos kerja, sosialisasi nilai-nilai, teori-teori, kiat-kiat sukses, kiat kerja produktif, aturan, atau tata tertib, visi, misi lembaga serta tugas dan kewajiban karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja atau mengingatkan kembali motivasi kerja yang sebenarnya.
- c. Metode Tazkiyyah. Metode ini melibatkan pelatihan untuk mengubah perilaku dan kinerja yang perlu diperbaiki.
- d. Metode Hikmah. Metode ini adalah kemampuan untuk menarik pelajaran tersembunyi atau pengetahuan filosofis dari suatu kejadian.

Dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, diperlukan pengelolaan yang efektif serta koordinasi yang tepat di antara pegawai atau panitia penyelenggara, sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Secara umum, tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk meningkatkan

mutu pelayanan, perlu ada pelayanan prima yang bermutu atau sesuai dengan standar pelayanan. Melaksanakan pelayanan prima adalah upaya untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan pelatihan di suatu lembaga diklat. (Uliana et al., 2022: 1162)

Serdamayanti mengemukakan bahwa agar pendidikan dan pelatihan menjadi lebih efektif dalam pengembangan manajemen kualitas, diperlukan adanya rencana belajar strategis yang mencakup beberapa hal, antara lain: (Amalia, 2017: 216-217)

- a. Berapa dana yang harus dikeluarkan
- b. Bagaimana cara memberikan program pendidikan dan pelatihan
- c. Siapa yang harus menerima pendidikan dan pelatihan
- d. Berapa banyak pendidikan dan pelatihan yang akan dibutuhkan untuk mencapai tingkat pendidikan dan pelatihan.
- e. Jenis pendidikan dan pelatihan apa yang harus diberikan guna menerapkan program perbaikan kualitas.

Wursanto dalam Rusdin menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non-diklat, sebagai berikut (Rusdin, 2017: 204-205):

- a. *In house training* (IHT). IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT didasarkan pada pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang kompeten kepada guru lain yang belum kompeten. Dengan strategi ini, diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.
- b. Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, terutama bagi guru kejuruan yang memerlukan pengalaman nyata.

- c. Belajar jarak jauh. Pelatihan ini dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta di satu tempat, tetapi melalui sistem pelatihan seperti internet. Pembinaan ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru, terutama di daerah terpencil, dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat tertentu seperti di ibu kota kabupaten atau provinsi.
- d. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus. Pelatihan ini dilaksanakan di P4TK, LPMP, atau lembaga lain yang berwenang, dengan program pelatihan yang disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, hingga tinggi, berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus diberikan berdasarkan kebutuhan khusus atau perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.
- e. Diklat Teknis Berbasis Kompetensi. Pendidikan dan pelatihan teknis berbasis sekolah bertujuan untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan guru dalam menggunakan sarana dan prasarana untuk kegiatan ilmiah seperti teknik penulisan karya ilmiah, teknik transformasi informasi dengan teknologi, teknik konseling, dan kegiatan lain yang terintegrasi berbasis kompetensi.
- f. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain.
- g. Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan ini dilakukan oleh kepala sekolah dan guru yang berwenang melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas tambahan internal, diskusi dengan rekan sejawat, dan sejenisnya.

2. 2. 2 Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK)

Anafi dan Adhitama menyatakan bahwa Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) adalah institusi pendidikan tinggi yang bertanggung jawab atas pendidikan calon pendidik atau guru. Di LPTK inilah guru-guru dipersiapkan

untuk mendidik anak-anak bangsa. Kemajuan seorang guru sangat dipengaruhi oleh cara LPTK mendidik mereka (Rojak dan Hasbiyallah 2022: 5-6).

Sebelum berlakunya Undang-Undang tentang guru dan dosen, lembaga yang secara eksplisit menghasilkan tenaga kependidikan (guru) di jenjang pendidikan tinggi adalah LPTK. Bentuk pendidikannya bisa berupa Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP), Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP), atau Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) di bawah Universitas. Penyelenggaraan pendidikannya bersifat akademik maupun profesional. Seperti yang disebutkan oleh Ibrahim: "Dengan memiliki kedua karakteristik ini (akademik dan profesional), LPTK memiliki ciri-ciri tersebut, artinya LPTK adalah pendidikan akademik profesional" (Suparman, 2015: 14).

Keputusan Menteri Pendidikan Kebudayaan Nomor 128/P/2013 menetapkan bahwa LPTK yang diberi tanggung jawab untuk mencetak guru di lingkungan Kementerian Agama dapat berupa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) di Universitas Islam (UIN) atau Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Fakultas Tarbiyah di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), dan Jurusan Tarbiyah di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI). (Saepudin, 2021: 223)

Dalam usaha menghasilkan guru profesional, ada banyak harapan yang diberikan kepada LPTK. Ersis menyatakan bahwa "mendidik guru di LPTK idealnya adalah "siap pakai", namun sifatnya tetap pre-service training. Mahasiswa dipersiapkan sesuai kondisi obyektif saat dididik dan kemampuan LPTK. (Suparman, 2015: 18)

Menurut Azhar, tenaga kependidikan, dalam hal ini LPTK, adalah kunci utama keberhasilan gerakan pendidikan dalam memenuhi standar mutu, baik dari segi produk dan pelayanan maupun standar customer pendidikan. (Samsu, 2017: 36-37)

Nurulpaik berpendapat bahwa jika kita sepakat calon tenaga kependidikan harus dipersiapkan secara profesional dalam suatu setting pengkondisian tertentu, maka lingkungan pendidikan harus didesain sedemikian rupa untuk membentuk karakter yang diharapkan. Gaffar menambahkan bahwa LPTK memiliki tugas utama mendidik calon guru TK hingga perguruan tinggi, dan untuk melaksanakan

tugas ini, LPTK harus dinilai apakah sudah memenuhi standar kelayakan sebagai LPTK yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas tersebut. (Juju, 2014: 76)

Selain itu, LPTK harus mempersiapkan calon sarjana yang siap pakai dengan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja. Kurikulum LPTK juga harus dirancang sesuai kebutuhan pasar. Untuk meningkatkan kualitas LPTK, menurut Joko Santoso, diperlukan kajian serius dan mendalam mengenai reposisi, penataan, dan penguatan kelembagaan LPTK. Selain itu, diperlukan landasan hukum untuk memperkuat jati diri LPTK.

Dari sudut pandang lembaga, perangkat pendukung LPTK seharusnya dirancang untuk memenuhi standar manajemen kelembagaan yang baik, mencakup distribusi tugas, deskripsi pekerjaan, departementalisasi, dan hirarki organisasi. Sistem kelembagaan LPTK harus benar-benar dapat mengukur sejauh mana sistem yang dibangun dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam hal tenaga instruktur, ketersediaan instruktur sebagai perangkat pendukung LPTK mestinya diperoleh melalui proses yang ketat, terukur, dan profesional. Instruktur ini adalah elemen penting dalam menghasilkan calon guru yang berkualitas dan berstandar. Oleh karena itu, seleksi calon instruktur harus melibatkan tenaga profesional yang ahli di bidangnya dalam mengembangkan kurikulum LPTK. Tenaga profesional yang dimaksud adalah mereka yang memiliki keahlian khusus dalam bidang tertentu (Samsu, 2017: 41-41).

LPTK yang baik dan profesional adalah lembaga yang memiliki perencanaan (planning) yang matang. Perencanaan tersebut dapat mencakup berbagai aspek seperti program, ukuran pencapaian program, ketersediaan sumber daya pengelola LPTK, penentuan sasaran LPTK, kriteria dan indikator sasaran LPTK, pembiayaan, pemanfaatan output LPTK, target pencapaian, standar kinerja, penyelenggara serta standar kriteria pengelola LPTK, pedoman dan petunjuk teknis pengelolaan, serta sistem evaluasi (Samsu, 2017: 46).

Mengenai pentingnya perencanaan, ada beberapa konsep yang tertuang dalam Al Quran dan Hadis. Di antara ayat Al Quran yang terkait dengan fungsi perencanaan adalah *Q.S Al Hasyr/59: 18* yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi di waktu yang akan datang, serta periode sekarang pada saat rencana dibuat. Perencanaan merupakan aspek penting dalam manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya. Manusia tidak boleh menyerah pada keadaan dan masa depan yang menentu tetapi menciptakan masa depan itu. Dengan demikian landasan dasar perencanaan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternatif masa depan yang akan dikehendaknya dan kemudian mengarahkan daya upayanya untuk mewujudkannya, dalam hal ini manajemen yang akan diterapkan seperti apa, sehingga suatu rencana akan berjalan dengan baik. (M. Bukhari, dkk, 2005: 35-36)

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh LPTK untuk menyelenggarakan PPG diatur dalam Permenristekdikti No. 55 Tahun 2017. Peraturan tersebut pada pasal 28 menyebutkan bahwa LPTK yang menyelenggarakan Program PPG harus terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) atau Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM). Selain itu, LPTK harus memiliki Program Sarjana Pendidikan dalam bidang studi yang sejenis dengan Program PPG yang akan diselenggarakan (Soraya dan Suryadi, 2019: 38).

2. 2. 3 Peran Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan

Menurut Setiana, selama ini LPTK hanya berfungsi sebagai lembaga yang memberikan lisensi profesi guru. Dalam pola ini, persiapan materi ajar dengan kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian dianggap sebagai hal yang terpisah, bukan sebagai desain pendidikan profesional yang terpadu. Perguruan tinggi yang berperan sebagai LPTK perlu diperkuat dan didorong untuk lebih baik lagi. Pemerintah juga harus memberikan perhatian yang tinggi terhadap

penyelenggaraan pendidikan guru di LPTK, mengingat kecenderungan saat ini yang mengurangi keberadaan dan fungsi LPTK hanya sebagai lembaga sertifikasi profesi guru (Wahyudi, 2016: 102).

Berdasarkan UU No. 14/2005, LPTK memiliki tugas dari pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan guru mulai dari jenjang pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, hingga jenjang pendidikan menengah, serta sebagai penyelenggara dan pengembang ilmu kependidikan dan nonkependidikan (Saepudin, 2021: 223).

Secara umum, Natawidjaja mengidentifikasi dua fungsi/peran LPTK: pertama, LPTK yang hanya menyelenggarakan pendidikan prajabatan, dan kedua, LPTK yang hanya menyelenggarakan pendidikan dalam jabatan (Suparman, 2015: 14).

Lebih lanjut, Natawidjaja menyebutkan bahwa tujuan umum dan khusus LPTK adalah untuk menghasilkan guru TK, SD, SMP, dan SMA. Ada pula LPTK yang khusus bertugas menyediakan guru untuk jenis sekolah tertentu atau bidang studi, seperti guru pendidikan luar biasa atau guru olahraga kesehatan. Dengan kata lain, tugas pokok LPTK adalah menyelenggarakan pendidikan bagi calon tenaga kependidikan di semua jenjang pendidikan serta keahliannya (Layyinah et al., 2016: 57).

Berdasarkan fungsi dan peranan LPTK secara umum di atas, dapat dirinci secara spesifik fungsi dan perannya yang bersifat operasional, yaitu: (Suparman, 2015: 14-15)

- a. Menghasilkan guru SD, SMP, SMA yang bermutu dan meliputi berbagai bidang studi sesuai dengan kebutuhan.
- b. Menghasilkan tenaga kependidikan lain yang mendukung berfungsinya sistem pendidikan, seperti petugas administrasi pendidikan, petugas bimbingan dan konseling, pengembang kurikulum dan teknologi pendidikan, petugas pendidikan luar sekolah, serta lainnya sesuai dengan ketentuan sistem.

- c. Menghasilkan tenaga ahli pendidik dalam berbagai bidang studi yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik/instruktur di lembaga pendidikan pemerintah maupun swasta.
- d. Menghasilkan ilmuwan atau peneliti dalam ilmu pendidikan, baik dalam bidang studi maupun bidang pendidikan lainnya.
- e. Mengembangkan ilmu, teknologi, dan seni pendidikan untuk mendukung praktik profesional kependidikan.
- f. Mempersiapkan dan membina tenaga akademik untuk LPTK sesuai dengan kebutuhan.
- g. Mengembangkan dan mempersiapkan program pendidikan dalam jabatan (*in-service*) untuk tenaga kependidikan.
- h. Menyediakan layanan untuk perbaikan dan pengembangan aparatur pengelola pendidikan sesuai dengan perkembangan ilmu, metodologi, teknologi, serta seni kependidikan.
- i. Melaksanakan pendidikan dalam bidang pendidikan, baik formal maupun nonformal dan informal.
- j. Melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yang berkaitan dengan masalah-masalah kependidikan.

Peran LPTK berfungsi sebagai "kawahcandradimuka" dalam mencetak calon guru yang unggul; proses rekrutmen yang dilakukan secara selektif; memberikan banyak kesempatan praktek yang mendukung pembentukan etika profesi dan keterampilan lainnya; mengembangkan berbagai inovasi untuk memperkaya keterampilan dan membentuk pribadi calon guru; berfungsi sebagai lembaga yang memperkuat kinerja; serta membangun kerjasama dan sinergi dengan pihak-pihak terkait.

Sejak berlakunya UU Guru dan Dosen, profesi guru semakin dihargai dan menjadi impian banyak orang. UU tersebut juga menunjukkan bahwa profesi guru terbuka untuk semua orang, sehingga ada harapan agar LPTK sebagai "produsen guru" atau penyelenggara pendidikan guru terus meningkatkan kualitasnya, baik dari sisi sumber daya manusia, fasilitas, sarana, dan prasarana. (Chotimah, 2009: 9)

- a. Untuk meminimalkan potensi "kesenjangan" antara apa yang dipelajari mahasiswa di LPTK dan realitas yang mereka hadapi saat menjadi guru, LPTK perlu secara rutin dan berkesinambungan mengevaluasi kurikulumnya.
- b. Selain itu, LPTK sebaiknya menjalin kerjasama dengan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan lokal dan melibatkan seluruh elemen masyarakat dalam penyelenggaraan serta pengendalian mutu pendidikan.
- c. Juga penting bagi LPTK untuk bekerja sama dengan dinas pendidikan dan lembaga terkait lainnya untuk mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan tugas guru di wilayah tersebut serta untuk melaksanakan *in-service training*.

2. 3 Program Pendidikan Profesi Guru

2. 3. 1 Pengertian Pendidikan Profesi Guru

Kata profesi dalam bahasa Inggris adalah "*profession*", dalam bahasa Belanda "*professie*" yang berasal dari bahasa Latin "*professio*" yang berarti pengakuan atau pernyataan. Kata profesi juga terkait secara generik dengan kata "okupasi" (Indonesia), "*occupation*" (Inggris), "*occupatio*" (Latin) yang berarti kesibukan, kegiatan, pekerjaan, atau mata pencaharian.

Menurut Mudlofir, profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Artinya, profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan disiapkan secara khusus untuk pekerjaan tersebut. Keahlian ini diperoleh melalui profesionalisme yang diterapkan sebelum dan setelah menjalani profesi tersebut (Ananda, 2019: 34).

Menurut Musriadi, profesi adalah jabatan yang memerlukan keahlian tertentu. Suatu pekerjaan dapat disebut sebagai profesi jika memerlukan persiapan yang matang melalui pendidikan dan pelatihan khusus (Hamsyah et al., 2022: 2).

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Pasal 17 menjelaskan pendidikan profesi adalah Pendidikan Tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan mahasiswa dalam pekerjaan yang memerlukan syarat keahlian khusus (Kementerian Hukum dan HAM, 2012).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesi adalah kegiatan rutin yang dilakukan oleh seseorang karena memiliki keahlian khusus yang diperoleh melalui proses panjang, termasuk pendidikan dan pelatihan-pelatihan tertentu yang mendukung.

Pendidikan Profesi Guru (PPG) merupakan program pendidikan lanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru (Mustaqim, 2023: 169). Pendidikan profesi adalah salah satu bentuk pendidikan lanjut yang dapat diikuti setelah menyelesaikan program sarjana, dan bertujuan mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Program Studi PPG dirancang untuk mempersiapkan lulusan S1 Kependidikan dan S1/D IV Non Kependidikan yang memiliki bakat dan minat menjadi guru agar mereka menguasai kompetensi guru secara menyeluruh sesuai dengan standar nasional pendidikan, sehingga mereka bisa mendapatkan sertifikat pendidik profesional untuk pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Lebih lanjut, Program PPG seperti yang dinyatakan dalam Pasal 1 butir 5 Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 55 Tahun 2017 tentang Standar Pendidikan Guru, adalah program pendidikan yang dilaksanakan setelah program sarjana atau sarjana terapan untuk memperoleh sertifikat pendidik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah (Paristiyanti Nurwardani, 2018: 10-11).

Pendidikan profesional guru bertujuan untuk mengembangkan dan membekali lulusan dengan standar kompetensi guru mata pelajaran sehingga mereka menjadi guru profesional (Ningrum, 2016: 53). Pendidikan ini melibatkan kemampuan yang diperlukan sebagai dasar untuk melaksanakan tugas profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang diperoleh. Kompetensi profesional tersebut mencakup pemahaman terhadap landasan kependidikan, perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta evaluasi proses pembelajaran (Sa'diyah, 2023: 3-4).

Pendidikan profesi guru menyediakan bekal bagi calon guru dan meningkatkan kualitas mereka melalui lokakarya dan praktik mengajar. Praktik

mengajar ini diintegrasikan ke dalam praktik pengalaman lapangan kependidikan (PPLK), di mana calon guru dapat menerapkan ilmu dan keterampilan akademik yang telah diperoleh selama pendidikan S1 serta mendapatkan penguatan dari program pendidikan profesi ini. Melalui program PPG, diharapkan akan lahir guru-guru profesional yang kompeten dalam ilmu pengetahuan dan keterampilan mengajar.

Kesimpulannya, pendidikan profesi guru adalah program pendidikan yang diselenggarakan untuk lulusan S1 kependidikan dan S1/D IV non kependidikan yang siap menjadi guru setelah melewati seleksi. Program ini sangat penting karena guru memiliki peran signifikan dalam membentuk dan mengembangkan potensi generasi muda. Dengan memastikan calon guru mendapatkan pendidikan yang berkualitas, diharapkan akan tercipta guru-guru yang kompeten, berdedikasi, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi kemajuan pendidikan dan perkembangan anak-anak.

2.3.2 Tujuan Pendidikan Profesi Guru

Program PPG bertujuan untuk menghasilkan guru profesional yang memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Paristiyanti Nurwardani, 2018: 12). Keempat wilayah kompetensi ini dapat dilihat dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang merupakan kesatuan utuh tetapi memiliki dua dimensi tak terpisahkan, yaitu dimensi akademik (kompetensi akademik) dan dimensi profesional (kompetensi profesional) (Soraya dan Suryadi, 2019: 36).

Tujuan umum PPG tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 3, yaitu menghasilkan calon guru yang mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan khusus PPG yang tercantum dalam Permendiknas No. 8 Tahun 2009 Pasal 2 adalah menghasilkan calon guru yang memiliki kompetensi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, menindaklanjuti

hasil penilaian, melakukan pembimbingan dan pelatihan peserta didik, melakukan penelitian, serta mampu mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan (Sa'diyah, 2023: 4).

Program PPG bertujuan agar para guru memiliki pengalaman nyata dan kontekstual dalam menerapkan seperangkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang menunjang tercapainya penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan materi bidang studi secara utuh (Azizah et al., 2023: 198).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, program PPG bertujuan menghasilkan guru profesional dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai peraturan. Program ini mendukung pengembangan potensi peserta didik secara holistik dan memberikan pengalaman nyata bagi guru dalam menguasai berbagai aspek pembelajaran dan pengembangan profesional.

2. 3. 3 Pelaksanaan Pendidikan Profesi Guru

Implementasi secara istilah, dalam kamus berarti pelaksanaan dan penerapan. Menurut Rosyad, implementasi adalah proses pelaksanaan kegiatan baru untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui jaringan penyelenggara yang terpercaya. Putra menambahkan bahwa implementasi adalah proses pelaksanaan kebijakan baru yang telah diputuskan (Hanun, 2021: 270-271).

Penyelenggaraan PPG mengikuti Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi dan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 55 Tahun 2017 tentang Standar Pendidikan Guru. LPTK penyelenggara Program PPG berpedoman pada standar pendidikan, standar penelitian, dan standar pengabdian kepada masyarakat Program PPG. Standar pendidikan program PPG terdiri atas: (Paristiyanti Nurwardani, 2018: 12-13)

- a. Standar kompetensi lulusan, adalah kriteria minimal yang menetapkan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dinyatakan dalam rumusan capaian pembelajaran lulusan Program PPG.

- b. Standar isi, menetapkan kriteria minimal mengenai keluasan, kedalaman, urutan, dan keterkaitan materi pembelajaran dan keilmuan dan/atau keahlian Program PPG.
- c. Standar proses, adalah kriteria minimal untuk pelaksanaan pembelajaran pada Program PPG guna mencapai capaian pembelajaran lulusan sebagai Guru profesional.
- d. Standar penilaian, menetapkan kriteria minimal mengenai penilaian proses dan hasil belajar mahasiswa dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan Program PPG.
- e. Standar pendidik dan tenaga kependidikan, adalah kriteria minimal mengenai kualifikasi dan kompetensi Dosen, Guru Pamong, dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan Guru guna mencapai capaian pembelajaran lulusan Program PPG.
- f. Standar sarana dan prasarana, menetapkan kriteria minimal mengenai sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan isi dan proses pembelajaran guna mencapai capaian pembelajaran lulusan Program PPG.
- g. Standar pengelolaan, adalah kriteria minimal mengenai perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan, dan penilaian pembelajaran pada tingkat Program Studi dan LPTK.
- h. Standar pembiayaan, menetapkan kriteria minimal mengenai pembiayaan.

Agar menghasilkan guru yang berkualitas dan profesional, pelaksanaan program ini memerlukan berbagai persyaratan yang sangat berat dan ketat (Sa'diyah, 2023: 5-6).

- a. Program studi kependidikan yang terakreditasi minimal dengan peringkat B harus memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari minimal dua orang berkualifikasi pendidikan S3 dengan jabatan akademik lektor, serta empat orang berkualifikasi S2 dengan jabatan akademik minimal lektor kepala. Selain itu, penyelenggara harus memiliki laboratorium micro teaching dan laboratorium bidang studi,

serta koleksi buku sumber yang relevan dan terkini untuk mendukung program ini. Dengan persyaratan seperti ini, tidak banyak program studi kependidikan di Indonesia yang dapat memenuhinya.

- b. Sekolah tempat praktek peserta program harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu memiliki status akreditasi minimal peringkat B, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, serta sarana dan prasarana yang memadai, dan harus menjadi sekolah mitra dari lembaga penyelenggara dengan adanya nota kesepahaman.
- c. Persyaratan untuk guru pamong dalam program ini adalah memiliki kualifikasi akademik minimal S1 di program studi yang relevan, diutamakan memiliki sertifikat pendidik sebagai guru profesional, telah mengikuti pelatihan sebagai guru pamong, serta memiliki pengalaman kerja minimal lima tahun.
- d. Dosen pembimbing juga harus memenuhi persyaratan yang ketat, yaitu minimal berpendidikan S2 yang relevan, diutamakan memiliki sertifikat pendidik sebagai dosen, telah mengikuti pelatihan sebagai dosen pembimbing, serta mampu melaksanakan tugas secara penuh selama program ini berlangsung.
- e. Peserta program ini juga diseleksi dengan ketat karena jumlahnya dibatasi sesuai kuota yang ditetapkan oleh menteri.

PPG terbagi menjadi dua kategori, yaitu PPG Daljab (Dalam Jabatan) dan PPG Prajabatan. Perbedaannya adalah PPG Daljab merupakan program pendidikan profesi yang ditujukan bagi guru yang sudah aktif mengajar, sedangkan PPG Prajabatan adalah program pendidikan profesi untuk calon guru yang baru lulus S1/D4 dan belum memulai kegiatan mengajar. (Maulana et al., 2023: 2166)

- a. PPG Dalam Jabatan

Menanggapi terbitnya Undang-undang No. 14 Tahun 2005, dirancanglah sertifikasi bagi guru yang sudah dalam jabatan. Mengingat bahwa guru tidak dapat meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu yang lama, maka dibuatlah pola sertifikasi yang diatur oleh Permendiknas No. 18 Tahun 2007 dan kemudian disempurnakan dengan Permendikbud No. 62

Tahun 2013. Pada awalnya, sertifikasi guru dilakukan melalui penilaian portofolio, dan bagi peserta yang tidak lulus portofolio diwajibkan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Profesi Guru (PLPG) yang diakhiri dengan ujian. Namun, penilaian portofolio kemudian dihapuskan karena banyaknya kasus pemalsuan dokumen yang sulit diatasi. Akibatnya, semua guru dalam jabatan harus mengikuti PLPG untuk memperoleh sertifikat pendidik.

Pasal 82 ayat (2) Undang-undang No. 14 Tahun 2005 mengatur bahwa guru yang belum memiliki sertifikat pendidik harus memperolehnya paling lambat dalam waktu 10 (sepuluh) tahun sejak undang-undang ini berlaku. Periode 10 tahun ini dianggap sebagai masa transisi, sehingga setelah periode tersebut, PLPG harus dihentikan dan guru yang belum memiliki sertifikat pendidikan harus mengikuti PPG Dalam Jabatan.

PPG Dalam Jabatan dilaksanakan secara luas mulai tahun 2017, dengan merujuk pada PermenristekDikti No. 55 Tahun 2017 tentang Standar Pendidikan Guru dan Permendikbud No. 37 Tahun 2017 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan yang Diangkat Sampai Akhir Desember 2015, yang kemudian disempurnakan dengan Permendikbud No. 38 Tahun 2020.

Jika diperhatikan, kedua Permendikbud tersebut menunjukkan bahwa keinginan agar guru dalam jabatan tidak meninggalkan tugas mereka dalam waktu lama tetap ada. Pasal 20 ayat (10) menyebutkan bahwa beban belajar untuk PPG Prajabatan adalah 36-40 SKS, sementara pada ayat (11) disebutkan bahwa beban belajar untuk PPG Dalam Jabatan adalah 24 SKS. Ini berarti pengalaman mengajar diakui setara dengan 12-16 SKS dan ditempatkan di lokakarya. Sementara itu, pada ayat (7) disebutkan bahwa bobot PPL adalah 16 SKS, baik untuk PPG Prajabatan maupun PPG Dalam Jabatan.

b. PPG Prajabatan

PPG Prajabatan bisa disebut sebagai PPG yang “asli”. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Pasal 9

dan 10 mengatur bahwa seorang guru harus memiliki gelar S1 ditambah pendidikan profesi. Idealnya, seseorang sudah menyelesaikan PPG dan memperoleh sertifikat pendidik sebelum memulai kariernya sebagai guru. Pada awalnya, PPG Prajabatan dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008, yang kemudian diperbarui dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017.

Hingga saat ini, terdapat enam jenis PPG Prajabatan yang pernah dilaksanakan, yaitu: PPG PGSD Berasrama, PPG Basic Science, PPG Terintegrasi, PPG SM3T (Sarjana Mendidik di Daerah Tertinggal, Terdepan, Terluar), PPG Bersubsidi, dan PPG Mandiri (Mariana et al., 2021: 6-13).

Dalam pelaksanaan PPG (Pendidikan Profesi Guru), khususnya PPG Dalam Jabatan, terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui oleh guru dalam mengikuti proses pelaksanaan PPG khususnya PPG Dalam Jabatan. Adapun prosesnya sebagai berikut: (Maryani, 2022: 175)

a. Pendaftaran peserta dan seleksi administrasi

Tahap awal adalah pendaftaran. Guru yang ingin mengikuti PPG harus mengetahui jadwal pendaftarannya, meskipun biasanya pendaftaran dilakukan langsung oleh operator sekolah melalui dapodik. Peserta yang dinyatakan lolos akan mendapatkan panggilan melalui akun SIMPKB, dan kemudian diharuskan mengirimkan berkas administrasi.

b. Pengumuman lulus seleksi

Guru yang terdaftar sebagai calon peserta PPG atau guru S1 yang telah terdaftar di dapodik dan memenuhi kriteria akan mengikuti seleksi administrasi. Setelah dinyatakan lulus seleksi administrasi, guru harus mengikuti pretest sebagai penentu akhir untuk menjadi peserta PPG. Pengumuman kelulusan administrasi dan pretest akan disampaikan melalui akun SIMPKB dan oleh DIKNAS setempat. Jika lulus, peserta akan masuk ke tahap seleksi akademik atau seldik.

c. Konfirmasi Kesanggupan.

Setelah melewati seleksi akademik, akan ada pengumuman melalui akun SIMPKB masing-masing. Guru kemudian diminta untuk mengkonfirmasi kesediaan mengikuti PPG daljab. Konfirmasi ini dilakukan di akun SIMPKB peserta. Jika guru telah mengkonfirmasi, maka secara otomatis terdaftar sebagai calon mahasiswa PPG daljab.

d. Penetapan Calon Mahasiswa PPG Daljab

Penetapan calon peserta PPG diumumkan oleh LPTK atau universitas melalui file PDF yang dikirim melalui grup WhatsApp dan saluran lainnya.

e. Lapor diri dengan melakukan registrasi online

Saat melakukan registrasi *online*, guru harus menyiapkan berkas-berkas seperti scan ijazah dan transkrip nilai asli, scan kartu KK asli, scan KTP asli, scan SK Awal hingga Akhir, scan foto latar merah, scan Surat Keterangan Sehat terbaru, dan scan pakta integritas.

Pada tahun 2019, penyebaran virus Covid-19 memberikan dampak signifikan terhadap dunia pendidikan, terutama di Indonesia. Akibatnya, seluruh aktivitas pendidikan mengalami penghentian, sehingga pemerintah dan lembaga terkait harus mencari alternatif proses pendidikan bagi peserta didik dan mahasiswa yang tidak dapat mengikuti pembelajaran secara langsung di lembaga pendidikan. Sebagai respons terhadap situasi ini, pelaksanaan program PPG Dalam Jabatan berubah menjadi sepenuhnya daring dengan memperhatikan kondisi pandemi Covid-19 serta protokol kesehatan yang berlaku. (Alam, Sumantri, & Khaerudin, 2022: 82-83)

Keputusan ini sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 38 Tahun 2020 mengenai tata cara sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan serta surat edaran Kemendikbud melalui Dirjen GTK Nomor 2017/B2/GT/2020 tentang pelaksanaan PPG Dalam Jabatan Tahun 2020, yang menetapkan bahwa pelaksanaan PPG Dalam Jabatan tahun 2020 dilakukan secara daring dengan memperhitungkan kondisi pandemi Covid-19 dan protokol kesehatan. Dalam kondisi pandemi Covid-19, pelaksanaan PPG Dalam Jabatan

tahun 2020 dilakukan sepenuhnya secara daring, mencakup workshop, praktek pengalaman lapangan (PPL), dan uji kompetensi. (Mariati, 2021: 352-353)

Program PPG Dalam Jabatan harus tetap dilaksanakan di LPTK yang telah ditentukan. Seluruh rangkaian kegiatan program PPG Dalam Jabatan dilaksanakan secara sepenuhnya daring, yang berarti proses perkuliahan mahasiswa PPG Dalam Jabatan dilakukan di tempat tinggal masing-masing. Proses perkuliahan mahasiswa dalam program PPG Dalam Jabatan dipandu sesuai dengan pedoman pelaksanaan yang dilakukan sepenuhnya secara daring melalui *Video Conference*, *Zoom*, dan *Google Meet* yang tersedia dalam LMS (*Learning Management System*). Dengan demikian, seluruh aktivitas, baik peserta, dosen, maupun guru pamong, harus dilaksanakan sesuai dengan kewajiban di LMS tersebut.

Teknologi mampu mengubah sistem pelaksanaan suatu program, seperti halnya pelaksanaan program PPG. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mulyani dan Haliza bahwa pendidikan tidak bisa lepas dari aspek teknologi. Kemampuan dasar IT kini merupakan keharusan bagi setiap profesi, termasuk guru. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, seorang pengajar seharusnya mengubah konsep pendidikan mengikuti kemajuan zaman. Semua ini tidak perlu dilakukan secara bersamaan, karena belajar adalah proses yang tidak pernah berhenti hingga akhir hayat (Santosa dan Ramadhita, 2022: 70-72).

Menurut Desilawati, Amrizal, dan Mubarak, penggunaan IT di era 4.0 adalah sesuatu yang tak terhindarkan. IT telah memberikan kemudahan dalam setiap aspek kehidupan manusia. Oleh karena itu, di era milenial, guru harus beradaptasi dan mengikuti perkembangan zaman, karena banyak kemudahan yang akan diperoleh dengan menguasai IT. Guru tidak hanya berperan sebagai pengamat, tetapi harus menguasai literasi data dan teknologi (Lailatussaadah et al., 2017: 46).

Faktor penghambat dalam pelaksanaan pembelajaran full daring PPG dalam jabatan terdiri dari lima faktor, yaitu: pertama, kurangnya rasa percaya diri, kedua, ketidakmampuan dalam penguasaan teknologi informasi dan telekomunikasi, ketiga, masalah jaringan internet dan seringnya pemadaman listrik di daerah, keempat, masalah waktu pelaksanaan dan komitmen dengan instruktur, serta yang

kelima, kurangnya perlengkapan pendukung untuk pembelajaran daring. (Mariati, 2021: 356)

Lebih lanjut, Kurniawan dan Yuli menyebutkan bahwa terdapat tiga kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pembelajaran daring, ialah: (Kurniawan dan Zarnita, 2020: 87-88)

a. Jaringan Internet

Sering kali, kendala utama dalam pelaksanaan pembelajaran daring adalah jaringan internet yang tidak merata di berbagai daerah, yang dapat menghambat proses pembelajaran. Masalah ini terutama berdampak pada peningkatan profesionalisme guru yang memerlukan akses internet untuk melakukan inovasi. Di beberapa daerah dengan jaringan internet yang terbatas, peserta PPG sering kali tidak dapat mengikuti pembelajaran daring tepat waktu. Hal ini menjadi kendala utama dalam pembelajaran daring. Fasilitas untuk meningkatkan kompetensi adalah faktor penting dalam pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Menurut Syaidah, Suyadi, & Ani (2018: 185), guru yang kompeten akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan mengelola kelas, sehingga berdampak positif pada hasil belajar siswa.

b. Terdapat beberapa peserta belum melek teknologi

Perkembangan teknologi mengalami kemajuan yang sangat pesat, termasuk dalam pemanfaatan teknologi untuk pengembangan profesional guru dalam menyampaikan materi kepada peserta didik serta dalam menciptakan inovasi melalui media teknologi dan informasi. Selain itu, guru juga berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan atau pembelajaran secara daring. Namun, tidak semua peserta memiliki kemampuan untuk mengikuti kemajuan teknologi saat ini, sehingga mereka yang belum familiar dengan teknologi memerlukan bimbingan atau pembelajaran yang lebih mendalam. Tentu saja, ini memerlukan waktu lebih banyak bagi peserta untuk memahami dan mengoperasikan teknologi canggih sebagai media pembelajaran.

c. Penyampaian materi belum menyeluruh

Dalam pelaksanaan pembelajaran daring, proses penyampaian materi tidak bisa dilakukan secara langsung melalui verbal. Hal ini dapat menyebabkan kendala bagi instruktur dalam menyampaikan materi kepada peserta PPG. Proses memperoleh umpan balik dari peserta menjadi kurang menyeluruh. Oleh sebab itu, dalam pembelajaran daring, seorang guru atau instruktur harus memiliki metode pembelajaran yang efektif dan menyusun materi sedemikian rupa agar materi tersebut mudah dipahami oleh peserta.

2. 4 Penelitian Relevan

Dalam kajian ini dikemukakan penelitian terdahulu yang relevan, dapat peneliti himpun diantaranya:

1. Penelitian oleh Lailatussaadah, Fitriyawany, Erfiati, dan Sri Mutia yang berjudul "Faktor-faktor Penunjang dan Penghambat Pelaksanaan Pembelajaran Daring (Online) PPG Dalam Jabatan (DALJAB) pada Guru Perempuan di Aceh" mengidentifikasi dua faktor yang memfasilitasi pembelajaran daring bagi guru perempuan dalam program PPG dalam jabatan, yaitu dukungan dari rekan sejawat dan keluarga serta motivasi. Motivasi tersebut terdiri dari dua aspek: pengakuan di sekolah sebagai bentuk aktualisasi diri dan kontribusi terhadap akreditasi sekolah. Sebaliknya, terdapat tiga faktor yang menghambat, yakni kurangnya keterampilan dalam teknologi informasi dan telekomunikasi, masalah jaringan internet, serta waktu pelaksanaan dan komitmen dengan instruktur. Penelitian ini merekomendasikan pelatihan IT yang spesifik dan berkelanjutan, terutama di daerah-daerah terpencil, serta kebiasaan dalam menggunakan IT untuk meningkatkan kemandirian, kreativitas, dan inovasi guru. Evaluasi terhadap kendala yang dihadapi guru perlu dilakukan oleh kepala sekolah, dinas, dan pemangku kepentingan terkait agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. (Lailatussaadah, 2020: 41-50)
2. Penelitian oleh Moh. Wahyu Kurniawan dan Yuli Zarnita dengan judul "Pembelajaran Daring dalam Pendidikan Profesi Guru: Dampak dan Kendala yang Dihadapi" menunjukkan bahwa pembelajaran daring telah

meningkatkan penguasaan materi dan konsep, serta memungkinkan guru untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran berbasis teknologi. Temuan ini menunjukkan bahwa guru memperoleh kompetensi baru yang diharapkan dapat memperbaiki kualitas pembelajaran di sekolah, memperkenalkan inovasi dalam metode dan model pembelajaran, serta mengembangkan media pembelajaran untuk mempermudah pemahaman peserta didik. Namun, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pembelajaran daring, yaitu pertama, masalah jaringan internet; kedua, sebagian peserta yang belum familiar dengan teknologi; dan ketiga, penyampaian materi yang belum menyeluruh. Berdasarkan temuan tersebut, fasilitas menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kompetensi profesional guru melalui kegiatan pembelajaran daring yang dapat dimanfaatkan oleh guru maupun peserta didik. (Kurniawan & Yuli, 2020: 83-90)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Fitra Prisuna dan Budiyo dengan judul "Persepsi Mahasiswa Pendidikan Profesi Guru dalam Jabatan terhadap Efektivitas Pembelajaran Daring Menggunakan Learning Management System (LMS) Space" menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa pendidikan profesi guru dalam jabatan mengenai efektivitas pembelajaran daring di IAIN Pontianak berada pada kategori sangat baik. Dalam hal aktivitas pembelajaran, program studi berhasil bersinergi dengan dosen dalam hal efektivitas penyampaian materi kepada mahasiswa dan pada aspek sarana serta prasarana. Selain itu, pihak terkait diharapkan dapat meningkatkan kestabilan jaringan internet selama pelaksanaan pembelajaran daring. Pelayanan prima yang telah dilakukan sebaiknya dipertahankan dan dikembangkan sebagai bentuk komitmen program studi untuk memajukan dan meningkatkan mutu program studi pendidikan profesi guru dalam jabatan di IAIN Pontianak (Bayu & Budiyo, 2021: 90-99).