

PROGRAM SM3T DAN PPG SEBAGAI PERSYARATAN BAGI PARA CALON GURU UNTUK MENGIKUTI REKRUTMEN DAN SELEKSI SEBAGAI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI INDONESIA

Catatan Pinggir oleh: Donatus Wea, Pr¹

1. Latar belakang

Setiap negara memiliki regulasi tersendiri dalam merekrut dan menyeleksi para calon guru untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil PNS. Demikian halnya dengan Indonesia. Selama sekian tahun (mulai dari masa orde lama hingga reformasi) Indonesia menerima para calon guru untuk menjadi pegawai negeri sipil melalui proses rekrutmen dan seleksi yang kurang ketat dan ada yang mengabaikan aturan baku yang berlaku, sehingga masih dijumpai guru-guru yang berstatus PNS yang kurang berkualitas di sekolah-sekolah, mulai dari jenjang pendidikan dasar hingga pada jenjang pendidikan menengah atas. Kondisi ini membawa dampak yang lebih lanjut terhadap kualitas pengetahuan yang harus dimiliki oleh para peserta didik dan prestasi belajar mereka. Realitas ini mendorong pemerintah melalui instansi dan pejabat yang terkait untuk menemukan suatu model persiapan sebelum para calon guru mengikuti proses rekrutmen dan seleksi untuk menjadi PNS. Adapun model yang sudah disosialisasikan dan diterapkan selama beberapa tahun terakhir ini di bawah koordinasi kementerian pendidikan dan kebudayaan dan hasilnya cukup signifikan adalah dalam bentuk suatu program yang disebut program SM3T dan PPG. Program SM3T dan PPG menjadi persyaratan bagi para calon guru untuk mengikuti rekrutmen dan seleksi sebagai PNS.

Pertanyaannya adalah apakah program SM3T dan PPG menjadi program yang sungguh efektif dalam merekrut dan menyeleksi para calon guru untuk menjadi PNS? Apakah program SM3T dan PPG dapat mengakomodir semua calon guru yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi di fakultas keguruan dan non keguruan yang terpanggil untuk menjadi

¹Penulis adalah ketua Sekolah Tinggi Katolik St. Yakobus Merauke

guru? Kedua pertanyaan pokok ini sekaligus menjadi permasalahan yang akan dikaji dan diulas dalam tulisan yang sederhana ini.

2. Rekrutmen dan seleksi

Ada begitu banyak pengertian tentang rekrutmen yang dirumuskan oleh berbagai ahli Manajemen Sumber Daya Manusia. Henry Simamora, misalnya (1997:212), menjelaskan bahwa rekrutmen (*recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Faustino Cardoso Gomes (1995:105) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Schermerhorn (1997) rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Rekrutmen menurut Hasibuan (2009:40) adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2008:69), rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus mampu menentukan dasar rekrutmen, sumber-sumber rekrutmen, metode rekrutmen yang digunakan, dan mengidentifikasi kendala-kendala rekrutmen.

Mondy dan Noe (1996) menyebutkan bahwa: "*Human resource planning (HRP) is the process of systematically reviewing human resource requirements to ensure that the required numbers of employees, with the required skills are available when they are needed*". Rekrutmen menurut Mathis dan Jakson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan dkk. (1997) yang mengatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Ahli-

ahli yang lain mendeskripsikan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Samsudin, 2006). Ivancevich (2001) menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan atau tidak.

Dari pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses penjangkaran terhadap tenaga kerja dengan metode tertentu, baik dari dalam institusi atau organisasi (internal) maupun dari luar (eksternal), untuk mendapatkan tenaga kerja dengan spesifikasi tertentu sesuai dengan harapan dan kebutuhan organisasi, demi kemajuan organisasi tersebut. Dari rumusan ini, dimunculkan beberapa komponen inti yang langsung berkaitan dengan rekrutmen, yaitu pelaku rekrutmen (organisasi atau lembaga yang membutuhkan tenaga kerja), proses rekrutmen (diatur oleh organisasi atau lembaga dengan metode tertentu), objek rekrutmen (tenaga kerja baik dari luar maupun dari dalam), tujuan rekrutmen (sesuai dengan harapan organisasi) dan syarat-syarat rekrutmen (sesuai standard organisasi). Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan.

Tahap berikut setelah rekrutmen adalah seleksi. Secara umum dapat dikatakan bahwa seleksi adalah suatu tahapan dalam proses penjangkaran tenaga kerja, yang merupakan kelanjutan dari tahap rekrutmen, untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar mengajukan lamaran kerja dan berakhir dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan apakah calon pelamar diterima atau tidak. Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria

untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Setelah memperoleh sumber-sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi tenaga kerja tersebut. Tujuan seleksi adalah memilih sejumlah tenaga kerja yang diinginkan dari sejumlah tenaga kerja yang tersedia. Tujuan lainnya dari seleksi yang dilakukan adalah untuk menghindari terjadinya kekurangan dan memberikan rasa keadilan kepada semua pihak.

Kasmir (2016: 100) mengatakan bahwa seleksi merupakan kegiatan lanjut dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. Hasil rekrutmen yang dilakukan perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Dari penjelasan di atas kita dapat mengambil kesimpulan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

3. Program SM3T dan PPG sebagai persyaratan untuk rekrutmen dan seleksi para calon guru sebagai PNS

Sudah beberapa tahun dan untuk tahun-tahun yang akan datang, pemerintah, melalui departemen yang terkait, telah membuat rancangan kebijakan untuk penerimaan tenaga guru PNS, dengan metode yang khusus yang belum pernah diterapkan pada masa-masa sebelumnya, agar dapat diperoleh tenaga-tenaga guru PNS yang profesional dan siap mengabdikan diri di mana saja di wilayah NKRI untuk mendidik dan mencerdaskan anak bangsa (generasi penerus bangsa Indonesia). Program itu dikenal dengan SM3T dan PPG.

a) Program Pelatihan Profesi Guru (PPG)

Menindaklanjuti Penetapan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, tentang Sisdiknas yang diikuti oleh Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka perlu disusun program pendidikan profesi guru. Setiap guru wajib memiliki

kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam kaitannya dengan kualifikasi kompetensi, seorang guru dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi-kompetensi tersebut diperoleh seorang guru melalui pendidikan profesi (Undang-Undang RI N0. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 dan pasal 10).

PPG adalah jenjang pendidikan tinggi (level 7 dalam kurikulum KKNI) setelah program sarjana untuk mempersiapkan lulusan S1 kependidikan dan S1 atau D-IV non kependidikan yang memiliki bakat dan minat untuk menjadi guru. Khusus untuk guru dalam jabatan, program PPG sudah diberlakukan oleh pemerintah, bahkan untuk calon-calon guru dari daerah terpencil program ini sedang dilaksanakan terutama untuk calon guru MIPA dan PGSD. Mengenai hal ini, Menteri Pendidikan Nasional telah mengeluarkan Keputusan tentang PPG yaitu Permendiknas N0.8, Tahun 2009. Dalam keputusan dan penjelasannya pemerintah tidak membedakan antara alumni LPTK dan alumni non-LPTK untuk menjadi seorang calon guru. Tidak ada bedanya antara alumni prodi *pendidikan matematika* FMIPA Universitas eks IKIP dengan prodi *matematika* FMIPA Universitas non IKIP dan alumni dari Perguruan Tinggi lainnya untuk sama-sama bersaing merebut kursi PPG yang akan ditempuh selama dua semester ditambah satu semester matrikulasi (36 – 40 SKS), bagi calon guru, selain calon guru TK dan sejenisnya.

Kuota peserta didik PPG ditentukan oleh pemerintah pusat atas usulan dari kabupaten atau kota. Hal ini berarti jumlah calon peserta PPG akan sangat kecil setiap tahunnya, mengingat jumlah kuota calon guru yang diajukan dari masing-masing kabupaten atau kota sangat terbatas. Selain jumlah calon peserta PPG yang sangat terbatas untuk setiap tahun, tes seleksi untuk mengikuti PPG juga sangat ketat. Tes tersebut meliputi (1) tes kemampuan *subjectmatter*, misalnya tes materi matematika untuk calon PPG matematika, (2) tes kemampuan *English for subject purposes*, (3) tes bakat minat melalui *inventory* atau wawancara dan (4) tes kepribadian dengan wawancara.

1). Input Program PPG

- a) S-1 Kependidikan yang sesuai dengan program pendidikan profesi yang akan ditempuh.
- b) S-1 Kependidikan yang serumpun dengan program pendidikan profesi yang akan ditempuh, dengan mengikuti matrikulasi.
- c) S-1 atau D-IV non kependidikan yang sesuai dengan program pendidikan profesi yang akan ditempuh dengan menempuh matrikulasi.
- d) S-1 Psikologi untuk program PPG pada PAUD atau SD dengan mengikuti matrikulasi.
- e) S-1 atau D-IV Non Kependidikan serumpun dengan program pendidikan profesi yang akan ditempuh, dengan mengikuti matrikulasi.

2). Sistem Rekrutmen dan Seleksi Mahasiswa PPG

- a) Calon mahasiswa PPG disesuaikan dengan kebutuhan riil dan permintaan di lapangan dengan prinsip *supply and demand* sehingga tidak ada lulusan yang tidak mendapat tempat bekerja sebagai pendidik di sekolah.
- b) Mengutamakan batas kelulusan minimal dengan acuan patokan. Calon mahasiswa hanya akan diterima jika memenuhi persyaratan lulus minimal dan bukan berdasarkan alasan lain.
- c) Penerimaan mahasiswa baru dilakukan dengan bekerjasama antara Perguruan Tinggi dengan Dinas Pendidikan di daerah sebagai *stakeholders*. Kerjasama tersebut menyangkut jumlah calon, kualifikasi dan keahlian sesuai dengan mata pelajaran yang dibina dan benar-benar dibutuhkan.
- d) Proses penerimaan dilakukan secara fair, terbuka dan bertanggung jawab.
- e) Rekrutmen peserta dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:
 - Seleksi administrasi, yang meliputi: (a) ijazah S-1 atau D-IV dari program studi yang terakreditasi, yang sesuai atau serumpun dengan mata pelajaran yang akan diajarkan, (b) Transkrip nilai dengan indeks prestasi kumulatif minimal 2,75 (c) Surat

keterangan kesehatan, (d) Surat keterangan kelakuan baik, (e) Surat keterangan bebas napza.

- Tes penguasaan bidang studi yang sesuai dengan program PPG yang akan diikuti.
- Tes Potensi Akademik (TPA)
- Tes penguasaan kemampuan berbahasa Inggris (*English for academic purpose*)
- Penelusuran minat dan bakat melalui wawancara dan observasi kinerja sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan, serta kemampuan lain sesuai karakteristik program PPG.
- *Assessment* kepribadian melalui wawancara atau instrumen *assessment* lainnya.

Tujuan program PPG adalah untuk menghasilkan calon guru yang memiliki kompetensi dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran; menindaklanjuti hasil penilaian dengan melakukan pembimbingan dan pelatihan peserta didik; mampu melakukan penelitian dan mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan (Permendiknas No. 8, tahun 2009, pasal 2). Demikian halnya juga dengan proses seleksi peserta PPG. Penyeleksian dan penerimaan peserta didik program PPG dilakukan oleh program studi atau jurusan di bawah koordinasi LPTK penyelenggara (Permendiknas No. 8, tahun 2009, pasal 7).

3). Prosedur Rekrutmen Peserta

- a) Seleksi administrasi: (1) Ijazah S-1 atau D-IV dari program studi yang terakreditasi, dan sesuai atau serumpun dengan mata pelajaran yang akan diajarkan (2) Transkrip nilai, (3) Surat keterangan kesehatan, (4) Surat keterangan kelakuan baik, dan (5) Surat keterangan bebas napza.
- b) Tes penguasaan bidang studi yang sesuai dengan program PPG yang akan diikuti.
- c) Tes Potensi Akademik.
- d) Tes penguasaan kemampuan berbahasa Inggris
- e) Penelusuran minat dan bakat melalui wawancara dan observasi kinerja yang disesuaikan dengan mata pelajaran yang akan

diajarkan serta kemampuan lain sesuai dengan karakteristik program PPG.

- f) *Assessment* kepribadian melalui wawancara atau instrumen *assessment* lainnya.

b) Program SM3T (Sarjana Mengajar di Daerah Terluar, Tertinggal dan Terdepan)

SM3T merupakan kelanjutan dari program PPG. Program ini sudah diterapkan di Indonesia (di beberapa daerah terpencil) hampir lima tahun (sejak tahun 2011) yakni program sarjana mengajar di daerah terluar, tertinggal, dan terdepan. Program SM3T menjadi persyaratan wajib yang harus diikuti oleh setiap guru sebelum mengikuti rekrutmen dan seleksi menjadi PNS. Direktur Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Dirdiktendik) Kemenristekdikti, Supriadi Rustad, mengatakan bahwa pada prinsipnya sarjana guru yang ingin melamar menjadi PNS wajib lulus program pendidikan profesi guru (PPG). Kelulusan itu akan diuji dengan praktek mengajar di daerah pedalaman (SM3T) dan pendidikan di asrama. Program SM3T ditambah dengan pendidikan asrama dijalankan calon guru selama dua tahun. Jebolan program PPG tidak hanya memiliki kompetensi pedagogik atau keilmuan guru semata, tetapi juga memiliki kompetensi kepribadian dan kepedulian sosial. Melalui kehidupan di asrama para calon guru secara khusus dilatih disiplin waktu yang ketat. Melalui cara ini akan diperoleh calon guru PNS yang sungguh profesional. Selama ini untuk menjadi guru PNS tidak ada seleksi yang tepat dan khusus. Celakanya lagi ada orang yang memilih jadi guru, karena tidak diterima melamar kerja di mana-mana. Konsekwensinya adalah terdapat banyak guru PNS di lapangan yang bekerja tidak dengan kualifikasi sebagai seorang guru profesional. Ujungnya proses pembelajaran tidak berjalan dengan baik, dan peserta didik dirugikan.

Program Sarjana Mengajar merupakan salah satu proses rekrutmen guru profesional yang baik dan diharapkan akan berhasil guna. Pesertanya ditransfer ke pelosok untuk mengajar, dan setelahnya juga harus mengikuti pendidikan profesi guru dan pengangkatannya untuk menjadi guru PNS tidak secara otomatis, harus mengikuti proses rekrutmen dan seleksi. Selain

itu, guru yang dipersiapkan juga tidak sekadar memenuhi kebutuhan jumlah dan profesionalitas di wilayah pengabdian, tetapi juga diharapkan bisa menjadi agen perubahan di masyarakat. Tidak hanya dalam soal pendidikan, tetapi secara sosial kemasyarakatan, mereka belajar menjadi pribadi kokoh, adaptif, tapi juga mengubah kultur masyarakatnya menjadi lebih baik. Selain untuk kemajuan dalam kehidupan bermasyarakat, kehadiran SM3T juga menjadi pintu masuk yang efisien dan efektif untuk menjangkau asupan informasi tentang potret pendidikan di daerah dengan kategori 3T, mulai dari penemuan bibit potensial di daerah itu hingga pemetaan fisik sekolah dan verifikasi data sekolah secara cepat dan akurat dengan teknologi informasi demi sebuah perubahan ke arah yang lebih baik.

Pemerintah akan membuat pemetaan prihal kebutuhan guru baru secara nasional. Selanjutnya Kemenristekdikti melalui kampus Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) membuka seleksi peserta PPG. Jumlah yang diterima PPG ini disesuaikan dengan kebutuhan nasional. Sarjana pendidikan maupun sarjana non pendidikan, seperti lulusan politeknik, boleh mendaftar untuk mengikuti seleksi PPG. Khusus untuk sarjana program diploma IV dari politeknik, diproyeksikan menjadi guru produktif di SMK sesuai dengan bidangnya. Tawaran proses baru sebagai persyaratan untuk rekrutmen dan seleksi guru PNS oleh kemenristekdikti ini mendapat sambutan yang positif dari kepala daerah. Sejumlah kepala daerah yang pernah menjadi tuan rumah SM3T, akan membuka formasi PNS guru untuk alumni SM3T. Meskipun program SM3T ini dijalankan oleh pemerintah pusat, status guru PNS setelah lolos seleksi tetap berada dalam wewenang pemerintah daerah setempat.

Menristekdikti, Muhammad Nasir, mendukung program baru ini sebagai persyaratan untuk rekrutmen dan seleksi guru CPNS. Hal yang sama juga dilakukan oleh Mendikbud sebelumnya, Anies Baswedan. Menurutnyanya selama ini rekrutmen dan seleksi calon guru menjadi PNS terlalu longgar. Siapa saja bisa menjadi guru, tanpa ada seleksi kompetensinya. Ujungnya pemerintah mengalami kesulitan dalam proses pembinaan dan pengawasan. Mendikbud sepakat jika proses rekrutmen dan seleksi menjadi guru PNS diperketat untuk mendapatkan guru-guru yang berkualitas. SM3T menurut beliau merupakan program yang sangat baik. Dampak dari program ini

sangatlah positif karena sungguh membekali para calon guru baru dengan banyak pengalaman dalam perjuangan dan pengabdian mereka untuk mencerdaskan dan menanamkan jiwa cinta Indonesia kepada putra putri bangsa, khususnya di daerah 3T, sekaligus sebagai tali untuk mempererat keutuhan NKRI.

Alasan lain diterapkannya program SM3T dan PPG adalah untuk menghindari orang-orang yang melamar kerja di mana-mana kemudian tidak lolos dan jalan akhirnya menjadi guru, hal mana akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Pertanyaannya, mengapa orang-orang seperti itu bisa menjadi guru? Jawabannya jelas, yakni pemerintah sendirilah yang memberi peluang untuk itu. Jika pemerintah tegas dan konsisten dalam hal persyaratan dan proses rekrutmen serta seleksi guru PNS, dan tidak menjembatani orang-orang yang tidak memiliki jiwa sebagai pendidik untuk masuk dalam dunia pendidikan, maka hal tersebut tidak mungkin terjadi.

4. Kajian dan catatan analisis dari penulis

Program PPG dan SM3T, oleh pemerintah menjadi program yang efektif dalam membantu para calon guru untuk proses rekrutmen dan seleksi PNS karena akan mencetak tenaga-tenaga guru yang profesional, yang akan berdampak langsung terhadap prestasi belajar siswa. Kita patut memberi apresiasi yang setinggi-tingginya kepada pemerintah dengan hadirnya program ini. Dalam analisa penulis setelah membaca banyak naskah dan menerima informasi tentang pelaksanaan SM3T dan PPG, penulis melihat ada beberapa hal yang menjadi kekuatan dan juga kelemahan dari program ini.

4.1. Kekuatan dari program SM3T dan PPG

- a) Program SM3T dan PPG menjadi program yang cukup efektif dalam memberi kesempatan kepada para calon guru muda yang baru saja menyelesaikan pendidikan keguruan untuk mengabdikan di sekolah-sekolah terluar, terdepan dan tertinggal di seluruh wilayah Indonesia. Program ini sekaligus menjadi persyaratan untuk mengikuti proses rekrutmen dan seleksi sebagai Guru Garis Depan (GDD) dan sebagai PNS.
- b) Pemerintah memberi dukungan dana yang sangat memadai bagi para calon guru muda yang bersedia dan lolos sebagai tenaga SM3T.

- c) Adanya monitoring dan evaluasi yang bertahap dan berkelanjutan dari pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan.
- d) Animo para calon guru muda cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah peserta yang mau mengikuti program SM3T dan PPG, meskipun tidak semua diterima dan digembleng melalui program ini.
- e) Masyarakat yang menjadi sasaran SM3T cukup antusias menerima dan memberi dukungan terhadap kehadiran tenaga SM3T.
- f) Kehadiran para peserta SM3T sangat membantu terlaksananya kegiatan belajar mengajar di sekolah dengan kategori 3T yang selama ini tidak dilaksanakan dengan baik, dengan berbagai alasan dan kendala.
- g) Banyak peserta yang setelah menyelesaikan program SM3T selama dua tahun tetap terpenggil untuk menjadi GGD, sebagai wujud kecintaan dan tanggung jawab mereka secara moril terhadap pendidikan anak-anak bangsa di Indonesia.

4.2. Kelemahan dari program SM3T dan PPG

- a) LPTK yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai pusat persiapan untuk para peserta SM3T sebelum ditempatkan di daerah 3T yang kemudian akan dilanjutkan dengan PPG, masih sangat terbatas (hanya 10 LPTK dengan penyebaran yang tidak merata untuk seluruh daerah di Indonesia).
- b) Kalau melihat perbandingan antara lulusan tenaga pendidikan dengan lowongan kerja di sekolah-sekolah yang tidak berimbang, maka program ini belum maksimal dalam mencetak tenaga-tenaga guru yang profesional. Hal ini disebabkan karena informasi dari daerah (dinas pendidikan) menjadi acuan bagi pemerintah pusat untuk menetapkan kuota peserta PPG dan SM3T. Jumlah peserta sangat dibatasi. Bagaimana dengan lulusan yang lainnya, yang juga memenuhi persyaratan secara akademik dan juga beberapa kompetensi lainnya, tetapi tidak dapat diakomodir sebagai peserta PPG dan SM3T (karena tidak lulus seleksi) dengan berbagai alasan atau karena pesertanya sudah mencukupi?

- c) Bagaimana dengan para calon guru (lulusan baru) yang menyelesaikan pendidikan keguruan di daerah-daerah dengan berbagai keterbatasan dan sudah terbiasa dengan suasana serta kesulitan-kesulitan daerah 3T. Mereka diharuskan untuk mengikuti program yang sama dengan para calon guru yang tamat dari fakultas keguruan yang ada di kota-kota besar, khususnya program SM3T, dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan LPTK yang telah dipilih. Apakah ada model yang lain bagi para calon guru yang berasal dari daerah dengan kategori 3T?
- d) Persyaratan IPK untuk calon peserta program PPG dan SM3T adalah minimal 2,75. Bagaimana dengan lulusan yang IPK-nya berada di bawah 2,75 (misalnya 2,50 atau 2,70) tetapi sungguh memiliki semangat untuk melayani para peserta didik dan juga terpenggil untuk menjadi guru? Apakah ada jalur lain untuk mengakomodir kelompok calon guru seperti ini? Jika tidak, maka akan terjadi penambahan jumlah angka pengangguran yang berijazah sarjana pendidikan dan ketidakberimbangan antara calon guru yang tamatan dari fakultas keguruan atau sejenisnya di daerah dan yang berasal dari perkotaan. Ketidakseimbangan akan terjadi juga antara calon guru pendatang (yang bukan dari daerah di mana mereka mengabdikan) dengan calon guru yang adalah “putera-puteri daerah”, karena untuk daerah-daerah tertentu di Indonesia, IPK 2,75 ke atas agak sulit untuk dijangkau oleh para mahasiswa dan Perguruan Tinggi tidak mungkin menetapkan hal itu sebagai standar minimal untuk para mahasiswanya.
- e) Jumlah LPTK yang dipilih dan ditetapkan oleh pemerintah (Kementerian Pendidikan) masih sangat kurang, hanya 10 LPTK untuk seluruh Indonesia dengan penyebaran yang tidak merata.
- f) Program SM3T dan PPG adalah produk politik dan sangat tergantung pada kondisi dan kebijakan politik. Konsekwensinya adalah jika kondisi politik berubah atau otoritas yang mencetuskan ide dan program ini diganti ada kemungkinan (bahkan sangat besar prosentasenya) program ini diganti.

- g) Menjadi ajang terjadinya ketidakadilan dalam merekrut dan menyeleksi calon guru-guru menjadi PNS, jika yang membutuhkan tenaga guru baru (permintaan dari pemerintah daerah) atau kuotanya lebih besar daripada jumlah pelamar yang telah mengikuti program SM3T dan PPG. Bukan tidak mungkin, pemerintah (khususnya di daerah-daerah yang menjadi penentu kelulusan seleksi PNS) akan merekrut dan menyeleksi juga tenaga-tenaga guru yang belum mengikuti SM3T untuk menjadi guru di daerahnya, khususnya di daerah-daerah terpencil. Inilah kebijakan yang dapat menuai ketidakadilan walaupun tujuannya sangat mulia.

4.3. Beberapa harapan agar program SM3T dan PPG menjadi program yang efektif bagi para calon guru untuk mengikuti rekrutmen dan seleksi sebagai PNS

Agar supaya harapan dari pemerintah, masyarakat, lembaga pendidikan dan orangtua dapat terwujud, yakni munculnya angkatan muda guru-guru PNS yang berkualitas, maka penulis mengajukan beberapa harapan berkaitan dengan program PPG dan SM3T, sehingga program ini menjadi persyaratan utama untuk para calon guru sebelum mengikuti proses rekrutmen dan seleksi sebagai PNS:

- a) Jika program SM3T menjadi salah satu syarat untuk merekrut dan menyeleksi para calon guru sebagai PNS dan sekaligus sebagai solusi untuk menghindari pengangkatan tenaga guru PNS yang tidak berkualitas, maka beberapa point berikut ini perlu dipertimbangkan lagi oleh pemerintah:
- Meningkatkan jumlah kuota penerimaan calon SM3T.
 - Memberi tambahan jangka waktu lulusan bagi peserta yang mengikuti program SM3T, yakni 3 tahun.
 - Memperpanjang usia maksimum peserta yang mengikuti program SM3T. Bagi yang tidak bisa mengikuti rekrutmen dan seleksi sebagai PNS karena alasan usia dapat diseleksi sebagai GDD dengan jumlah tunjangan yang tetap dan setara dengan PNS (sesuai golongan).

Ketiga point yang disebutkan di atas perlu dipertimbangkan secara matang dan bijaksana oleh pemerintah, karena berkaitan dengan masalah waktu dan kesempatan. Setiap kita, sebagai warga negara Indonesia, berhak mendapatkan banyak kesempatan untuk menata masa depan yang lebih baik. Kita yakin ada banyak orang di Indonesia yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memadai dan akan terlihat jika mereka diberikan kesempatan yang seluas-luasnya.

- b) Jumlah LPTK perlu diperbanyak dan kalau bisa mewakili setiap rayon pendidikan di Indonesia. Untuk mendukung hal tersebut, maka pemerintah diminta untuk melengkapi kekurangan fasilitas yang dihadapi oleh LPTK yang ada di rayon yang jauh dari pusat (khususnya untuk fasilitas asrama).
- c) Pemerintah seharusnya mengeluarkan undang-undang yang memayungi dan menjadi dasar hukum yang kuat untuk pelaksanaan program SM3T dan PPG.
- d) Menjadikan SM3T dan PPG sebagai persyaratan pokok untuk mengikuti proses rekrutmen dan seleksi sebagai PNS. Jika peserta seleksi untuk menjadi guru PNS dari SM3T jumlahnya tidak mencukupi maka harus ada kebijakan khusus yang diberikan oleh pemerintah kepada guru-guru baru yang lulus PNS tanpa melewati program SM3T dan PPG setelah kelulusan mereka sebagai PNS, dengan pola dan durasi waktu yang sama dengan yang diikuti oleh peserta SM3T dan PPG.
- e) Salah satu materi yang harus diberikan kepada peserta SM3T sebelum mereka terjun ke tempat pelayanan adalah kearifan lokal dari daerah-daerah tersebut dengan segala aspeknya. Untuk itu, setelah para peserta SM3T mendapat tempat tugas di suatu daerah, kepada mereka perlu diberikan banyak informasi perihal daerah tersebut, sehingga tidak menyulitkan bagi mereka ketika berkarya di daerah itu. Kalau bisa nara sumber yang memberi informasi tentang daerah tujuan adalah mereka yang pernah hidup di daerah itu dan cukup memahami kekhasan daerah itu; bukan narasumber yang mengetahui suatu daerah lewat studi kepustakaan atau informasi-informasi lainnya tentang daerah tersebut (baik secara langsung maupun tidak langsung).

4.4. SM3T dan PPG sebagai persyaratan untuk para calon guru mengikuti rekrutmen dan seleksi sebagai PNS

Salah satu media, agar harapan masyarakat Indonesia untuk mendapatkan guru PNS yang bermutu, yang akan memainkan peranan penting dalam mencerdaskan peserta didik, dapat terwujud adalah dengan dicetuskannya program SM3T dan PPG, yang sudah direalisasikan sejak tahun 2011. Dari beberapa kajian dan catatan evaluasi, baik oleh masyarakat sebagai pengguna tenaga SM3T maupun pemerintah sebagai pencetus dan pelaksana program, karena berkaitan dengan sumber dana dan kebijakan implemementasi, SM3T dan PPG merupakan program yang cocok untuk Indonesia dengan kondisi geografis yang unik dan mendukung pemerataan dalam mendapatkan kesempatan untuk belajar bagi anak-anak bangsa. Sebagai program yang cocok, karena sudah dikaji dari berbagai sudut pandang dan sudah diimplementasi selama lima tahun, bukan berarti program ini tidak memiliki kekurangan atau kelemahan. Seefektif apapun sebuah program, pasti ada titik kelemahan, walaupun prosentasenya kecil jika dibandingkan dengan keunggulan atau kekuatan. Untuk itu, program SM3T dan PPG menjadi persyaratan yang harus diikuti dan dipenuhi oleh setiap calon guru sebelum mengikuti proses rekrutmen dan seleksi sebagai PNS. Melalui program SM3T dan PPG, motivasi dan kompetensi yang dimiliki seseorang untuk menjadi guru sungguh ditempa dan diuji. Pola ini memberi peluang munculnya tenaga-tenaga guru PNS yang profesional, pancasilais dan berwawasan kebangsaan serta global, yang akan berpengaruh secara langsung dan sangat positif terhadap kecerdasan para peserta didik sebagai generasi penerus bangsa Indonesia. Jika demikian maka tujuan pendidikan nasional sebagaimana diatur di dalam UUD 1945 dan Undang-Undang RI tentang sistim pendidikan nasional dapat tercapai.

5. Penutup

SM3T dan PPG untuk saat ini dan dalam konteks tertentu, dapat dikatakan sebagai program unggulan untuk mengkaderkan para calon guru sebelum direkrut dan diseleksi sebagai PNS. Diharapkan agar program ini diterjemahkan secara adil dan merata di seluruh daerah di Indonesia. Untuk itu diperlukan undang-undang yang secara khusus mengatur perihal

program SM3T dan PPG, sebagai persyaratan bagi para calon guru untuk mengikuti proses rekrutmen dan seleksi sebagai PNS. Meskipun program ini menjadi persyaratan utama, tetapi tidak semua calon guru yang telah berhasil mengikuti program SM3T dan PPG akan secara otomatis lulus dan diterima dalam proses rekrutmen dan seleksi sebagai PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Anwar (2005). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Cardoso, Faustino Gomez (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Carlson, K.D., Connerley, M.L., Mecham III, R.L. 2002. *Recruitment Evaluation: The Case for The Quality of Applicants Attracted*. Personnel Psychology.
- Doni Juani, Priansa (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabetha.
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE..
- Hariandja, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan ketiga, Jakarta: PT Grasindo.
- Hariwijaya, M. 2008. *Proses Rekrutmen dan Seleksi*. Yogyakarta: Elmaterra Publishing.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, N. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Jatinangor: Fokusmedia.
- Mardianto, Adi. 2009. *Pedoman Rekrutmen*. Sukoharjo: Insight Solusi Mandiri.
- Mulyasa (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Siagian, Sondang, P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
-
- _____. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinurat, Sahala P. 2008. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi*. Jakarta: Erlangga.
- Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Grafika Indah.
- Undang-Undang Republik Indonesia, No. 14, tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20, tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Winarni, Syaodah, Yarni, Suryanti, Sutarno (2010). *Pedoman PPG SD*.
- <http://www.harianterbit.com/hanteriptek/read/2015/05/25/29745/33/22/Menristek-Dikti-Guru-Lulusan-SM3T-Bisa-Langsung-Jadi-PNS>, diakses tgl 10 Maret 2016
- <http://www.jpnn.com/read/2015/06/27/311981/Ingin-jadi-Guru-PNS-Wajib-Mengajar-di-Pedalaman-Dulu>- diakses tgl 10 Maret 2016