

## KRITIK TERHADAP SELEKSI CALON MAHASISWA KEGURUAN

Elga Andina

13

### Abstrak

*Seleksi calon mahasiswa keguruan merupakan cerminan dari politik pendidikan Indonesia yang berorientasi pada kuantitas namun lemah dalam hal kualitas. Meskipun jumlah mahasiswa di LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) telah sangat banyak, namun belum menjadi determinan dalam perbaikan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini disebabkan calon mahasiswa tidak tersaring dengan baik. Tulisan ini ingin mengkritisi prosedur seleksi calon mahasiswa keguruan yang berimplikasi terhadap kualitas calon guru. Sistem seleksi calon mahasiswa keguruan hanya mengutamakan tes akademik dengan standar yang rendah, tanpa memperhatikan kualitas psikis yang berperan penting dalam performa kerja ketika menjadi guru nantinya. Oleh karena itu, perbaikan seleksi calon mahasiswa keguruan perlu dilakukan dan diatur dengan jelas. Substansi ini signifikan dirumuskan dalam revisi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang sedang dilakukan oleh Komisi X DPR RI.*

### Pendahuluan

Pendaftaran SMBPTN (Seleksi Masuk Bersama Perguruan Tinggi Negeri) mulai dibuka tanggal 10 Juni hingga 24 Juni 2019. Mulai tahun ini, peserta diberikan kesempatan untuk mengikuti ujian sebanyak 2 kali. Jika peserta tidak puas dengan hasil ujian pertama, dapat menggantinya pada ujian kedua. Diharapkan prosedur baru ini dapat mencegah calon mahasiswa salah mengambil jurusan kuliah (Kompas, 10 Juni 2019), yang dapat menyebabkan

mahasiswa tidak menyelesaikan studi atau lulus dengan nilai pas-pasan.

Kesesuaian minat dengan program studi yang dijalani merupakan pendorong agar mahasiswa dapat menyelesaikan perkuliahannya. Meskipun begitu, minat tidak selalu menjadi landasan seseorang memilih jurusan tertentu, seperti yang terjadi di fakultas ilmu keguruan dan ilmu pendidikan. Banyak mahasiswa keguruan yang sebenarnya tidak berminat menjadi guru, namun profesi ini



berpeluang memberikan imbalan penghasilan yang memadai. Buktinya, hampir sepertiga lulusan pendidikan tinggi yang masuk ke angkatan kerja adalah lulusan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) (Andina, 2018: 204). Kemenristekdikti mengakui bahwa tahun 2017 ada lebih dari 450 LPTK, dengan jumlah mahasiswa lebih dari 1,5 juta. Pertumbuhan minat pendidikan keguruan antara tahun 2005 dan 2010 mencapai lima kali lipat (Kemendikbud, The World Bank, & Australian Aid, 2014: 5-6). Jika diperkirakan lulusan sarjana kependidikan sekitar 300.000 orang per tahun, maka akan terjadi *over supply* mengingat kebutuhan guru hanya sekitar 40.000 orang per tahun (<http://sumberdaya.ristekdikti.go.id>, 2017).

Yang lebih menyedihkan adalah jumlah yang banyak tidak sebanding dengan mutu lulusan LPTK. Kualitas guru masih memprihatinkan, tercermin dari hasil penelitian Fahmi (2013) yang melakukan survei terhadap 1.924 guru SMA/MA program IPA dan 1.547 guru SMA/MA program IPS di 21 provinsi dan 100 kabupaten/kota di Indonesia. Ia menemukan bahwa masih banyak guru yang belum layak mengajar karena rendahnya pemahaman terhadap mata pelajaran yang diajarkannya. Sebanyak 13% guru mengajar tidak sesuai dengan kewenangan mengajar, banyak ditemukan guru tidak bisa menggunakan komputer, metode mengajarnya ceramah, tidak bisa menerapkan metode mengajar yang aktif dan menyenangkan, tidak bisa memanfaatkan dan mengolah informasi dari internet, tidak kontekstual, dan seterusnya. Tidak

heran jika pengamat pendidikan, Tilaar (1997, dalam Prayitno, 2017:14) menilai bahwa LPTK telah gagal melahirkan guru yang menguasai ilmu pengetahuan dan memiliki kompetensi profesional.

Kegagalan ini tentu tidak semata-mata karena proses pendidikan yang berlangsung di LPTK. Namun juga dikarenakan lemahnya sistem seleksi yang tidak mampu menemukan calon mahasiswa yang tepat untuk dididik menjadi guru. Meskipun demikian, proses seleksi calon mahasiswa keguruan tidak pernah direvisi untuk menyaring sumber daya manusia terbaik, yang akhirnya menjadi sumber dari berbagai permasalahan tata kelola guru. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), substansi mengenai seleksi calon mahasiswa keguruan yang hendak memasuki pendidikan guru sama sekali tidak disinggung. Tulisan ini ingin mengkritisi prosedur seleksi calon mahasiswa keguruan yang berimplikasi terhadap kualitas calon guru.

### **Prosedur Seleksi Calon Mahasiswa Keguruan**

Meskipun banyak peminat, menurut Prof. Dr. Soedijarto, M.A (2008: 197), pada umumnya mereka yang masuk LPTK adalah mereka yang tidak dapat masuk fakultas kedokteran, fakultas teknik, fakultas ekonomi, atau fakultas lain. Sementara untuk masuk LPTK tidak sulit karena *passing grade*-nya yang rendah namun memiliki kuota penerimaan yang besar. Perguruan tinggi berlomba-lomba membuka program studi keguruan sehingga

pada tahun 2015, Kemenristekdikti (2016) mencatat ada 421 LPTK (tidak termasuk yang berada di bawah kewenangan Kementerian Agama). Sebagai contoh, tahun ini Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) membuka 8.700 kursi bagi calon mahasiswa di 13 kampus UPI di seluruh Indonesia (<http://pmb.upi.edu/>, 2019). Kuota itu diberikan bagi calon mahasiswa, baik yang masuk melalui jalur SNMPTN, SBMPTN maupun seleksi mandiri UPI. Dapat dibayangkan betapa banyaknya penerimaan mahasiswa keguruan.

Kebutuhan untuk menghasilkan guru dalam jumlah banyak tercermin dalam seleksi calon mahasiswa keguruan hingga saat ini. Sistem seleksi yang diberlakukan bagi calon mahasiswa keguruan di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) berlaku sama seperti seleksi calon mahasiswa selain bidang seni dan olah raga, yaitu untuk memasuki PTN dapat mengikuti: (a) Seleksi Nasional Masuk PTN (SNMPTN) yang dilakukan berdasarkan hasil penelusuran prestasi akademik dan/atau portofolio calon mahasiswa; dan (b) SBMPTN, yang dilakukan berdasarkan hasil Ujian Tulis Berbasis Komputer (UTBK). Selain penerimaan mahasiswa baru melalui SNMPTN dan SBMPTN, PTN dapat melakukan seleksi mandiri di mana dapat menggunakan nilai hasil UTBK. UTBK yang dijadikan landasan seleksi terdiri dari (LPTP, 2019): **Pertama**, Tes Potensi Skolastik (TPS), mengukur kemampuan kognitif, meliputi kemampuan penalaran umum, pengetahuan kuantitatif, pengetahuan dan pemahaman umum, serta kemampuan memahami bacaan dan menulis. **Kedua**, Tes Kompetensi Akademik (TKA),

mengukur pengetahuan dan pemahaman keilmuan yang diajarkan di sekolah dan diperlukan seseorang agar dapat berhasil dalam menempuh pendidikan tinggi, selain mengukur kemampuan kognitif yang terkait langsung dengan konten mata pelajaran yang dipelajari di sekolah. Tes ini menekankan pada *Higher Order Thinking Skills* (HOTS).

Sayangnya, kedua tes di atas hanya mengukur kemampuan kognitif. Hasil tes ini tentu tidak cukup untuk memotret potensi calon mahasiswa secara optimal, karena menurut Bloom et al. (1956) ada tiga domain pembelajaran: (1) kognitif atau pengetahuan; (2) afektif, meliputi perasaan dan emosi (sikap); dan (3) psikomotor atau keterampilan. Ketiganya merupakan kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. Mengetahui salah satu domain saja tidak cukup untuk memprediksikan kemampuan calon mahasiswa dididik menjadi guru profesional. Oleh karena itu, seleksi calon mahasiswa keguruan perlu diperbaiki, bukan saja dari standarnya tetapi juga cara menilai para kandidatnya.

### **Usulan Perbaikan Manajemen Seleksi Calon Mahasiswa Keguruan**

Oleh karena itu, perlu ada perbaikan dalam manajemen seleksi pendidikan keguruan:

**Pertama**, menetapkan persyaratan akademik yang tinggi bagi calon mahasiswa keguruan. Negara maju menetapkan standar yang lebih ketat bagi calon mahasiswa keguruan. Dampaknya tercermin dari pencapaian PISA (*Programme for International Student Assessment*) (Lukaš & Samardžić, 2015). Konsep ini diterapkan di

Finlandia yang didaulat memiliki pendidikan terbaik. Mereka percaya bahwa mahasiswa yang berprestasi sangat penting untuk menjadi guru yang dapat dipercaya mengemban tugas pendidikan.

**Kedua,** melakukan tes khusus untuk mengetahui bakat dan minat calon mahasiswa dengan wawancara dan psikotes. Kemampuan kognitif saja tidak cukup menjadikan seseorang tepat menjadi guru, mereka juga harus memiliki minat terhadap profesi ini. Menurut Harackiewicz, Smith dan Priniski (2016: 1), minat merupakan proses motivasi yang memberikan energi untuk belajar, mengarahkan akademik dan karir, sehingga penting bagi keberhasilan pendidikan. Minat merupakan salah satu modal psikologis yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas guru. Menurut UUGD guru dituntut untuk memiliki empat kompetensi (kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial) yang berarti bahwa guru harus memiliki tidak hanya pengetahuan dan keterampilan lapangan, tetapi juga kualifikasi psikologis. Seorang guru harus dapat menangani perilaku menyimpang dan problem disiplin peserta didik, serta menerapkan strategi manajemen kelas yang efektif. Selain itu, seorang guru dengan harga diri tinggi akan menjadi lebih optimis dan memiliki kesan positif di mata peserta didik, sehingga memengaruhi performa dan praktik mengajarnya (Atmaca, 2017: 1763). Pentingnya kualitas psikis guru juga diperlihatkan dari hasil penelitian De Neve dan Devos (2016, dalam Atmaca, 2017: 1765)

terhadap 272 guru baru di Belgia. Mereka menemukan bahwa *self efficacy* dan komitmen afektif guru menjadi penentu yang membuat guru tetap mengajar. Dengan minat yang positif, calon mahasiswa keguruan diharapkan lebih siap memenuhi kompetensinya sebagai calon guru melalui pendidikan keguruan.

Pemanfaatan psikotes di dalam seleksi calon mahasiswa keguruan telah dipraktikkan di Finlandia. Di Finlandia, tes masuk jurusan keguruan Universitas Helsinki dilakukan dengan dua tahap, yaitu ujian tes nasional dan uji bakat di universitas. Calon mahasiswa guru yang diterima tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademiknya semata, melainkan ada tidaknya gairah alami (*natural passion*) untuk mengajar (Sahlberg, 2015). Calon mahasiswa yang berprestasi belum tentu bisa menjadi guru yang baik, mereka harus memiliki keinginan, bakat, dan komitmen untuk mengajar. Keberhasilan Finlandia meningkatkan kualitas guru dengan memanfaatkan psikotes di dalam proses seleksi calon mahasiswa keguruan, penulis sepakat dengan saran Atmaca (2017: 1772) untuk diadakannya psikotes dalam seleksi calon mahasiswa keguruan bahkan sampai seleksi program-program pendidikan guru dalam jabatan. Penggunaan psikotes dalam seleksi calon mahasiswa keguruan memang berimplementasi terhadap penambahan anggaran. Namun, ini adalah investasi yang lebih murah dibandingkan menghasilkan sumber daya manusia yang tidak memajukan mutu pendidikan.

## Penutup

Untuk menghasilkan guru yang kompeten, maka langkah pertama yang penting dilakukan adalah menyeleksi calon mahasiswa keguruan secara ketat. Sayangnya, seleksi calon mahasiswa keguruan saat ini tidak mendukung pemilihan calon guru yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu ada perbaikan dalam manajemen seleksi pendidikan keguruan, yaitu: (1) menetapkan persyaratan akademik yang tinggi bagi calon mahasiswa keguruan; dan (2) melakukan tes khusus untuk mengetahui bakat dan minat calon mahasiswa dengan wawancara dan psikotes.

Kedua aspek di atas perlu ditegaskan dalam kebijakan pendidikan nasional. Saat ini Komisi X DPR RI telah menginisiasi perubahan Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang sama sekali tidak menyinggung proses pendidikan guru. Oleh karena itu, substansi seleksi calon mahasiswa keguruan perlu menjadi materi dalam revisi undang-undang tersebut.

## Referensi

- Andina, Elga. (2018). "Efektivitas Pengukuran Kompetensi Guru". *Jurnal Aspirasi*, Vol. 9, No. 2, hal. 204-220.
- Atmaca, Ç. (2017). "Using Psychological Tests for Choosing Teacher Candidates". *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, Vol. 6, No. 3, hal. 1759-1777.
- Bloom, B.S. (Ed.). Engelhart, M.D., Furst, E.J., Hill, W.H., Krathwohl, D.R. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The*

*Cognitive Domain*. New York: David McKay Co Inc.

"Daya Tampung Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Pendidikan Indonesia Tahun Akademik 2019/2020", <http://pmb.upi.edu/2019/02/04/daya-tampung-tahun-2019/>, diakses 11 Juni 2019.

Harackiewicz, J. M., Smith, J. L., & Priniski, S. J. (2016). "Interest Matters: The Importance of Promoting Interest in Education". *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, Vol. 3, No. 2, hal. 220-227.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, The World Bank, & Australian Aid. (2014). "Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia: Seberapa Responsif terhadap Pasar Kerja?". *Policy Brief* 89222.

Lukaš, L., & Samardžić, D. (2015). "Admission Requirements for Teacher Education As a Factor of Achievement". In 2nd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM2015, Vol. 2, hal. 17-24.

"Menyoal Pendidikan Calon Guru", <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/index.php/2017/07/11/menyoal-pendidikan-calon-guru/>, diakses 11 Juni 2019.

Prayitno, Ujianto Singgih. (2017). "Peran Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan: Perspektif Pendidikan Berbasis Masyarakat", dalam *Permasalahan Tata Kelola Guru: Implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen dalam Penyelenggaraan Tata Kelola Guru* (Masdar Hilmy, ed). Jakarta: Pusat Penelitian Badan

Keahlian DPR RI.  
“Putuskan Pilihan Kuliah dengan Matang”, Kompas, 10 Juni 2019, hal. 9.  
Soedijarto. (2008). Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.

“Ujian Tulis Berbasis Komputer (UTBK)”, <https://ltmpt.ac.id/?mid=8>, diakses 11 Juni 2019.

“What makes Finnish teachers so special? A: It’s not brains”, <https://www.theguardian.com/education/2015/mar/31/finnish-teachers-special-train-teach>, diakses 11 Juni



Elga Andina  
[elga.andina@dpr.go.id](mailto:elga.andina@dpr.go.id)

---

Elga Andina, S.Psi., M.Psi., menyelesaikan pendidikan S1 Psikologi Universitas Airlangga pada tahun 2005 dan Pendidikan S2 Profesi Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Indonesia pada tahun 2008. Saat ini menjabat sebagai Peneliti Muda Psikologi pada Pusat Penelitian-Badan Keahlian DPR RI. Beberapa karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan melalui jurnal dan buku antara lain: Kejahatan Sadis oleh Remaja: Studi Kasus Begal Sepeda Motor di Kota Depok (2015); Layanan Kesehatan Jiwa Dasar di Era Jaminan Kesehatan Nasional (2015) & Pekerja Penyandang Disabilitas: Antara Bias, Prejudice dan Diskriminasi (2014).

---

**Info Singkat**

© 2009, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI  
<http://puslit.dpr.go.id>  
ISSN 2088-2351

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi tulisan ini tanpa izin penerbit.