

# *Kediklatan*

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud

---

**EFEKTIVITAS PENDEKATAN HOTS (*HIGHER ORDER THINKING SKILLS*) DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PELAYANAN PUBLIK BAGI PESERTA TOF (*TRAINING OF FACILITATOR*)**

*Suyono*

---

**PERSEPSI DAN PREFERENSI KEPALA SEKOLAH SMP DAN SMA/SMK DI JAKARTA TERHADAP SUPERVISI AKADEMIK**

*Mangasa Aritonang*

---

**PERAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL PENGAJAR TERHADAP KEBERHASILAN PEMBELAJARAN**

*Nispiansyah*

---

**DISKURSUS PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KODE ETIK APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

*Suhanda*

---

**HUBUNGAN AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR KESEHATAN JASMANI DAN MENTAL DENGAN KUALITAS LAYANAN PEGAWAI**

*Ali Sadikin*

---



Jurnal Ilmiah

# Kediklatan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud

## SUSUNAN REDAKSI:

### Pembina:

Didik Suhardi, Ph.D.  
Sekretaris Jenderal Kemdikbud

### Penanggung Jawab:

Dra. Garti Sri Utami, M.Ed.  
Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

### Ketua Dewan Redaksi:

Drs. Nispiansyah, M.Pd.

### Wakil Ketua Dewan Redaksi:

Kwarta Adimphrana, S.I.Kom.

### Redaksi:

Satrijo Widodo, S.Sos, M.Pd.  
Miskuindu AS, S.Pd., M.Pd.  
Dra. Mariana Djuru Radjah, M.Pd.  
Kokom Komala, S.Pd., M.Pd.  
Dr. Johan Maulana, M.Pd.  
Akhmad Hadi, S.Pd., M.Pd.

### Penyunting:

Dr. Ganefo Ginting, ST, M.M.  
Sunarto, S.Sos., M.Si.  
Dra. Suwarni  
Jarni, S.Pd., M.Pd.  
Falentin Kristian Ningrum, S.Psi., M.Psi.  
Nur Amrizal, S.Pd.  
Rusdi Kurniawan, S.Pd.

### Penelaah Ahli (Mitra Bestari):

Prof. Dr. Tri Marhaeni Pudji Astuti, M.Hum

### Sekretariat:

Dra. Syarifah Suraiya  
Yadi Heryadi, S.Pd.

## DAFTAR ISI

- 376 - 392 EFEKTIVITAS PENDEKATAN HOTS (*HIGHER ORDER THINKING SKILLS*) DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PELAYANAN PUBLIK BAGI PESERTA TOF (*TRAINING OF FACILITATOR*)  
*Suyono*
- 393 - 402 PERSEPSI DAN PREFERENSI KEPALA SEKOLAH SMP DAN SMA/SMK DI JAKARTA TERHADAP SUPERVISI AKADEMIK  
*Mangasa Aritonang*
- 403 - 408 PERAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL PENGAJAR TERHADAP KEBERHASILAN PEMBELAJARAN  
*Nispiansyah*
- 409 - 418 DISKURSUS PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KODE ETIK APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
*Suhanda*
- 419 - 425 HUBUNGAN AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR KESEHATAN JASMANI DAN MENTAL DENGAN KUALITAS LAYANAN PEGAWAI  
*Ali Sadikin*

### Diterbitkan Oleh:

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI**

Jalan Raya Ciputat-Parung Km. 19 Bojongsari, Depok 16517 Telp. (021) 7490411, Fax. (021) 7491174  
Website : <http://pusdiklat.kemdikbud.go.id> Email : [pusdiklat@kemdikbud.go.id](mailto:pusdiklat@kemdikbud.go.id)

# EFEKTIVITAS PENDEKATAN HOTS (*HIGHER ORDER THINKING SKILLS*) DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PELAYANAN PUBLIK BAGI PESERTA TOF (*TRAINING OF FACILITATOR*)

Suyono  
suyono200@ymail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) bagi calon pengampu Agenda III materi Pelayanan Publik bagi Calon Pegawai Negeri Sipil dengan menggunakan Pendekatan *Higher Order Thinking Skills (HOTS)*. Subjek penelitian ini adalah 133 peserta dari beberapa Lembaga Diklat. Metode penelitian adalah penelitian evaluatif dengan analisis data membandingkan pedoman penilaian dengan hasil yang dicapai peserta. Hasil penelitian menunjukkan nilai peserta adalah 19 (14,28%) peserta memperoleh nilai Baik Sekali, 102 (76,69%) nilai Baik, dan 12 (9,02%) nilai Cukup.

Kata Kunci: efektivitas, pelatihan, pendekatan, *higher order thinking skill*

## ABSTRACT

*This research was conducted to determine the effectiveness of the Training of Facilitator for prospective Agenda III material on Public Services for Prospective Civil Servants using the Higher Order Thinking Skills (HOTS) Approach. The subjects of this study were 133 participants from several Education and Training Institutions. The research method is evaluative research with data analysis comparing the guiding guidelines with the results achieved by participants. The results showed the value of participants was 19 (14.28%) participants scored Very Good, 102 (76.69%) Good grades, and 12 (9.02%) Sufficient grades*

*Keywords: effectiveness, training, approach, higher order thinking skills*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan masyarakat yang menginginkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan mutu pelayanan dan kinerjanya, maka lembaga Diklat harus memperbaharui metode, sistem, pendekatan, dan strategi yang mampu menjawab tuntutan masyarakat. Pelatihan merupakan proses yang integral dan untuk dapat merancang program pelatihan/diklat diperlukan langkah-langkah sebagai suatu siklus (Bintoro, 2014:33)

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) adalah Pelatihan yang dilaksanakan untuk mempersiapkan para fasilitator dan penyelenggara pelatihan yang telah dikembangkan dan disempurnakan oleh Instansi Pembina Diklat (Perka LAN Nomor 23 Tahun 2016).

Pelatihan Penerapan Kebijakan diselenggarakan dengan tujuan untuk :

1. penerapan kebijakan terpadu dengan penyelenggaraan program pelatihan yang telah dikembangkan dan disempurnakan oleh Instansi Pembina Diklat; dan
2. meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan bagi tenaga pelatihan, untuk mempersiapkan penyelenggaraan pertama kali program pelatihan yang telah dikembangkan dan disempurnakan oleh Instansi Pembina Diklat.

Sasaran Pelatihan Penerapan Kebijakan adalah terlaksananya penerapan kebijakan terpadu dengan penyelenggaraan program pelatihan dan terwujudnya kesiapan Lembaga Pelatihan Pemerintah Terakreditasi dalam menyelenggarakan kebijakan penyelenggaraan program pelatihan yang

telah dikembangkan dan disempurnakan oleh Instansi Pembina Diklat.

Kompetensi yang akan dicapai dalam Pelatihan Penerapan Kebijakan adalah : 1. memahami landasan pengembangan program Pelatihan 2. memahami pedoman penyelenggaraan pelatihan; 3. memahami pokok substansi Mata Pelatihan; 4. menerapkan inovasi metode pembelajaran; 5. menerapkan sistem evaluasi/penilaian; 6. melakukan *transfer knowledge* dan *skill*. Pada artikel ini fokus pembahasan adalah bagaimana peta kompetensi para widyaiswara atau fasilitator pengampu agenda III materi Pelayanan Publik melalui TOF yang dilaksanakan oleh LAN pada Kementerian/Lembaga Diklat Pemerintah yang melaksanakan Pelatihan Dasar CPNS.

## KAJIAN LITERATUR

Menurut Arend dalam Nur (2011:4) strategi-strategi belajar merujuk pada perilaku dan proses-proses pikiran yang digunakan peserta didik yang mempengaruhi apa yang dipelajarinya, termasuk ingatan dan metakognitif. Tujuan utama strategi-strategi belajar adalah mengajarkan siswa untuk belajar mandiri. Menurut Claire Weinstein dan Richard Meyer, seperti yang dikutip Slavin (1997:243) mengajar yang baik adalah mengajari peserta didik bagaimana belajar, bagaimana mengingat, bagaimana berfikir, dan bagaimana mendorong diri sendiri. Kebanyakan pendidik sepakat dengan Weinstein dan Meyer, bahwa mengajari peserta didik bagaimana cara belajar adalah tujuan pendidikan yang penting. Guru perlu mengembangkan prinsip-prinsip umum tentang bagaimana belajar, bagaimana mengingat, bagaimana memecahkan masalah, dan kemudian mengemasnya dalam bentuk pelajaran yang siap diterapkan, dan kemudian memasukkan metodemetode ini dalam kurikulum. “ Weinstein & Meyer dalam Nur (2011: 5).

Hasil belajar menurut Suprijono dalam Widodo (2012:34) adalah pola-pola perbuatan tertentu, nilai-nilai, pengertian-pengertian, sikap-sikap, apresiasi dan ketrampilan. Supratiknya (2012: 5) menjelaskan bahwa

hasil belajar yang menjadi objek penilaian kelas berupa kemampuan-kemampuan baru yang diperoleh peserta didik setelah mereka mengikuti proses belajar-mengajar.

Menurut Sumardi Suryabrata (2002) dalam Nyanyu Khadijah (2014:50) menyatakan bahwa belajar adalah suatu proses yang memiliki tiga cirri, yaitu: (1) proses tersebut membawa perubahan (baik actual maupun potensial), (2) perubahan itu pada pokoknya adalah didapatkannya kecakapan baru, dan (3) perubahan itu terjadi karena usaha (dengan sengaja). Definisi ini menekankan pada hasil belajar berupa perubahan pada diri seseorang.

Menurut Daryanto dan Bintoro (2014:33) Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang integral dan untuk dapat merancang program pelatihan/diklat diperlukan langkah-langkah sebagai suatu siklus yaitu: (1) Mengkaji kebutuhan pelatihan (*Training Need Assesment*), (2) Merumuskan tujuan pelatihan (*Training Objective*), (3) Proses merancang program pelatihan (*Training Design*), (4) Melaksanakan program pelatihan (*Training Implementation*), (4) Melakukan Evaluasi Program Pelatihan (*Training Evaluation*).

Menurut Ahmadi dan Supriono (1991), suatu proses perubahan baru dapat dikatakan sebagai hasil belajar jika memiliki ciri-ciri: (1) terjadi secara sadar, (2) bersifat fungsional, (3) bersifat aktif dan positif, (4) bukan bersifat sementara, (5) bertujuan dan terarah, dan (6) mencakup seluruh aspek tingkah laku. Berdasarkan pandangan ini bahwasanya ciri-ciri perubahan sebagai hasil belajar jika peserta diklat mampu memperlihatkan perubahan secara signifikan sebagai hasil sebuah diklat.

## Pendekatan HOTS

Dalam dunia pendidikan berpikir merupakan bagian dari ranah kognitif. Konsep Benjamin S. Bloom dkk. dalam buku *Taxonomy of Educational Objectives* (1956). Bloom mengklasifikasikan ranah kognitif ke dalam enam tingkatan (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) pemahaman (*comprehension*), (3) penerapan (*application*), (4) menganalisis (*analysis*), (5) mensintesis (*synthesis*), dan (6) menilai (*evaluation*). Keenam tingkatan

ini merupakan rangkaian tingkatan berpikir manusia. Berdasarkan tingkatan tersebut, maka dapat diketahui bahwa berpikir untuk mengetahui merupakan tingkatan berpikir yang paling bawah (*lower*) sedangkan tingkatan berpikir paling tinggi (*higher*) adalah menilai. Tingkatan 1 hingga 3, sesuai konsep awalnya, dikategorikan sebagai kemampuan berpikir tingkat rendah (LOTS). Sedangkan butir 4 sampai 6 dikategorikan sebagai kemampuan berpikir tingkat tinggi (HOTS). Anderson, L., and Krathwohl (2001) dalam bukunya berjudul *Assesing: A Revision of Bloom's Taxonomy* yang dipublikasikan oleh Publishing Co, New York, US merevisi level taxonomi ini menjadi *remembering, understanding, applying, analysing, evaluating, creating*. Hasil revisi dari Anderson dan Krathwohl ini sangat mudah diterima oleh banyak saintisi dan praktisi sehingga keberadaannya selalu menjadi rujukan dari teori pembelajaran (Dafik, 2014). Dari definisi tersebut maka dapat diketahui bahwa berpikir tingkat tinggi membutuhkan berbagai langkah-langkah pembelajaran dan pengajaran yang berbeda dengan hanya sekedar mempelajari fakta dan konsep semata. Dalam berpikir tingkat tinggi meliputi aktivitas pembelajaran terhadap keterampilan dalam memutuskan hal-hal yang bersifat kompleks semisal berpikir kritis dan berpikir dalam memecahkan masalah. Meski memang berpikir tingkat tinggi sulit untuk dipelajari dan diajarkan, namun kegunaannya sudah tidak diragukan lagi.

Alice Thomas dan Glenda Thorne mendefinisikan istilah HOTS dalam artikel yang berjudul *How to Increase Higher Order Thinking* (2009) sebagai cara berpikir pada tingkat yang lebih tinggi daripada menghafal, atau menceritakan kembali sesuatu yang diceritakan orang lain. Pada saat seseorang menghafalkan dan menyampaikan kembali informasi tersebut tanpa harus memikirkannya, disebut memori hafalan (*rote memory*). Seseorang tak berbeda dengan robot, bahkan ia melakukan apapun yang diprogram dilakukannya, sehingga ia juga tidak dapat berpikir untuk dirinya sendiri.

Berpikir tingkat tinggi secara singkat dapat dikatakan sebagai pencapaian berpikir kepada pemikiran tingkat tinggi dari sekedar pengulangan fakta-fakta. Berpikir tingkat tinggi mengharuskan kita melakukan sesuatu atas fakta-fakta. Kita harus memahaminya, menghubungkan satu sama lainnya, mengkategorikan, memanipulasi, menempatkannya bersama-sama dengan cara-cara baru, dan menerapkannya dalam mencari solusi baru terhadap persoalan-persoalan baru.

### **Pelayanan Publik**

Beberapa pengertian pelayanan dan pelayanan publik, dalam pembahasan diuraikan singkat beberapa selalu pengertian yang dikutip dari para ahli dan Pemerintah dapat diuraikan sebagai berikut : a. *American Marketing Association*, seperti dikutip oleh Cowell (1984:22) menyatakan bahwa; "Pelayanan pada dasarnya adalah merupakan kegiatan atau manfaat yang ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain dan pada hakekatnya tidak berwujud serta tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu, proses produksinya mungkin dan mungkin juga tidak dikaitkan dengansuatu produk fisik".

b. Lovelock, Cristoper H (1991:7) mengatakan bahwa "service adalah produk yang tidak berwujud, berlangsung sebentar dan dirasakan atau dialami" Artinya *service* merupakan produk yang tidak ada wujudatau bentuknya sehingga tidak ada bentukyang dapat dimiliki, dan berlangsung sesaat atau idak tahan lama, tetapi dialami dandapat dirasakan oleh penerima layanan. c. A. Ismato (2002) mengatakan bahwa siklus pelayanan adalah "Sebuah rangkaian peristiwa yang dilalui pelanggan sewaktu menikmati atau menerima layanan yang diberikan. Dikatakan bahwa siklus layanan dimulai pada saat konsumen mengadakan kontak pertama kali dengan *service delivery system* dan dilanjutkan dengan kontak-kontak berikutnya sampai dengan selesai jasatersebut diberikan".

Sementara itu untuk memperkuat pemahaman tentang pelayanan publik, disajikan beberapa pengertian pelayanan publik. a. Menurut Undang-Undang Nomor

25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dijelaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

b. Pelayanan publik menurut Lembaga Administrasi Negara (1998) diartikan: “Sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintahan di Pusat dan Daerah, dan di lingkungan BUMN/BUMD dalam bentuk barang dan /atau jasa, baik dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan”

c. Departemen Dalam Negeri (Pengembangan Kelembagaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, 2004) menyebutkan bahwa; Pelayanan publik adalah suatu proses bantuan kepada orang lain dengan cara-cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal tercipta kepuasan dan keberhasilan. Setiap pelayanan menghasilkan produk, baik berupa barang dan jasa.

d. Black (1979) mendefinisikan pelayanan publik sebagai berikut “*Something in which the public, the community at large, has some pecuniary interest, or some interest by which their legal rights or liabilities are affected. It does not mean anything so narrow as mere, or as the interest of particular localities*”.

e. Davit Mc Kevitt( 1998) dalam bukunya *Managing Core Public Services*, membahas secara spesifik mengenai inti pelayanan publik yang menjadi tugas pemerintah dan pemerintah daerah, menyatakan bahwa “*Core Public Services my be defined as those sevices which are important for the protection and promotion of citizen well-being, but are in are as where the market is in capable of reaching or even approaching a socially optimal state; health, education, welfare and security provide the most obvious best know example*”.

Dari beberapa pengertian pelayanan dan pelayanan publik yang diuraikan tersebut, maka pelayanan publik dapat disimpulkan sebagai pemberian layanan atau melayani

keperluan orang atau masyarakat dan/atau organisasi lain yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu, sesuai dengan aturan pokok dan tatacara yang ditentukan dan ditujukan untuk memberikan kepuasan kepada penerima pelayanan.

Dengan demikian, terdapat 3 unsur penting dalam pelayanan publik, yaitu unsur pertama, adalah organisasi penyelenggara pelayanan publik, unsur kedua, adalah penerima layanan (pelanggan) yaitu orang atau masyarakat atau organisasi yang berkepentingan, dan unsur ketiga, adalah kepuasan yang diberikan dan/atau diterima oleh penerima layanan (pelanggan).

Unsur pertama, adalah setiap imstitusi penyelenggara Negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan UndangUndang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik.

Unsur kedua, adalah orang, masyarakat atau organisasi yang berkepentingan atau memerlukan layanan (penerima layanan), pada dasarnya tidak memiliki daya tawar atau tidak dalam posisi yang setara untuk menerima layanan, sehingga tidak memiliki akses untuk mendapatkan pelayanan yang baik. Posisi inilah yang mendorong terjadinya komunikasi dua arah untuk melakukan KKN dan memperburuk citra pelayanan dengan mewabahnya Pungli, dan ironisnya dianggap saling menguntungkan.

Unsur ketiga, adalah kepuasan pelanggan menerima pelayanan, unsur kepuasan pelanggan menjadi perhatian penyelenggara. Di masa yang lalu, para ilmuwan mendefinisikan pelayanan publik sebagai semua jenis pelayanan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Pameo yang terkenal pada saat itu adalah: “*whatever government does is public service*”. Artinya semua barang/jasa publik yang dibutuhkan oleh masyarakat dan diselenggarakan oleh negara disebut sebagai pelayanan publik (Dwiyanto, 2010:14). Paradigma yang melihat pelayanan publik seperti ini sering disebut sebagai paradigma kuno atau *Old Public Administration* (OPA). Dalam paradigma OPA tersebut negara

dianggap sebagai satu-satunya lembaga yang paling mampu menyelesaikan segala persoalan yang dihadapi oleh masyarakat. Cara pandang yang demikian tidak mengejutkan karena pada saat itu sektor swasta dan juga masyarakat sipil belum berkembang dan mampu menjadi alternatif untuk membantu pemerintah dalam menyelesaikan masalah publik. Perkembangan paradigma pelayanan publik yang sudah mulai memunculkan peran swasta dalam menyediakan pelayanan publik terjadi pada masa *New Public Management* (NPM). Pada masa ini para manajer pelayanan publik dan penyedia jasa layanan publik di program dan dididik untuk menjalankan pelayanan yang berorientasi pada keuntungan. Misalnya pelayanan jasa di rumah sakit yang dulu berpihak pada masyarakat dan gratis, berubah menjadi pelayanan yang berbayar cukup mahal. Beberapa negara Eropa seperti di Inggris, akibat ketidakmampuan membayar asuransi kesehatan yang sangat mahal untuk mendapatkan pelayanan di rumah sakit, membuat banyak masyarakat tidak mampu berusaha mengobati penyakitnya sendiri tanpa mendapatkan pelayanan dari penyedia layanan kesehatan. Setelah kenyataan ini terungkap ke publik, maka banyak mempertanyakan serta menggugat keberadaan, posisi, peran dan tujuan pembentukan negara (birokrasi). Untuk menjawab tantangan tersebut muncullah paradigma baru pelayanan yang disebut *New Public Service* (NPS). Paradigma ini menekankan pentingnya keberadaan negara dalam menyiapkan pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Negara ada dan menunjukkan eksistensi dan keberpihakan terhadap penyediaan layanan dasar bagi masyarakatnya. Perkembangan perubahan paradigma pelayanan dari *Old Public Administration* (OPA) kemudian berubah menjadi *New Public Management* (NPM) dan seterusnya menjadi *New Public Service* (NPS) merupakan sebuah keharusan yang mesti dilaksanakan untuk menjawab tantangan dan tuntutan masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Evaluatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi berupa evaluasi peserta TOF peminatan Pelayanan Publik dengan memperhatikan unsur-unsur yang dinilai yaitu: (1) kompetensi yang dibangun, (2) desain kurikulum, (3) sistem evaluasi peserta, (4) variasi bahan ajar yang digunakan, (5) desain pembelajaran, (6) metode pembelajaran yang digunakan, dan (7) evaluasi pembelajaran.

Subjek penelitian ini adalah 133 responden dari 14 lembaga diklat yang melaksanakan Pelatihan Penerapan Kebijakan (TOF) Pelatihan Dasar Calon PNS dari berbagai kementerian. Pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumentasi nilai peserta TOF yang dilakukan pada kurun waktu Februari 2017 s.d. Maret 2018. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data kuantitatif. Adapun kualifikasi penilaian peserta diklat mengacu pada Peraturan Kepala LAN Nomor 23 Tahun 2016 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training Of Facilitator*) dengan uraian sebagai berikut: Baik Sekali (skor 91,00 – 100); Baik (skor 81,00 – 90,99); Cukup (skor >71,00 – 80,99); Kurang (skor <70,0).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian berikut ini dikemukakan hasil penilaian tentang capaian peserta TOF dalam memahami dan mempresentasikan Agenda III materi Pelayanan Publik dari berbagai Lembaga/Kementerian. Adapun fokus penilaian adalah: (1) kompetensi yang dibangun, (2) desain kurikulum, (3) sistem evaluasi peserta, (4) variasi bahan ajar yang digunakan, (5) desain pembelajaran, (6) metode pembelajaran yang digunakan, dan (7) evaluasi pembelajaran. Ketujuh aspek yang dinilai tersebut diuraikan secara garis besar pada penelitian ini.

### 1. TOF BPSDM DKI Jakarta

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) Pelatihan Dasar Calon PNS di BPSDM DKI Jakarta tahun 2017 diselenggarakan tanggal 31 Januari s.d. 6 Februari 2017 diikuti oleh 30 peserta tenaga fungsional widyaiswara dan pejabat struktural dari BPSDM Provinsi DKI Jakarta. Adapun peserta Materi Pelayanan Publik sebanyak 10 orang merupakan widyaiswara dari BPSDM Provinsi DKI Jakarta. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

**Tabel 1 Nilai TOF BPSDM DKI Jakarta**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
2	P 2	81,00 – 90,99	Baik	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	81,00 – 90,99	Baik	KSF
10	P 10	81,00 – 90,99	Baik	KSF
	Rerata	86,00	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator.

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF BPSDM Daerah Khusus Ibukota Jakarta untuk Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah Baik Sekali 1 peserta dan Baik 9 peserta dan

nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 86,00 dengan kualifikasi Baik.

### 2. TOF BPSDM Provinsi Sumatera Selatan

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) Pelatihan Dasar Calon PNS di BPSDM Provinsi Sumatera Selatan 2017 Materi Pelayanan Publik berjumlah 8 peserta yang terdiri atas 6 widyaiswara dan 2 dari pejabat struktural. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut..

**Tabel 2 Daftar Nilai TOF BPSDM Provinsi Sumatera Selatan**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
2	P 2	81,00 – 90,99	Baik	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
	Rerata	85,00	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF BPSDM Provinsi Sumatera Selatan untuk Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah Baik Sekali 1 peserta, Baik 6 peserta, dan Cukup 1 peserta. Secara keseluruhan nilai rata-rata kelas Pelayanan Publik adalah 85,00 dengan kualifikasi Baik.

### 3. TOF Pusdiklat Lembaga Sandi Negara (LSN)

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) Pelatihan Dasar Calon PNS di Pusdiklat Lembaga Sandi Negara (Lemsaneg) tahun 2017 Materi Pelayanan Publik adalah sebanyak 7 peserta. Peserta tersebut dari Tenaga Fungsional Widyaiswara 2 orang, calon widyaiswara 1 orang, dan dari tenaga fungsional umum 4 orang. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

**Tabel 3 Nilai TOF Pusdiklat Lembaga Sandi Negara (LSN)**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
2	P 2	81,00 – 90,99	Baik	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
	Rerata	85,00	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF Pusdiklat Lembaga Sandi Negara (LSN) untuk Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik Sekali 1 peserta, Baik 5 peserta dan Cukup 1 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 85,00 dengan kualifikasi Baik.

### 4. TOF PKP2A IV LAN RI Banda Aceh

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) Pelatihan Dasar Calon PNS di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur IV Lembaga Administrasi Negara

(LAN) Aceh Besar 2017 diselenggarakan tanggal 15 s.d.19 Mei 2017 diikuti oleh 8 peserta tenaga fungsional widyaiswara (Materi Pelayanan Publik). Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

**Tabel 4 Nilai TOF PKP2A IV LAN Banda Aceh**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
2	P 2	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
3	P 3	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
8	P 8	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
	Rerata	86,25	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF PKP2A IV LAN RI Banda Aceh untuk Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik Sekali 3 peserta, Baik 3 peserta dan Cukup 2 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 86,25 dengan kualifikasi Baik.

### 5. TOF BPSDM Kementerian Kumham RI

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) Pelatihan Dasar Calon PNS di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM Materi Pelayanan Publik adalah 11 orang dari tenaga fungsional widyaiswara, pejabat struktural Pusat Pengembangan Diklat Fungsional dan HAM, dosen pada politeknik Kemasyarakatan BPSDM Kum Ham, dan

Pejabat Struktural pada Lembaga Ombusmen RI. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 5 : Daftar Nilai TOF BPSDM Kementerian Kumham RI

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
2	P 2	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
3	P 3	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
4	P 4	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	81,00 – 90,99	Baik	KSF
10	P 10	81,00 – 90,99	Baik	KSF
11	P 11	81,00 – 90,99	Baik	KSF
	Rerata	88,63	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF BPSDM Kementerian KUMHAM Jakarta untuk Agenda III Materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik Sekali 4 peserta , Baik 7 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 88,63 dengan kualifikasi Baik.

## 6. TOF Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo

Pelatihan Penerapan Kebijakan (Training of Facilitator) Pelatihan Dasar Calon PNS di

Badan Diklat Provinsi Gorontalo tahun 2017 Materi Pelayanan Publik sebanyak 10 peserta merupakan widyaiswara dan pejabat struktural Badan Diklat Provinsi Gorontalo. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Nilai TOF Badan Diklat Provinsi Gorontalo

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
2	P 2	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
10	P 10	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
	Rerata	85,00	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF BPSDM Provinsi Gorontalo untuk Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik Sekali 2 peserta , Baik 6 peserta dan Cukup 2 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 85,00 dengan kualifikasi Baik.

## 7. TOF Pusdiklat Industri Kementerian Perindustrian RI

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) Pelatihan Dasar Calon PNS di Pusdiklat Industri untuk Materi Pelayanan Publik tahun 2017 sebanyak 10 peserta merupakan widyaiswara dari Pusdiklat Industri dan widyaiswara Kementerian Perindustrian dari berbagai daerah. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 7 Nilai TOF Pusdiklat Industri

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
2	P 2	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	81,00 – 90,99	Baik	KSF
10	P 10	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
	Rerata	86,00	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF Pusdiklat Industri Kementerian Perindustria untuk Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik Sekali 2 peserta, Baik 7 peserta dan Cukup 1 peserta. Adapun nilai

rata-rata kelas pelayanan publik adalah 86,00 dengan kualifikasi Baik.

## 8. TOF Pusdiklat Pengawas BPKP Bogor

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) Pelatihan Dasar Calon PNS di Pelatihan Dasar Calon PNS di Pusdiklatwas Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan tahun 2017 Materi Pelayanan Publik sebanyak 10 peserta berasal dari widyaiswara 9 peserta dan pejabat struktural 1 peserta. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 8 Nilai TOF Pusdiklat Pengawas BPKP

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
2	P 2	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
3	P 3	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	81,00 – 90,99	Baik	KSF
10	P 10	81,00 – 90,99	Baik	KSF
	Rerata	88,00	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF Pusdiklat Pengawas BPKP untuk Agenda III Materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik Sekali 3 peserta, Baik 7 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 88,00 dengan kualifikasi Baik.

### 9. TOF Pusdiklat MPJF BPSDM Kementerian PUPR RI

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) Pelatihan Dasar Calon PNS di Pelatihan Dasar Calon PNS di Pusdiklat PUPR RI Materi Pelayanan Publik sebanyak 8 peserta dari widyaiswara 2 peserta dan pejabat struktural 6 peserta.

Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

**Tabel 9 Nilai TOF Pusdiklat PUPR**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	81,00 – 90,99	Baik	KSF
2	P 2	81,00 – 90,99	Baik	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
	Rerata	83,75	Baik	KSF

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF Pusdiklat MPJF BPSDM Kementerian PUPR untuk Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik 7 peserta dan Cukup 1 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 83,75 dengan kualifikasi Baik.

### 10. TOF PP ASN BKN RI Ciawi Bogor

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) Pelatihan Dasar Calon PNS di PP ASN BKN RI Materi Pelayanan Publik

sebanyak 10 peserta dari widyaiswara 4 peserta dan pejabat struktural 6 peserta. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

**Tabel 10 Nilai TOF PP ASN BKN RI**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
2	P 2	91,00 – 100	Baik Sekali	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
10	P 10	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
	Rerata	85,00	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF PP ASN BKN RI Ciawi Bogor untuk Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik Sekali 2 peserta, Baik 6 peserta, dan Cukup 1 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 85,00 dengan kualifikasi Baik.

### 11. TOF BPSDM Daerah Provinsi Banten

Peserta yang memilih peminatan Materi Pelayanan Publik sebanyak 9 peserta merupakan widyaiswara dari BPSDM Provinsi Banten dan 1 peserta dari BKPP Kota

Tangerang Selatan. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

**Tabel 11 Nilai TOF BPSDM Provinsi Banten**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	81,00 – 90,99	Baik	KSF
2	P 2	81,00 – 90,99	Baik	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	81,00 – 90,99	Baik	KSF
10	P 10	81,00 – 90,99	Baik	KSF
	Rerata	85,00	Baik	KSF

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF BPSDM Daerah Provinsi Banten untuk Agenda III Materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik 10 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 85,00 dengan kualifikasi Baik.

## 12. TOF Peserta Pusdiklat BMKG Bogor

Peserta peminatan Materi Pelayanan Publik sebanyak 9 peserta merupakan widyaiswara dan pejabat struktural dari Pusdiklat BMKG, Pusat Meteorologi BMKG, BPSDM Provinsi Lampung, BBPPKS Reg. III Yogyakarta,

BBPP Kesehatan Jakarta, dan BPSDM Provinsi Jambi. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

**Tabel 12 Nilai TOF Pusdiklat BMKG**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	81,00 – 90,99	Baik	KSF
2	P 2	81,00 – 90,99	Baik	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	81,00 – 90,99	Baik	KSF
10	P 10	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
	Rerata	84,00	Baik	KSF

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF Pusdiklat BMKG Agenda III Materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik 9 peserta dan Cukup 1 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 84,00 dengan kualifikasi Baik.

## 13. TOF Pusdiklat ASN KD PDT dan Transmigrasi RI

Peserta peminatan Materi Pelayanan Publik sebanyak 9 peserta dari widyaiswara dan 1 pejabat struktural dari Pusdiklat ASN Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan

dan Pelatihan, dan Informasi (Balilatfo) KDPDT dan Transmigrasi. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut..

**Tabel 13: Daftar Nilai TOF Pusdiklat ASN KD PDT dan Transmigrasi RI**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	81,00 – 90,99	Baik	KSF
2	P 2	81,00 – 90,99	Baik	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	81,00 – 90,99	Baik	KSF
10	P10	71,00 – 80,99	Cukup	KSF
	Rerata	84,00	Baik	

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF Pusdiklat ASN KD PDT dan Transmigrasi RI untuk Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik 9 peserta dan Cukup 1 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas pelayanan publik adalah 84,00 dengan kualifikasi Baik.

#### 14. TOF Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag RI

Peserta peminatan Materi Pelayanan Publik sebanyak 11 peserta adalah widyaiswara dan pejabat struktural Pusdiklat TA Kemenag dan Balai Diklat Keagamaan dari berbagai daerah. Adapun hasil penilaian diuraikan pada tabel berikut.

**Tabel 14 Nilai TOF Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag RI**

No	Nama	Nilai	Kualifikasi	Status
1	P 1	81,00 – 90,99	Baik	
2	P 2	81,00 – 90,99	Baik	KSF
3	P 3	81,00 – 90,99	Baik	KSF
4	P 4	81,00 – 90,99	Baik	KSF
5	P 5	81,00 – 90,99	Baik	KSF
6	P 6	81,00 – 90,99	Baik	KSF
7	P 7	81,00 – 90,99	Baik	KSF
8	P 8	81,00 – 90,99	Baik	KSF
9	P 9	81,00 – 90,99	Baik	KSF
10	P 10	81,00 – 90,99	Baik	KSF
11	P 11	81,00 – 90,99	Baik	KSF
	Rerata	85,00	Baik	KSF

KSF > Kompeten Sebagai Fasilitator

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai peserta TOF Pusdiklat Tenaga Administrasi Kemenag untuk Agenda III Materi Pelayanan Publik adalah kualifikasi Baik 11 peserta. Adapun nilai rata-rata kelas

pelayanan publik adalah 85,00 dengan kualifikasi Baik.

Berdasarkan uraian penilaian di atas nampaklah bahwa peserta pelatihan telah memiliki tingkat kognitif yang baik dalam melaksanakan dan mengaktualisasikan materi Pelayanan Publik sebelum melaksanakan pelatihan di instansi pasca pelatihan. Bloom mengklasifikasikan ranah kognitif ke dalam enam tingkatan (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) pemahaman (*compre-hension*), (3) penerapan (*application*), (4) menganalisis (*analysis*), (5) mensin-tesakan (*sinthesis*), dan (6) menilai (*evaluation*). Keenam tingkatan ini merupakan rangkaian tingkatan berpikir manusia. Berdasarkan tingkatan tersebut, maka dapat diketahui bahwa berpikir untuk mengetahui merupakan tingkatan berpikir yang paling bawah (*lower*) sedangkan tingkatan berpikir paling tinggi (*higher*) adalah menilai.

Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*), adalah Pelatihan yang dilaksanakan untuk mempersiapkan penerapan kebijakan secara terpadu dengan pelatihan penyelenggaraan dan fasilitasi pembelajaran pertama kali pada program Pelatihan yang telah dikembangkan dan disempurnakan oleh Instansi Pembina Diklat terhadap sistem penyelenggaraan atau komponen program Pelatihan. Dengan demikian memerlukan pendekatan yang sesuai dengan pola pikir dan kreatifitas dari fasilitator untuk memberikan motivasi pada peserta TOF sehingga mampu menghasilkan nilai yang baik sesuai tuntutan sebuah pelatihan.

Pendekatan HOTS (*Higher Order Thinking Skill*) merupakan pendekatan dengan mengedepankan berpikir tingkat tinggi yaitu: menganalisis (*analysis*), mensintesakan (*sinthesis*), dan menilai (*evaluation*). Kegiatan tersebut cocok sekali dengan pembelajaran bagi orang dewasa (*andragogi*). *Andragogi* adalah proses untuk melibatkan peserta didik dewasa ke dalam suatu struktur pengalaman belajar. Oleh *Malcolm Knowles* (1997) *andragogi* dapat diungkapkan dalam empat postulat sederhana yaitu: 1) orang dewasa

perlu dilibatkan dalam perencanaan dan evaluasi dari pembelajaran yang mereka ikuti, 2) pengalaman menjadi dasar untuk aktivitas belajar, 3) orang dewasa paling berminat pada pokok bahasan belajar yang mempunyai relevansi langsung dengan pekerjaannya atau kehidupan pribadinya, dan 4) belajar bagi orang dewasa lebih berpusat pada permasalahan dibanding pada isinya (*orientasi belajar*).

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut fasilitator mengikuti strategi yang mengarah pada pembelajaran bagi orang dewasa (*andragogi*). Efektivitas pendekatan HOTS dengan menggunakan strategi pembelajaran orang dewasa mampu memotivasi peserta Pelatihan Kebijakan Calon Pegawai Negeri Sipil TOF (*Training of Facilitator*) agenda III materi Pelayanan Publik dengan baik. Adapun capaian perolehan nilai peserta TOF adalah kualifikasi Baik Sekali (14,28) Baik (76,69%), dan Cukup (9,02%). Capaian tersebut merupakan gambaran yang cukup signifikan tentang penerapan pendekatan HOTS dengan strategi pembelajaran orang dewasa (*andragogi*).

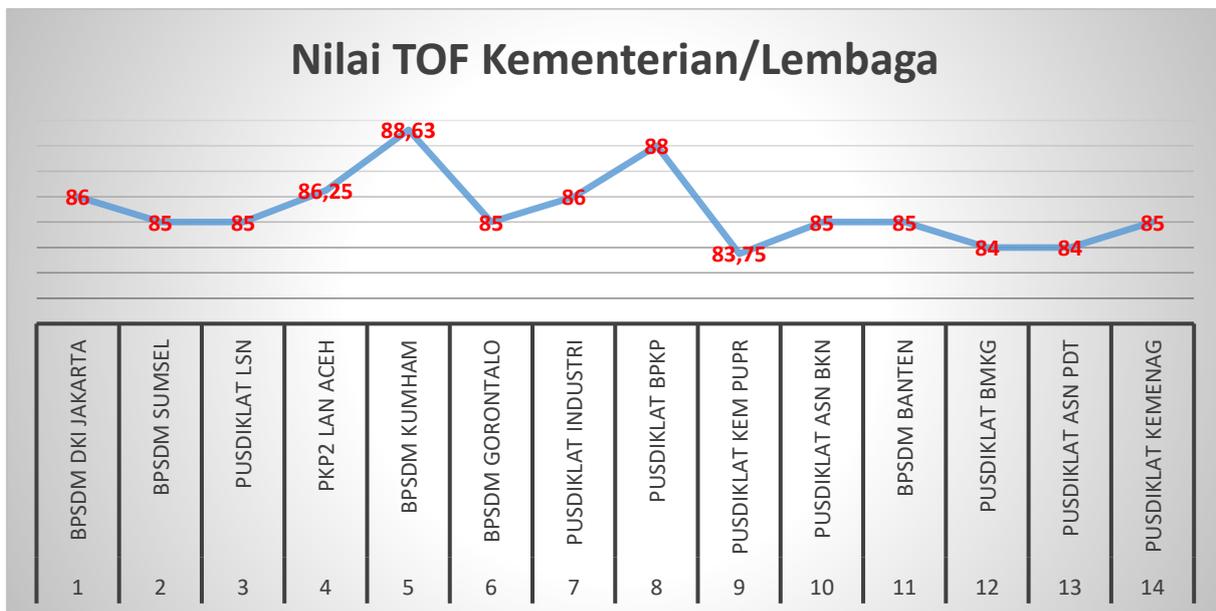
Secara keseluruhan hasil nilai peserta dapat diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15 Nilai TOF Lembaga Diklat

No	Penyelenggara TOF	Nilai	Kualifi-kasi	Jum-lah
1	BPSDM DKI Jakarta	86,00	Baik	10
2	BPSDM Prov. Sumsel	85,00	Baik	8
3	Pusdiklat LSN	85,00	Baik	7
4	PKP2A IV LAN RI Aceh	86,25	Baik	8
5	BPSDM Kem. Kumham	88,63	Baik	11
6	Diklat Prov. Gorontalo	85,00	Baik	10
7	Pusdiklat Perindustrian	86,00	Baik	10
8	Pusdiklatwas BPKP	88,00	Baik	10
9	Pusdiklat BPSDM PUPR	83,75	Baik	8
10	PP ASN BKN RI Bogor	85,00	Baik	10

11	BPSDMD Prov. Banten	85,00	Baik	10
12	Pusdiklat BMKG Bogor	84,00	Baik	10
13	Pusdiklat ASN KD PDT .	84,00	Baik	10
14	Pusdiklat TA Kemenag	85,00	Baik	11
	Rerata	85,47	Baik	133

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah peserta TOF Agenda III peminatan materi Pelayanan Publik adalah 133 peserta dari berbagai Kementerian. Secara keseluruhan nilai yang diperoleh adalah 85,47 dengan kualifikasi Baik. Secara keseluruhan hasil penilaian TOF Agenda III peminatan Pelayanan Publik masing-masing Kementerian/ Lembaga dan posisinya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar: Posisi Nilai TOF Pelayanan Publik Kementerian/Lembaga

Berdasarkan gambar di atas dapat diuraikan bahwa nilai tertinggi TOF adalah 88,63 (BPSDM Kumham) dengan kualifikasi Baik dan terendah adalah 83,75 (Pusdiklat PUPR) dengan kualifikasi Baik serta terdapat 6

Kementerian/Lembaga yang memperoleh nilai rata-rata 85,00 dengan kualifikasi Baik. Secara rinci hasil Penilaian peserta TOF setiap Kementerian/Lembaga Diklat dapat diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16 Data Peserta dan Nilai TOF Lembaga Diklat/Kementerian

No	Instansi/Lembaga	Jumlah Peserta	Kualifikasi		
			Baik Sekali	Baik	Cukup
1	TOF BPSDM DKI Jakarta	10	1	9	-
2	TOF BPSDM Prov. Sumsel	8	1	6	1
3	TOF Pusdiklat Lemsaneg	7	1	5	1
4	TOF PKP2A IV LAN Aceh	8	3	3	2
5	TOF BPSDM Kumham RI	11	4	7	-
6	TOF Badan Diklat Gorontalo	10	2	6	2
7	TOF Pusdiklat Industri	10	2	7	1
8	TOF Pusdiklatwas BPKP	10	3	7	-
9	TOF Pusdik BPSDM KPUPR	8	-	7	1

10	TOF PP ASN BKN RI	10	2	6	2
11	TOF BPSDM Prov. Banten	10	-	10	-
12	TOF Pusdiklat BMKG	10	-	9	1
13	TOF Pusdiklat ASN KD PDT dan Transmigrasi	10	-	9	-
14	TOF Pusdiklat TA Kemenag RI	11	-	11	-
	Jumlah	133	19	102	12
	Rerata %		14,28%	76,69%	9,02%

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa secara keseluruhan peserta TOF Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) bagi calon pengampu Agenda III materi Pelayanan Publik dari Kementerian/Lembaga Diklat berjumlah 133 peserta dengan perolehan nilai kualifikasi Baik Sekali 19 peserta (14,28%), Baik 102 peserta (76,69%), dan kualifikasi Cukup 12 peserta (9,02%).

Tujuan Penelitian adalah mengetahui efektivitas Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training of Facilitator*) bagi calon pengampu Agenda III materi Pelayanan Publik dengan Pendekatan *Higher Order Thinking Skills (HOTS)* dengan subjek 133 peserta dari beberapa Lembaga Diklat. Dari hasil evaluasi peserta melalui presentasi secara individual dapat dikemukakan nilai peserta adalah 19 (14,28%) peserta memperoleh nilai Baik Sekali, 102 (76,69%) nilai Baik, dan 12 (9,02%) nilai Cukup. Jika dibandingkan dengan standar penilaian yang telah dijadikan rujukan, maka penggunaan pendekatan *Higher Order Thinking Skills (HOTS)* dapat meningkatkan kompetensi Pelayanan Publik para peserta TOF di berbagai Lembaga Diklat dari beberapa Kementerian.

## PENUTUP

### A. SIMPULAN

Sebagaimana telah diuraikan tentang masalah dan tujuan penelitian yang akan

dicapai maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Pendekatan HOTS dengan strategi pembelajaran orang dewasa (andragogi) mampu mengantarkan peserta TOF memperoleh nilai dengan kualifikasi Baik Sekali (14,28%).
2. Penerapan Pendekatan HOTS dengan strategi pembelajaran orang dewasa (andragogi) mampu mengantarkan peserta TOF memperoleh nilai dengan kualifikasi Baik (76,69%).
3. Penerapan Pendekatan HOTS dengan strategi pembelajaran orang dewasa (andragogi) mampu mengantarkan peserta TOF memperoleh nilai dengan kualifikasi Cukup (9,02%).
4. Penerapan Pendekatan HOTS dengan strategi pembelajaran orang dewasa (andragogi) mampu mengantarkan peserta TOF memperoleh nilai rata-rata dengan kualifikasi Baik (76,69%).

### B. SARAN

Berdasarkan hasil simpulan penelitian ini, dapat diberikan beberapa saran:

1. Penerapan Pendekatan HOTS dengan strategi pembelajaran orang dewasa (andragogi) untuk TOF Penerapan Kebijakan Agenda III materi Pelayanan Publik dapat diteruskan dan dikembangkan.
2. Penerapan Pendekatan HOTS dengan strategi pembelajaran orang dewasa (andragogi) untuk TOF Penerapan Kebijakan Agenda III materi Pelayanan Publik dapat diteruskan dan dikembangkan untuk materi-materi lain

- untuk Agenda III yaitu Manajemen ASN dan *Whole Of Government* (WOG).
3. Penerapan Pendekatan HOTS dengan strategi pembelajaran orang dewasa (andragogi) untuk TOF Pelatihan CPNS maupun TOF Pelatihan Kepemimpinan (Diklat PIM) perlu ditindaklanjuti dan dikembangkan menurut perkembangan dan tuntutan pelatihan masa kini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alice Thomas dan Glenda Thorne. 2009. *How to Increase Higher Order Thinking*. Artikel
- Ancok, D., Hendrojuwono, W. dan Hartanto, F.D., (2014). „Mengapa Kita Perlu Memberikan Pelayanan yang Baik“. Makalah dipresentasikan dalam Focus Group Discussion, LAN-RI, Jakarta, Juni.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Bloom.1956.*Taxonomy of Educational Objectives*.
- Cowel. 1984 *American Marketing Association*. Dikutip dari Modul Pelayanan Publik LAN RI
- Dafik. 2014. *Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi (HOTS)*. *Personal Website*. Universitas Negeri Jember.
- Davit Mc Kevitt. 1998. *Managing Core Public Services*. dikutip dari Modul Pelayanan Publik LAN RI.
- Daryanto & Bintoro. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Dwiyanto, Agus (2010). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gamapress
- Departemen Pendidikan Nasional. 2011. *Kamus Besar Bahasa Bahasa Indonesia. Edisi keempat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lintang Suharto Rivai. 2009. *Rambu-Rambu Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara*. Bogor: Penerbit Buku Ilmiah Populer.
- Nur, M. 2011. *Strategi-strategi Belajar*. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.
- Nyayu Khodijah. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rukmana, Nana 2013. *Etika dan Integritas*, Jakarta. SBM Publishing
- Soedarsono, Soemarno. 2006. *Hasrat Untuk Berubah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, tentang Pelayanan Publik
- Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Kepala LAN Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Kader PNS Golongan III

Peraturan Kepala LAN Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Kader PNS Golongan I dan II,

Peraturan Kepala LAN Nomor 23 Tahun 2016 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelatihan Penerapan Kebijakan (*Training Of Facilitator*)

# PERSEPSI DAN PREFERENSI KEPALA SEKOLAH SMP DAN SMA/SMK DI JAKARTA TERHADAP SUPERVISI AKADEMIK

*Mangasa Aritonang*  
PPPPTK Bisnis dan Pariwisata  
mangasa.aritonang67@gmail.com

## ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengelaborasi persepsi dan preferensi kepala SMP dan SMA/SMK di Jakarta yang mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata tahun 2017. Persepsi dan preferensi kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi akademik sangat menentukan kualitas pelaksanaan supervisi akademik itu sendiri. Data untuk studi ini diperoleh dari survey. Data dianalisis, diklasifikasi berdasarkan tema, diinterpretasi, dan dilaporkan secara deskriptif kualitatif. Studi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memandang supervisi akademik sebagai hal yang penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di dalam kelas. Oleh karena itu, supervisi akademik terhadap guru perlu dilaksanakan secara reguler, antara satu hingga dua kali setahun. Bagi guru pemula dan guru yang memiliki permasalahan atau kesulitan dalam pelaksanaan proses pembelajaran, frekuensi supervisi akademik dapat ditambah. Kepala sekolah percaya bahwa setiap guru memiliki permasalahan dan karakter yang berbeda, oleh karena itu pendekatan yang digunakan kepada setiap guru dalam supervisi akademik harus berbeda juga. Kepala sekolah harus memiliki pemahaman yang lebih baik akan supervisi akademik dan mampu menyusun program tindak lanjut untuk pengembangan profesionalisme guru.

Kata kunci: supervisi akademik, pendekatan, persepsi, preferensi

## ABSTRACT

*This study aims to elaborate the perceptions and preferences of SMP and SMA/SMK school principals in Jakarta, who participated in a continuing professional development program at Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata in Jakarta in 2017. The perceptions and preferences of school principals play an important role in maintaining the quality of instructional supervision. Data were collected through a survey in which the identity of the respondents are kept confidential. Data were then analyzed, classified, interpreted, and reported in a descriptive qualitative method. The study reveals that school principals consider the instructional supervision as an important aspect in maintaining and improving quality learning process. Supervision of instruction needs, therefore, to be conducted regularly at least one to two times per year. Beginning teachers and teachers who have more difficulties in conducting quality learning process need to be given more opportunities for instructional supervision. School principals perceived that every teacher may have different problems and characters. Therefore, school principals need to consider different approaches to supervision of instruction. School principals as supervisors need to have a better understanding and better skills in conducting supervision of instruction, and be able to plan appropriate and effective program to improve the professionalism of teachers.*

*Keywords: supervision of instruction, approach, perception, preference*

## PENDAHULUAN

Supervisi akademik (*supervision of instruction*) di lingkungan sekolah di Indonesia adalah kegiatan pengawasan terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, dan biasanya dilakukan oleh kepala sekolah dan atau pengawas sekolah. Pada prinsipnya, supervisi akademik bertujuan untuk membantu guru meningkatkan kompetensinya, sehingga guru

tersebut dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas, memperbaiki strategi pembelajaran di kelas, dan dapat memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik. Supervisi akademik harus bermuara kepada peningkatan performansi dan capaian hasil belajar peserta didik (Aritonang, 2017). Namun yang harus dikaji adalah sejauh mana atau seberapa baik supervisi akademik

dilaksanakan di sekolah. Kualitas pelaksanaan supervisi akademik di sekolah sangat tergantung pada pemahaman atau persepsi dan preferensi kepala sekolah terhadap supervisi akademik (Syukri, Harun, & Usman, 2015), termasuk pentingnya perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut supervisi akademik.

Ada banyak studi telah dilakukan untuk mengkaji korelasi antara supervisi akademik dengan peningkatan profesionalisme guru (Fitriani, 2015; Mariani, 2017; Mubaroh, Ambarita, & Suntoro, 2014; Rosilawati, 2014; Syukri et al., 2015), tetapi hanya sedikit yang mengkaji pemahaman kepala sekolah akan supervisi akademik (Onuma, 2016), khususnya dalam konteks Indonesia. Studi ini bertujuan untuk mengelaborasi dan mendeskripsikan persepsi dan preferensi kepala sekolah terhadap supervisi akademik, khususnya kepala sekolah SMP, SMA/SMK di Jakarta yang telah mengikuti pelatihan supervisi akademik pada program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi kepala sekolah tahun 2017.

Berdasarkan penjelasan di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam studi ini adalah:

- 1) Apa persepsi dan preferensi kepala SMP di Jakarta mengenai supervisi akademik?
- 2) Apa persepsi dan preferensi kepala SMA/SMK di Jakarta mengenai supervisi akademik?
- 3) Bagaimana pemahaman kepala sekolah tersebut tentang hubungan antara supervisi akademik dengan pengembangan profesional guru?

Manfaat dari studi ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan yang terkait dengan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah, khususnya pemahaman dan preferensi kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi akademik di sekolah.

Studi tentang pengaruh supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap performansi guru menunjukkan pengaruh positif (Fitriani, 2015; Mariani, 2017; Mubaroh et al., 2014). Studi tersebut menyimpulkan bahwa kinerja guru akan menjadi lebih baik bila

pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan dengan baik. Meskipun studi tersebut tidak mengelaborasi lebih dalam faktor apa yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, dan tidak mendeskripsikan teknik pengumpulan data, studi tersebut secara implisit menekankan pentingnya supervisi akademik. Mengapa supervisi akademik itu sebegitu penting? Menurut Manley (2013), supervisi akademik merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan keberhasilan guru dan capaian hasil belajar peserta didik. Supervisi akademik dikatakan berhasil apabila supervisi tersebut berdampak pada capaian hasil belajar peserta didik.

Berbicara tentang capaian hasil belajar siswa, kualitas guru sangat berperan penting. Dalam konteks tersebut posisi supervisi akademik itu menjadi penting, yaitu upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas oleh guru. Pertanyaan selanjutnya adalah, guru yang seperti apa yang dapat menghasilkan atau memfasilitasi belajar siswa agar capaian belajar siswa dapat terus meningkat. Mengacu pada *Standards of Practice for the Teaching Profession* oleh *Ontario College of Teachers* (OCT), guru yang berkualitas adalah guru yang berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas proses belajar siswa, yang memiliki pengetahuan dan keterampilan profesional dan pedagogik, berjiwa pemimpin dan pengembangan masyarakat, serta berkomitmen untuk terus belajar secara profesional (Casey & Childs, 2007). Di Indonesia, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga telah menetapkan standar kompetensi guru yang dibagi dalam empat kategori, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Kemdiknas, 2007).

Berkaitan dengan kompetensi guru yang ideal sebagaimana disebutkan dalam standar kompetensi guru, isu mengenai kompetensi guru pemula dalam kaitannya dengan supervisi akademik menjadi penting. Hal ini tidak berarti bahwa guru yang sudah berpengalaman beberapa tahun di sekolah

tidak memerlukan supervisi akademik. Guru pemula adalah guru yang baru diangkat dan ditetapkan sebagai tenaga pendidik di satuan Pendidikan.

Guru pemula yang baru saja menyelesaikan pendidikan tinggi di fakultas keguruan dan ilmu pendidikan bisa saja telah mempelajari konten pelajaran dan ilmu pedagogi, namun itu tidak berarti mereka sudah menjadi guru yang kompeten dan profesional (Casey & Childs, 2007). Ada banyak hal yang perlu mereka pelajari di lapangan dan tidak mereka dapatkan semasa pendidikan, dan ini memerlukan waktu minimal tiga hingga empat tahun (Casey & Childs, 2007; Eroles, 2014).

Untuk memastikan bahwa guru – baik guru pemula maupun guru yang telah berpengalaman – memiliki standar kompetensi tersebut diatas, supervisi akademik diperlukan. Pelaksanaan supervisi akademik di sekolah digunakan dengan berbagai pendekatan, yang tentunya harus didasarkan pada kebutuhan guru. Ini mengandung arti bahwa satu pendekatan mungkin dapat dan sesuai untuk satu guru, tetapi tidak dapat diterapkan kepada guru yang lain meskipun guru tersebut berada di sekolah yang sama. Tidak ada satu pendekatan yang berlaku untuk semua kondisi (Abanil, 2014). Kepala sekolah sebagai supervisor harus memahami permasalahan yang dihadapi oleh tiap guru, tahapan perkembangan profesionalnya, dan memperlakukan guru secara individual (Glickman, 1980). Di Indonesia, pelaksanaan supervisi akademik biasanya menggunakan pendekatan observasi kelas dan pertemuan individual (Mubaroh et al., 2014), supervisi klinis (Fitriani, 2015), dan pendekatan kelompok (Syukri et al., 2015).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian deskriptif ini dilakukan dengan metode survey. Subjek pada studi ini adalah 71 orang kepala sekolah di Jakarta, yang terdiri dari 34 orang kepala SMP dan 37 orang kepala SMA/SMK yang sedang

mengikuti pelatihan PKB bagi kepala sekolah dari tanggal 11 Oktober hingga tanggal 15 Nopember 2017 oleh Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PPPPTK) Bisnis dan Pariwisata di Sawangan. Pelatihan ini diikuti oleh 40 orang Kepala SMP dan 40 orang Kepala SMA/SMK di propinsi DKI Jakarta. Lembar survey didistribusikan kepada semua (80) orang peserta pelatihan. Pada pelatihan ini, peserta pelatihan mempelajari 2 modul, yaitu (1) Perencanaan dan Pengembangan Sekolah, dan (2) Supervisi Akademik dengan durasi 100 jam pelajaran (JP). dimana 1 JP sama dengan 45 menit. Dari 100 JP tersebut, modul Supervisi ditelaah selama 50 jam dengan moda IN 1 (28 JP), ON (20 JP), dan IN 2 (2 JP).

Pada tahap IN 1 (11-17 Oktober 2017), peserta mengikuti pelatihan secara tatap muka di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata. Sebagaimana disebutkan sebelumnya bahwa modul Supervisi Akademik dipelajari selama 28 JP. Kompetensi yang akan dicapai dari pembelajaran pada modul Supervisi Akademik adalah merencanakan, melaksanakan, dan menindaklanjuti supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru sebagaimana dirumuskan pada Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2007 (Kemdiknas, 2007). Tujuan yang akan dicapai sebagaimana disebutkan dalam modul supervisi akademik adalah:

1. Menyusun perencanaan supervisi akademik
2. Melaksanakan supervisi akademik
3. Menganalisis hasil supervisi akademik
4. Menentukan tindak lanjut hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
5. Menyusun laporan hasil supervisi akademik (Kemdiknas, 2007, p. 6)

Berdasarkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, materi yang disajikan di dalam modul juga disusun sesuai tujuan tersebut, termasuk di dalamnya pengetahuan akan prinsip-prinsip,

pendekatan, dan teknik pelaksanaan supervisi akademik. Fasilitator pelatihan memfasilitasi belajar peserta dalam memahami materi dan berdiskusi dan mengerjakan beberapa lembar kerja, baik secara individual maupun kelompok. Pada akhir pertemuan tatap muka di tahap IN 1, peserta menyusun rencana kerja terkait supervisi akademik yang akan dilaksanakan di sekolah pada tahap ON.

Pada tahap ON (18 Oktober – 12 Nopember 2017), peserta pelatihan berada di sekolah mereka masing-masing untuk melaksanakan supervisi akademik bagi 1 orang guru, sebagai implementasi dari apa yang mereka pelajari saat pembelajaran di tahap IN 1. Meskipun jam belajar peserta dihitung sebanyak 20 JP pada tahap ON, durasi yang disediakan kepada peserta adalah kurang lebih tiga minggu. Hal ini didesain agar kepala sekolah memiliki waktu yang cukup dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Pada tahap ON ini, Kepala Sekolah sebagai peserta diklat diharapkan mendiseminasikan hasil belajarnya selama pelatihan kepada guru-guru yang ada di sekolahnya, merencanakan supervisi akademik kepada salah satu guru, melaksanakan supervisi akademik, menganalisis data hasil supervisi akademik, memberikan umpan balik kepada guru yang disupervisi, dan merencanakan program tindak lanjut dari supervisi akademik tersebut. Setelah kepala sekolah sebagai peserta pelatihan menyelesaikan tugas supervisi akademik di sekolah, mereka berkumpul kembali di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata untuk pertemuan tahap IN 2.

Pada tahap IN 2 (13-15 Nopember 2017), peserta mempresentasikan hasil kerja mereka untuk mendapatkan umpan balik konstruktif dari fasilitator dan dari peserta lainnya. Fasilitator juga memberikan *review* dan penguatan mengenai supervisi akademik.

Data tentang persepsi kepala sekolah mengenai supervisi akademik diperoleh melalui angket yang disebarakan kepada peserta pada saat pertemuan IN 2 program PKB. Data yang diperoleh melalui angket kemudian diklasifikasi berdasarkan topik, dianalisa, diklasifikasi berdasarkan tema, diinterpretasi, dan dilaporkan secara deskriptif kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan dengan metode survey menggunakan angket yang didistribusikan kepada 40 orang Kepala SMP dan 40 orang Kepala SMA/SMK di DKI Jakarta yang sedang mengikuti pelatihan program PKB di PPPPTK Bisnis dan Pariwisata pada tanggal 11 Oktober sampai dengan 15 Nopember 2018.

Dari 40 kepala sekolah SMP di DKI Jakarta yang mengikuti program PKB, hanya 34 orang yang mengembalikan lembar survey yang telah diisi. Sementara itu, dari 40 kepala SMA/SMK di DKI Jakarta yang mengikuti program PKB, hanya 37 orang yang mengembalikan lembar survey yang telah diisi. Dengan demikian, jumlah responden pada studi ini adalah 71 orang. Berikut informasi umum dari responden:

Tabel 1: Informasi umum responden (Kepala SMP dan SMA/SMK di DKI Jakarta)

No	Deskripsi	Kepala SMP	Kepala SMA/SMK
1	<b>Jenis Kelamin:</b>		
	Laki-laki	23 orang	14 orang
	Perempuan	11 orang	23 orang
2	<b>Pengalaman menjadi Kepala Sekolah:</b>		
	1-2 tahun	12 orang	5 orang
	3-5 tahun	14 orang	31 orang
	Lebih dari 5 tahun	8 orang	1 orang
3	<b>Melakukan supervisi akademik di sekolah:</b>		
	5 kali atau lebih per tahun	0	7 orang
	3-4 kali per tahun	7 orang	10 orang
	1-2 kali per tahun	27 orang	20 orang
	Tidak pernah		

4	<b>Pengalaman disupervisi saat menjadi guru:</b>		
	5 kali atau lebih per tahun	1 orang	2 orang
	3-4 kali per tahun	5 orang	4 orang
	1-2 kali per tahun	26 orang	31 orang
	Tidak pernah	2 orang	0

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua kepala sekolah tersebut telah berpengalaman melakukan supervisi akademik meskipun frekuensinya bervariasi. Selain itu, mayoritas kepala sekolah juga memiliki pengalaman disupervisi saat posisi mereka menjadi guru. Pengalaman melaksanakan supervisi dan disupervisi sebagaimana digambarkan pada Tabel 1 di atas, dan pengalaman mengikuti program pelatihan PKB yang salah satu materinya adalah supervisi akademik, kepala sekolah dianggap memiliki wawasan dan pengetahuan yang cukup tentang supervisi akademik, dan dapat mengungkapkan persepsi mereka tentang supervisi akademik yang akan dibahas dalam lima tema di bawah ini.

#### 1. Frekuensi pelaksanaan supervisi akademik

Pernyataan nomor 6 pada survey menanyakan seberapa sering seorang guru seharusnya disupervisi. Dari 71 kepala sekolah, 43 orang berpendapat bahwa setiap guru harus disupervisi sebanyak 1 sampai 2 kali setiap tahun, dan 27 orang berpendapat berpendapat 3 sampai 4 kali setiap tahun. Hanya 1 orang guru yang berpendapat 5 kali atau lebih setiap tahun. Bila diambil angka minimal, semua kepala sekolah sepakat bahwa setiap semester guru harus disupervisi. Temuan ini sejalan dengan temuan pada pernyataan nomor 9 yang menanyakan seberapa penting supervisi akademik itu dilaksanakan. Hasil survey menunjukkan 91% kepala sekolah (65 dari 71) menyatakan supervisi akademik itu penting dan sangat penting. Dengan frekuensi pelaksanaan supervisi akademik sebagaimana disebutkan di atas, 94% (67 dari 71) kepala sekolah menyatakan puas dengan frekuensi tersebut.

Bagi guru yang mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas (berdasarkan temuan supervisi akademik), mayoritas kepala sekolah sepakat bahwa frekuensi supervisi akademik perlu ditambah hingga 3 sampai 5 kali setiap tahun. Pendapat ini secara implisit dapat dimaknai bahwa kepala sekolah memahami supervisi akademik sebagai suatu proses pemantauan dan pemberian bantuan bagi guru yang mengalami kesulitan tersebut, bukan bertujuan untuk mencari kesalahan dan mengkritisi guru (Vidhyaniidhi, 2015).

Dalam pelaksanaan supervisi proses pembelajaran di dalam kelas, 65 dari 71 kepala sekolah sepakat bahwa supervisor harus berada di dalam kelas sesuai jam pelajaran yang diamati – mulai dari awal hingga akhir proses pembelajaran. Hal ini perlu dilakukan agar supervisor mendapatkan gambaran yang lengkap tentang bagaimana seorang guru melaksanakan proses pembelajaran seutuhnya di dalam kelas, mulai dari pembukaan dan apersepsi, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Hanya 6 orang kepala sekolah yang berpendapat bahwa supervisor cukup tinggal di dalam kelas hanya sampai separuh waktu jam pelajaran. Pada kasus tertentu, hal ini mungkin dapat diterima. Misalnya, bila supervisor hendak mengamati satu hal yang dianggap penting saja dari guru yang disupervisi, seperti cara membuka pelajaran dan apersepsi, atau penggunaan media pembelajaran, maka separuh jam pelajaran untuk melakukan observasi mungkin dianggap cukup.

Dalam pelaksanaan supervise akademik, yang menjadi perhatian hendaknya bukan hanya durasi pelaksanaan

observasi kelas, tetapi bagaimana melaksanakan observasi proses pembelajaran. Supervisor perlu dan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan observasi proses pembelajaran, dan hal ini dapat diperoleh melalui pelatihan (Cawsey & Loughland, 2016). Di dalam *The framework for teaching evaluation instrument*, Danielson (2011) memberikan contoh bagaimana observasi proses pembelajaran itu seharusnya dilaksanakan. Secara garis besar, yang harus diamati dalam proses pembelajaran adalah interaksi dengan peserta didik, teknik bertanya dan diskusi, bagaimana melibatkan peserta didik dalam pembelajaran, penilaian, mendemonstrasikan fleksibilitas dan kepekaan guru (Danielson, 2011). Apabila supervisor hanya menekankan pada salah satu aspek saja, mungkin waktu yang diperlukan untuk observasi cukup separuh jam pelajaran sebagaimana disebutkan terlebih dahulu Pelatihan program PKB, kepala sekolah juga belajar bagaimana mengobservasi proses pembelajaran dan instrumen observasi telah disiapkan.

2. Kualitas pelaksanaan supervisi akademik  
Kualitas pelaksanaan supervisi akademik dalam hal ini adalah efektivitas supervisi akademik dalam kaitannya dengan kebutuhan peningkatan profesionalisme guru. Efektivitas supervisi akademik mencakup pemahaman akan apa yang akan dinilai, bagaimana mengamati proses pembelajaran di kelas dan data lainnya, bagaimana menganalisis data dan menterjemahkannya menjadi umpan balik yang konstruktif agar guru dapat meningkatkan kualitas proses pembelajarannya di kelas (Fischer, n.d.). Pada saat belajar tentang supervisi akademik di program PKB, kepala sekolah mendiskusikan dan mensimulasikan hal tersebut di atas.

Merespon pernyataan nomor 11 pada survey, 84% (60 dari 71) kepala sekolah menyatakan puas dengan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa supervisi akademik telah dilaksanakan di sekolah mereka sesuai dengan yang diharapkan, yaitu membantu guru mengatasi permasalahan mereka dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Ini sejalan dengan respon kepala sekolah terhadap pernyataan nomor 12 yang menyatakan bahwa 94% (67 dari 71) kepala sekolah menyatakan bahwa supervisi akademik harus memenuhi kebutuhan profesional guru yang disupervisi. Di samping itu, 90% (64 dari 71) kepala sekolah sepakat untuk memberikan kesempatan kepada guru memilih pendekatan dan teknik supervisi akademik yang akan dilaksanakan (pernyataan nomor 13). Memberikan kebebasan kepada guru untuk menentukan pendekatan dan teknik supervisi akademik mengandung arti bahwa kebutuhan dan kenyamanan guru dalam supervisi akademik menjadi perhatian utama.

3. Persepsi tentang pendekatan supervisi akademik

Pemahaman kepala sekolah tentang pendekatan supervisi akademik yang disurvei dalam studi ini mencakup pendekatan supervisi klinis, pendekatan kolaboratif, pendekatan non-direktif, pendekatan mentoring, pendekatan penilaian diri sendiri, dan pendekatan direktif. Terkait dengan persepsi dan preferensi kepala sekolah terhadap pendekatan supervisi akademik, hasil survey menunjukkan informasi sebagai berikut:

- **Pendekatan supervisi klinis.** 70% (50 dari 71) kepala sekolah, pendekatan supervisi klinis idealnya sering sering dilaksanakan, akan tetapi dalam kenyataannya 80% (57 dari 71) kepala sekolah hanya kadang-kadang bahkan cenderung

jarang dan tidak pernah menerapkan pendekatan supervisi klinis.

- **Pendekatan kolaboratif.** 81% (58 dari 71) kepala sekolah menyatakan bahwa pendekatan kolaboratif juga idealnya sering diterapkan. Namun kenyataannya, 57% (41 dari 71) hanya kadang-kadang dan cenderung jarang menerapkan pendekatan kolaboratif ini.
- **Pendekatan non-direktif.** 57% (41 dari 71) kepala sekolah menyatakan pendekatan *non-direktif* idealnya sering diterapkan, namun kenyataannya 80% (57 dari 71) hanya kadang-kadang dan cenderung jarang dan tidak pernah menerapkan pendekatan non-direktif ini.
- **Pendekatan mentoring.** 80% (57 dari 71) kepala sekolah menyatakan bahwa pendekatan mentoring idealnya sering diterapkan, namun kenyataannya 54% (39 dari 71) hanya kadang-kadang dan cenderung jarang dan tidak pernah menerapkan pendekatan mentoring ini.
- **Pendekatan penilaian diri sendiri.** 81% (58 dari 71) kepala sekolah menyatakan bahwa pendekatan penilaian diri sendiri idealnya sering diterapkan, namun kenyataannya 52% (37 dari 71) hanya kadang-kadang dan cenderung jarang dan tidak pernah menerapkan pendekatan penilaian diri sendiri ini.
- **Pendekatan direktif.** 76% (54 dari 71) kepala sekolah menyatakan bahwa pendekatan direktif idealnya sering diterapkan, namun kenyataannya 54% (39 dari 71) hanya kadang-kadang dan cenderung jarang dan tidak pernah menerapkan pendekatan *direktif* ini.

Temuan dari hasil survey di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah menggunakan berbagai pendekatan dalam melaksanakan supervisi akademik kepada guru-gurunya. Ini sejalan dengan

prinsip *the approaches are not one-size-fits-all thing* (Abanil, 2014, p. 6), yang artinya bahwa tidak ada satu pendekatan yang dapat menjadi solusi untuk semua. Kepala sekolah sangat dimungkinkan menggunakan pendekatan yang berbeda-beda terhadap guru-gurunya karena berbagai pertimbangan, seperti masalah yang dihadapi guru, karakter guru, waktu yang tersedia, dan ketersediaan warga sekolah lain (seperti wakil kepala sekolah dan guru senior) yang dapat dan mampu ditugaskan melaksanakan tugas supervisi akademik. Supervisor harus mengetahui tahap perkembangan profesional guru yang akan disupervisi dan harus memperlakukan para guru sebagai individual (Glickman, 1980) yang berbeda satu sama lain. Pemilihan pendekatan supervisi akademik harus didasarkan pada asas saling menghormati, berbagi tanggung jawab, dan pertumbuhan profesional (Abanil, 2014) – saling menghormati antara supervisor dan guru yang akan disupervisi, supervisor berkolaborasi (masing-masing menjalankan tugasnya) dengan baik, dan mengarah kepada perkembangan profesional guru yang disupervisi. Dengan mempertimbangkan asas ini, supervisi akademik diharapkan akan menghasilkan otonomi guru dan kompetensi yang meningkat. Sejalan dengan Abanil (2014), hasil survey menunjukkan bahwa 94% (67 dari 71) kepala sekolah sepakat bahwa pelaksanaan supervisi akademik harus merupakan upaya kolaboratif antara supervisor dan guru yang disupervisi, dan harus ada rasa saling percaya di antara mereka.

Namun yang menarik dari studi ini adalah preferensi kepala sekolah dalam menentukan pendekatan supervisi yang akan diterapkan. Hanya 74% (52 dari 71) kepala sekolah yang sepakat untuk melibatkan dan memberikan pilihan bagi guru untuk menentukan pendekatan supervisi yang akan diterapkan, sementara 26% (19 dari 71) lainnya tidak

setuju. Hal ini perlu dikaji lebih dalam lagi pada studi lanjutan untuk mengetahui alasan kepala sekolah tidak melibatkan guru untuk menentukan pendekatan yang akan digunakan.

4. Supervisi akademik terhadap guru pemula

Pelaksanaan supervisi akademik bagi guru pemula merupakan hal yang banyak dibahas di berbagai studi, termasuk pada studi ini. 97% (69 dari 71) kepala sekolah sepakat bahwa guru pemula perlu diberikan perhatian khusus melalui supervisi akademik. Studi menunjukkan bahwa guru pemula memerlukan waktu tiga hingga empat tahun untuk mencapai guru yang kompeten (Casey & Childs, 2007; Eroles, 2014) dan beberapa tahun lagi untuk mencapai guru profesional (Casey & Childs, 2007). Yang perlu dipelajari oleh guru pemula adalah pendekatan pembelajaran yang relevan dengan situasi, melatih diri sendiri untuk mempelajari situasi dan belajar mengambil tindakan yang tepat berdasarkan situasi tersebut, mempelajari dampak dari tindakan yang diambil, dan bagaimana dampak tersebut mempengaruhi perencanaan mereka (Casey & Childs, 2007). Pengetahuan dan keterampilan tersebut di atas tentu tidak diperoleh guru pemula pada saat mereka studi di perguruan tinggi, tetapi hanya didapatkan melalui pengalaman lapangan. Hal inilah yang menegaskan bahwa guru pemula perlu perhatian khusus melalui supervisi akademik.

5. Hubungan supervisi akademik dengan pengembangan profesionalisme guru

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan korelasi yang positif antara supervisi akademik dengan peningkatan kinerja guru dalam rangka pengembangan profesionalismenya (Fitriani, 2015; Karsiyem & Wangid, 2015; Mariani, 2017; Mubaroh et al., 2014; Syukri et al., 2015). Sama dengan studi tersebut, hasil survey dalam studi ini juga menunjukkan 100% kepala sekolah sependapat bahwa supervisi

akademik sangat erat hubungannya dengan pengembangan profesional guru, dan supervisi akademik harus berkontribusi untuk pengembangan profesionalisme guru. Melalui supervisi akademik, guru harus mendapatkan masukan atau umpan balik yang konstruktif untuk memperbaiki kualitas proses pembelajaran di dalam kelas. Temuan-temuan yang diperoleh saat pengamatan proses pembelajaran di kelas harus dianalisa, dan disampaikan kepada guru yang bersangkutan. Kepala sekolah dan guru perlu membuat suatu kesepakatan upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru, baik melalui program pelatihan, pertemuan guru mata pelajaran sejenis, atau bentuk kegiatan pengembangan profesional guru lainnya. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai supervisor harus memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam memilih kegiatan pengembangan profesionalisme guru.

## PENUTUP

Mayoritas kepala SMP dan SMA/SMK di DKI Jakarta yang mengikuti program PKB di PPPPTK Bisnis Pariwisata tahun 2017 menyatakan bahwa supervisi akademik bagi guru perlu dilaksanakan satu hingga dua kali setahun. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah tersebut melihat betapa pentingnya supervisi akademik itu. Frekuensi supervisi akademik dapat ditambah bagi guru yang mengalami permasalahan yang lebih banyak tentang perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, serta penilaian capaian hasil belajar peserta didik. Selain itu, kepala sekolah juga meyakini bahwa penting untuk memahami lebih baik akan apa itu supervisi akademik dan bagaimana supervisi akademik itu dilaksanakan, agar kualitas dan efektivitas supervisi akademik dapat ditingkatkan.

Pendekatan yang diterapkan dalam supervisi akademik di SMP dan SMA/SMK di DKI Jakarta bervariasi, karena kepala sekolah memandang perlu memilih

pendekatan berdasarkan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru. Kepala sekolah memahami bahwa setiap guru mungkin memiliki permasalahan yang berbeda, oleh karena itu pendekatan yang digunakan dalam supervisi akademik juga dapat berbeda. Hal terpenting adalah supervisi akademik dilaksanakan dengan asas saling menghormati, berbagi tanggung jawab, dan mempertimbangkan pertumbuhan profesionalisme guru sebagai fokus utama. Sebagian besar kepala sekolah yaitu sebesar 90% memberi kesempatan kepada guru untuk memilih pendekatan supervisi akademik yang akan diterapkan karena kondisi, kompetensi, dan pengalaman setiap guru berbeda-beda, namun masih ada kepala sekolah yang enggan untuk memberi kesempatan memilih metode supervisi kepada guru. Studi ini menyarankan bahwa studi lanjutan masih diperlukan dengan mengelaborasi pemahaman dan preferensi kepala sekolah melalui wawancara.

Kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi akademik menyadari bahwa

supervisi akademik itu sangat berperan penting dalam pengembangan profesionalisme guru. Guru pemula perlu mendapat perhatian khusus agar mereka dapat mempelajari permasalahan yang terjadi di dalam kelas, dan dapat memikirkan solusi terhadap permasalahan tersebut. Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dalam penyelenggaraan supervisi akademik, termasuk di dalamnya perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, analisis data, pemberian umpan balik dan penyusunan program tindak lanjut untuk pengembangan profesionalisme guru. Mayoritas kepala sekolah memilih untuk melibatkan guru yang akan disupervisi dalam tahap perencanaan, agar supervisi akademik dapat berjalan maksimal: dapat mendiskusikan permasalahan yang ditemukan, membahas faktor penyebab, dan mendiskusikan serta menyepakati program tindak lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abanil, E. V. (2014). *Approaches to instructional supervision*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/edgarabanil/approaches-to-instructional-supervision>
- Aritonang, M. (2017). Supervisi akademik untuk pengembangan profesionalisme guru. *Jurnal SMK Karanganyar: Media Belajar Media Apresiasi*, 5, 1–9.
- Casey, C. E., & Childs, R. A. (2007). Teacher education program admission criteria and what beginning teachers need to know to be successful teachers. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, (67). Retrieved from <https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/viewFile/42748/30608>
- Cawsey, C., & Loughland, T. (2016). Classroom observation for teacher improvement. Retrieved November 24, 2017, from <https://www.teachermagazine.com.au/articles/classroom-observation-for-teacher-improvement>
- Danielson, C. (2011). The framework for teaching evaluation instrument. Retrieved November 24, 2017, from <http://courses.education.illinois.edu/ci421/Fall%202013/Observations%20and%20lesson%20plans/Danielson%20Framework%20for%20Teaching%20Evaluation.pdf>
- Eroles, M. A. C. (2014). *Supervision of instruction*. Retrieved from <https://www.slideshare.net/angelaeroles/supervision-and-instruction>
- Fischer, C. F. (n.d.). *Supervision of instruction*. Retrieved from <http://www.stanswartz.com/adminbook/chap3.htm>

- Fitriani. (2015). *Model supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru: Studi multikasus di MTs Negeri Batu dan SMP Ar-Rohmah Putri Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/3285/1/13710012.pdf>
- Glickman, C. D. (1980). The developmental approach to supervisor. *Educational Leadership*, 178–180.
- Karsiyem, K., & Wangid, M. N. (2015). Pelaksanaan supervisi akademik dalam peningkatan kinerja guru sekolah dasar gugus III Sentolo Kulonprogo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2). Retrieved from <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/6337>
- Kemdiknas. (2007). *Modul supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru*. Jakarta: Dittendik Kemdiknas.
- Kemdiknas. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah.
- Kemdiknas. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Manley, S. (2013). Definition of instructional supervision. Retrieved August 15, 2017, from <https://sites.google.com/site/aprincipalsprinciples/definition-of-instructional-supervision>
- Mariani, E. (2017). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. Retrieved from [https://www.academia.edu/30350814/PENGARUH\\_SUPERVISI\\_AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU](https://www.academia.edu/30350814/PENGARUH_SUPERVISI_AKADEMIK KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU)
- Mubaroh, M., Ambarita, A., & Suntoro, I. (2014). Implementasi supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri 1 Punggur Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 2(1). Retrieved from <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/view/4620/2854>
- Onuma, N. (2016). Principals performance of supervision of instructions in secondary schools in Nigeria. *British Journal of Education*, 4(3), 40–52.
- Rosilawati, T. (2014). Supervisi akademik dalam upaya peningkatan motivasi guru menyusun perangkat persiapan pembelajaran. *Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah Dan Kepengawasan*, 1(2), 57–62.
- Syukri, Harun, C. Z., & Usman, N. (2015). Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sekolah dasar pada gugus I UPTD Dewantara Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyah*, 3(2), 79–90.
- Vidhyaniidhi. (2015). Importance of supervision. Retrieved November 24, 2017, from <http://teachertrainingindia.co.in/blog/early-childhood-care-and-education/importance-of-supervision/>

## PERAN KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL PENGAJAR TERHADAP KEBERHASILAN PEMBELAJARAN

Nispiansyah

Widyaiswara Ahli Madya Pusdiklat Pegawai Kemendikbud  
nispiansyah@yahoo.com

### ABSTRAK

Pengajar merasa menjadi orang yang sangat bergembira apabila apa yang diajarkannya dapat diterima dan dimanfaatkan oleh peserta belajar. Apalagi bila mengetahui bahwa orang yang pernah diajarnya pada waktu yang lalu sekarang menjadi orang yang sukses, terpuja dan terhormat di mata masyarakat. Bagaimana menghadirkan seorang pengajar atau tenaga pendidik yang seperti itu di dalam kelas membutuhkan kompetensi sosial kultural disamping kompetensi teknis dan manajerial yang sudah dimiliki. Standar kompetensi sosial kultural bagi ASN sudah diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara beserta level kompetensi untuk masing-masing pejabat fungsional keahlian. Tulisan ini mencoba membuka pemikiran terhadap bagaimana seorang tenaga pendidik memperlihatkan potensi kompetensi sosial kultural berperan dalam proses pembelajaran. Pendekatan penerapan kompetensi sosial kultural dapat dilakukan dengan metode coaching.

(Kata Kunci : Pengajar, Kompetensi Sosial Kultural, Level Kompetensi, Coaching)

### ABSTRACT

*Teacher or Instructor should be happy when he know what is taught acceptable and usefull by his participants. Moreover if he knows that the people who have been taught in the past become a successful, respected and honorable person in society. How to present a teacher or educator like that in the classroom requires cultural social competence in addition to the technical and managerial competences that he already has. Cultural social competency standards for ASN have been publish by the state Administration Agency along with the competency level for each functional official of expertise. This article tries to open the mind to how an educator shows the potential of cultural social competence to play a role in the learning process. Approach to applying cultural social competencies can be done by coaching method.*

(Key words : Instructor, Cultural social competency, Competency level, Coaching)

### A. PENDAHULUAN

Belajar sebagai bagian utama dari Pendidikan dalam defenisi Puguh Gita Januar 2015 adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.

Siapa saja yang ingin memperbaiki cara hidupnya secara sadar pasti melalui proses belajar. Termasuk si pengajar sendiri yang memiliki tanggung jawab membuat orang lain bisa belajar. Dengan demikian Pengajar perlu memperhatikan apa-apa yang dibutuhkan untuk membangun kompetensi dari apa yang dipelajari oleh peserta belajarnya. Selain itu pengajar dituntut untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang membuat peserta belajar aktif dan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Pengajar atau Tenaga Pendidik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil terikat dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil khususnya pada Pasal 208 ayat 2 bahwa penyusunan rencana pengembangan kompetensi di tingkat nasional meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural.

Kompetensi Teknis seorang pengajar dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam bentuk pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku sesuai dengan bidang pembelajaran yang diajarkannya. Dalam hal ini, seberapa ahli seorang pengajar menguasai substansi materi pelajaran dapat dilakukan uji kompetensi teknis misalnya Uji Kompetensi Guru, Uji Kompetensi Dosen, Uji Kompetensi Widyaiswara, atau melalui *Training of Fasilitator (ToF)* dan *Training of Trainer (ToT)*.

Kompetensi Manajerial seorang pengajar dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam bentuk pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku dalam rangka memimpin dan/atau mengelola unit organisasi yang terkait dengan pembelajaran. Secara umum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam dokumen katalog kompetensi membagi kompetensi manajerial dalam tiga sub kelompok yaitu kemampuan berpikir dan mengelola diri, kemampuan mengelola orang lain, dan kemampuan mengelola tugas. Misalnya membuat perangkat persiapan mengajar (Silabus, RPP/RP, media, bahan ajar, bahan tayang), menata ruang kelas, mempersiapkan kebutuhan praktik, mempersiapkan administrasi kenaikan pangkat, melakukan koordinasi pelaksanaan tugas, mengikuti rapat-rapat, dan lain-lain yang berhubungan dengan manajemen.

Kompetensi sosial kultural seorang pengajar dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam bentuk pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang ditunjukkan sebagai wujud dari pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip. Kompetensi ini dibutuhkan agar dapat memahami perbedaan sosial serta budaya yang melekat pada diri masing-masing individu sehingga memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan dalam sistem organisasi secara efektif.

Uji kompetensi yang biasa dilakukan kepada Guru secara nasional adalah mengukur kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Indikator kompetensi pedagogik berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 antara lain menguasai karakteristik siswa, menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran, mengembangkan kurikulum, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, memfasilitasi kebutuhan peserta didik, menyelenggarakan evaluasi dan penilaian. Indikator kompetensi pedagogik tersebut dapat dikatakan termasuk dalam ranah kompetensi manajerial bagi seorang Guru. Sedangkan kompetensi Profesional dinyatakan oleh Permendiknas di atas antara lain menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang di ampu, serta mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif. Indikator kompetensi profesional ini termasuk dalam ranah kompetensi teknis.

Kompetensi yang digunakan oleh tenaga pendidik yang lain seperti dosen atau widyaiswara rata-rata hampir sama dengan indikator guru yang disebutkan di atas. Maka wajar saja jika rata-rata hasil uji kompetensi guru secara nasional masih di bawah standar (Tahun 2015 hasil rata-rata UKG 44,5 dari standar 75), diindikasikan bahwa hasil tersebut adalah dampak atau pengaruh dari rendahnya penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional atau dengan kata lain rendahnya penguasaan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis dari jabatan sebagai guru.

Apakah kompetensi sosial kultural tidak memiliki andil dalam pengukuran uji kompetensi guru misalnya? Atau apakah kompetensi sosial kultural tidak begitu penting bagi Tenaga Pendidik dalam mencapai hasil pekerjaan dalam tugas, fungsi dan jabatannya?

## **B. KAJIAN LITERATUR DAN PEMBAHASAN**

Pengertian Kompetensi Sosial Kultural.

Desain pengembangan kompetensi sosial kultural bagi PNS, Lembaga Administrasi Negara Bab I umum menyatakan bahwa kompetensi sosial kultural adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setriap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Bagi seorang guru (misalnya menurut goresan-ilmoe.blogspot.com) kompetensi sosial berarti kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Pada waktu menjalankan tugas sebagai guru kemampuan sosial ini mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungannya.

UU No. 14 Tahun 2005 menyebutkan salah satu kewajiban seorang pendidik adalah memberi teladan dan menjaga nama baik Lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam penjabaran Standar Nasional Pendidikan pasal 28, kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat

untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Oleh karena itu, guru harus dapat berkomunikasi dengan baik secara lisan, tulisan, dan isyarat; menggunakan teknologi komunikasi dan informasi; bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Menurut pendapat *Asian Institut for Teacher Education*, kompetensi sosial guru adalah salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang.

Beberapa referensi di atas cukup memberi gambaran bagaimana seorang pengajar memberi arah dari cakupan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis yang dikuasainya dapat mencapai sasaran pembelajaran sekaligus memberi contoh penerapan kompetensi sosial kultural untuk membentuk keteladanan, nilai-nilai, moral, prinsip, dan wawasan kebangsaan.

Penerapan kompetensi sosial kultural saat ini bagi seorang tenaga pendidik juga berfungsi sebagai '*Coach*' sebagaimana digambarkan oleh Edy Sutriyono (Radar Kepri: 2 September 2018) bahwa keberhasilan satu tim atau kontingen dalam sebuah event besar seperti *Asian Games* sangat ditentukan oleh *Coach*, Pemain dan Juri/Wasit. Peran *Coach* dituntut mampu untuk berkomunikasi dengan memperhatikan latar belakang, karakter, kelebihan/kekurangan dari setiap pemain dan mentransformasikannya menjadi sebuah kekuatan untuk menggapai medali emas. Seringkali pertandingan menjadi buruk karena *Coach* pada saat itu tidak dapat mengatur strategi dan berkomunikasi dengan baik dalam memberikan arahan kepada para pemain. Dalam konteks ini *Coach* haruslah memiliki tidak hanya kemampuan teknis dan manajerial pertandingan tetapi juga harus memperhatikan aspek sosial kultural dari setiap pemainnya.

Hubungan *Coach* dengan pemain seperti penjelasan di atas identik dengan kondisi Tenaga Pendidik sebagai Aparatur Sipil Negara. Kompetensi yang harus dimiliki meliputi :

1. Kompetensi Teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi Pendidikan, pelatihan teknis dan fungsional serta pengalaman kerja secara teknis.
2. Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan dan pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan.
3. Kompetensi Sosial Kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Dari tiga kompetensi tersebut, kompetensi sosial kultural yang paling jarang dibicarakan. Padahal ketiga kompetensi itu mempunyai bobot yang sama. Bahkan kompetensi sosial kultural merupakan pondasi untuk menopang kompetensi manajerial dan kompetensi teknis.

Menurut Imam B. Prasajo kompetensi sosial kultural adalah kemampuan dinamis dalam mengambil beragam perspektif/ cara-cara alternatif pada saat berinteraksi dalam situasi budaya yang berbeda-beda sehingga dalam bekerja dapat berjalan efektif.

Ketrampilan dalam kompetensi sosial kultural antara lain *social skills*, *social communication*, dan *interpersonal communication*. Bagi Tenaga Pendidik ketrampilan ini berguna untuk saling bertukar pendapat, bertukar informasi, berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk menciptakan keserasian/kesatuan perilaku, sikap dan kebijakan sehingga dapat terbangun sistem, Lembaga dan kepakaran kalangan professional yang bekerja efektif meskipun berbeda budaya.

Kompetensi sosial kultural menjadi krusial di tengah kondisi dan tantangan masyarakat dengan lingkungan yang cenderung individualistik, ambisi kekuasaan, mengagungkan kekayaan dan makin pudarnya kepedulian dan rasa sosial antar ASN.

Kompetensi sosial kultural merupakan *soft competency* yang menurut deskripsi LAN terdiri dari 6 level kompetensi yaitu :

<b>LEVEL</b>	<b>DESKRIPSI</b>	<b>INDIKATOR PERILAKU</b>	<b>FUNGSIONAL KEAHLIAN</b>
1	Kemampuan untuk peka, memahami dan menerima kemajemukan	1.1. Mampu memahami, menerima, peka terhadap perbedaan individu/kelompok masyarakat. 1.2. Terbuka, ingin belajar tentang perbedaan/kemajemukan masyarakat. 1.3. Mampu bekerja Bersama dengan individu yang berbeda latar belakang dengan-nya.	-
2	Kemampuan untuk berperan aktif mengembangkan sikap saling menghargai, menekankan persamaan dan persatuan	2.1. Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan. 2.2. Membangun hubungan baik antar individu dalam organisasi, mitra kerja, pemangku kepentingan. 2.3. Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan dan frustrasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial, ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya.	Pertama
3	Kemampuan untuk mempromosikan, mengembangkan sikap toleransi dan persatuan	3.1. Mempromosikan sikap menghargai perbedaan di antara orang-orang yang mendorong toleransi dan keterbukaan. 3.2. Melakukan pemetaan sosial di masyarakat sehingga dapat memberikan respon yang sesuai dengan budaya yang berlaku. Mengidentifikasi potensi kesalahpahaman yang diakibatkan adanya keragaman budaya yang ada. 3.3. Menjadi mediator untuk menyelesaikan konflik atau mengurangi dampak negatif dari konflik atau potensi konflik.	Muda
4	Kemampuan mendayagunakan perbedaan secara konstruktif dan kreatif untuk meningkatkan efektifitas organisasi	4.1. Menginisiasi dan merepresentasikan pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat untuk senantiasa menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman dan menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat. 4.2. Mampu mendayagunakan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk mencapai kelancaran pencapaian tujuan organisasi. 4.3. Mampu membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik.	Madya
5	Kemampuan menjadi atau wakil pemerintah	5.1. Mampu menjadi wakil pemerintah membangun hubungan sosial psikologis	Utama

untuk membangun hubungan sosial psikologis		<p>dengan masyarakat untuk menciptakan kelekatan yang kuat antara PNS dan para pemangku kepentingan dipaparkan, didemonstrasikan dan dibuktikan.</p> <p>5.2. Mampu mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan korektif berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik untuk membangun hubungan jangka Panjang.</p> <p>5.3. Mampu membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik secara nasional.</p>	
--	--	--	--

Tenaga Pendidik sesuai dengan jabatannya menurut level Fungsional Keahlian dapat mengaktualisasikan indikator perilaku seperti butir-butir yang terdapat pada level dalam tabel di atas. Daya guna penerapan kompetensi sosial kultural bergantung kepada pengalaman kerja Tenaga Pendidik tersebut berkaitan dengan masyarakat majemuk seperti keterlibatan dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Jadi bagaimana seorang pendidik memainkan peran untuk menampilkan kompetensi sosial kultural dalam proses pembelajaran adalah dengan cara memperlihatkan keteladanan, toleransi, menyelaraskan kondisi sosial budaya, menghargai perbedaan, tidak emosi dan mengelola konflik untuk memberdayakan potensi individu peserta didiknya dan membawa kelompok belajar mencapai tujuan belajar secara optimal. Seperti halnya seorang *Coach* membantu anak asuhnya mendapatkan kekuatan diri sendiri menghadapi segala rintangan sampai mencapai prestasi secara mandiri.

Dengan demikian manfaat dan makna pembelajaran yang disampaikan kepada peserta didik tidak hanya menghasilkan nilai hasil belajar dari tes atau dari evaluasi daya serap materi belajar tetapi lebih bernilai pembelajaran tentang alam dan aspek kehidupan yang nyata.

### C. SIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi sosial kultural adalah pondasi yang menopang berfungsinya kompetensi manajerial dan kompetensi teknis seorang Pengajar atau Tenaga Pendidik. Tingkat kemahiran (level) kompetensi sosial kultural setiap Pengajar berbeda-beda berdasarkan banyaknya pengalaman dan interaksi dengan masyarakat dalam hal agama, suku-budaya, sosial, lingkungan yang dapat membentuk wawasan kebangsaan.

Makin tinggi level kemahiran kompetensi sosial kultural makin tinggi pula tanggung jawab dalam jabatan fungsional keahliannya.

Penerapan kompetensi sosial kultural dalam proses pembelajaran membuat peserta belajar termotivasi secara mutual dan spiritual karena ilmu, ketrampilan dan perilaku yang diterimanya membuka wawasan untuk menempatkan dirinya di tengah masyarakat di masa yang akan datang.

Pendekatan penguasaan materi pembelajaran dengan kompetensi sosial kultural dilakukan antara lain melalui metode *Coaching*. Pengajar sangat mengenal potensi peserta belajar dan membimbingnya mencapai tahap demi tahap dari apa-apa yang diharapkan sehingga kelak peserta mampu untuk mengembangkannya sendiri.

Disarankan kepada para Pengajar agar selalu mengambil pelajaran positif dari setiap aktivitas kehidupan bersosialisasi di lingkungan internal dan eksternal organisasi sehingga mampu menjadikan kelas sebagai laboratorium kehidupan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ni Komang Suryani Wulandari, 2018, *Penyusunan Konsep Katalog Kompetensi PNS Kemendikbud, Laporan Aktualisasi Nilai-nilai Dasar PNS*, Biro SDM - Pusdiklat Pegawai Kemendikbud.
- LAN RI, 2018, *Desain Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural*, LAN RI Jakarta.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Nofridho Aulya, Recky Juliansyah K, Regieta Fauziyyah H, Ricky Agustin, [pertekomricky.blogspot.com/2013/06/konsekuensi-sosial-dan-kultural.html/2019/01/15](http://pertekomricky.blogspot.com/2013/06/konsekuensi-sosial-dan-kultural.html/2019/01/15).
- <https://news.detik.com/kolom/3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>, tgl 5 Desember 2018.
- Farida Retno Wardhani, [file:///C:/Users/User/Downloads/19550-42238-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/19550-42238-1-PB%20(1).pdf), tgl 5 Desember 2018.
- <http://goresan-ilmoe.blogspot.com/2013/03/kompetensi-sosial-guru.html><http://goresan-ilmoe.blogspot.com/2013/03/kompetensi-sosial-guru.html>, tgl 6 Desember 2018
- [https://radarkepri.com/asian-games-dan-kompetensi-sosial-kultural-asn/tgl. 6 Desember 2018](https://radarkepri.com/asian-games-dan-kompetensi-sosial-kultural-asn/tgl.6.Desember.2018).

## **DISKURSUS PENINGKATAN KOMPETENSI DAN KODE ETIK APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) MELALUI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

*Suhanda*

Widyaiswara Madya Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan  
suhanda.diklat@gmail.com

### **ABSTRAKSI**

Artikel ini menjelaskan diskursus pentingnya peningkatan kompetensi dan kode etik melalui program pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada lingkup Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Kajian ini dilakukan dengan studi pustaka dengan mengacu pada sejumlah kajian terdahulu dan literatur yang terkait. Bertitik tolak dari kajian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia ASN harus dikelola dan ditingkatkan secara serius. Hal ini dikarenakan peningkatan kompetensi yang baik akan mempunyai implikasi pada kestabilan kinerja instansi pemerintah dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran pada lingkup instansi pemerintah itu sendiri, terutama di lingkup Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Selain itu keberhasilan suatu instansi publik juga dikarenakan penghayatan yang baik mengenai kode etik ASN. Sikap atau perilaku tersebut dapat tercipta karena cukup memadainya pengetahuan, pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai etika. Sebagaimana diketahui bahwa dalam administrasi publik etika pegawai negeri sipil adalah merupakan ketentuan atau standar yang mengatur perilaku moral para ASN. Dengan demikian, pelayanan publik itu dapat dikatakan berhasil apabila bertitik tolak pelayanan akan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan. Dimana tentunya hal ini ditunjang oleh para ASN yang senantiasa melakukan peningkatan kompetensi dan menghayati kode etik ASN.

**Kata kunci:** *Kompetensi, Kode Etik, Aparatur Sipil Negara.*

### **ABSTRACT**

*This article explains the discourse on the importance of increasing competence and code of ethics through the State Civil Service (ASN) education and training program in the scope of the Ministry of Education and Culture of the Republic of Indonesia. This study was conducted through a literature study referred to numbers of previous studies and related literature. Based on the study result, it shows that the development of human resources in ASN must be seriously managed and improved. This is because an increase in good competencies will have implications over the stability of the government agencies' performance and efforts to achieve goals and objectives within the scope of government agencies themselves, especially within the Ministry of Education and Culture. In addition, the success of a public institution is also due to a good understanding of the ASN code of ethics. Such attitudes or behaviors can be created because of sufficient knowledge, understanding and appreciation of ethical values. As is known that in public administration civil servant ethics are provisions or standards that regulate the moral behavior of ASNs. Thus, public services can be said to be successful if they are based on service to the needs of the community as a whole. Where, of course, this is supported by ASNs who always improve their competence and live up to the ASN code of ethics.*

**Key words:** *Competence, Code of Ethics, State Civil Apparatus.*

### **LATAR BELAKANG**

Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang

atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun

lingkungan bisnis yang unggul.<sup>1</sup> Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif.<sup>2</sup> Paulus dan Anantharaman menegaskan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi.<sup>3</sup> Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai ragam tujuan. Aktivitas di dalam instansi pemerintah selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, namun kondisi saat ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia aparatur yang ada sebagian masih jauh dari apa yang diharapkan.<sup>4</sup> Meskipun instansi pemerintahan merupakan sebuah organisasi nonprofit, pegawai harus memiliki standar kualifikasi tinggi karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintah.<sup>5</sup>

Pengembangan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan instansi pemerintah dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah itu sendiri. Pegawai Negeri Sipil

adalah penghasil kerja bagi instansi pemerintah. Berhasil tidaknya suatu instansi pemerintah ditentukan oleh pegawai yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan kinerjanya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dan berprestasi dalam bekerja.<sup>6</sup>

Pengembangan atau pembinaan kepegawaian menyangkut dua hal pokok yang melingkupinya, yakni: pengembangan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan dalam peningkatan karir pegawainya.<sup>7</sup> Kedua hal ini menjadi penting untuk diperhatikan karena keduanya mendorong terciptanya misi dari organisasi/instansi pemerintah yaitu kualitas pelayanan pegawai yang diberikan kepada masyarakat. Pada realitanya kedua hal di atas mengalami distorsi dalam pelaksanaannya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan seringkali tidak diarahkan pada analisis kebutuhan organisasi/unit kerja. Kondisi ini menyebabkan kurang optimalnya *output* atau *outcome* dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi peningkatan kinerja pegawai maupun organisasinya. Sementara itu, dalam pengembangan karir pegawai juga tidak jarang tanpa mendasarkan pada profesionalisme (*merit system*), akan tetapi lebih kepada senioritas atau pertimbangan-pertimbangan lainnya. Hal-hal semacam ini pada akhirnya menyebabkan pembinaan atau pengembangan pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil, menjadi tidak maksimal.<sup>8</sup>

<sup>1</sup> Becker, BE, Huselid, ME & Ulrich, D. HR Scorecard: *Menghubungkan orang, strategi, dan kinerja*. Boston: Harvard Business School Press, 2001.

<sup>2</sup> Wright, P., Gardner, T., Moynihan, L. & Allen, M, *Hubungan antara Praktik SDM dan Kinerja Perusahaan: Memeriksa Urutan Kausal*. *Personil Psikologi*, 2005, 58, 409-

<sup>3</sup>Paul, A. K. & Anantharaman, R. N, "Dampak Praktik Manajemen Orang pada Kinerja Organisasi: Analisis Model Kausal". *International Journal of Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14 (7),2003, 1246-1266.

<sup>4</sup> Suhanda, *Urgensi Sumber Daya Manusia Menuju Aparatur Sipil Negara Potensial Berbasis*

*Ketangguhan Mental-Spiritual*, RI'AYAH, Vol. 01, No. 02 Juli-Desember 2016, hlm.207

<sup>5</sup> Roosje Kalangi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara*, *Jurnal LPPM Bidang EkososBudKum Volume 2 Nomor 1 Tahun 2015*, hlm. 2.

<sup>6</sup> Suhanda, hlm. 208

<sup>7</sup> Irfan, Muhlis, *Efektivitas Diklat Struktural Bagi Pegawai Negeri Sipil (Post Training Evaluation)*, Puslitbang BKN, Jakarta, 2002.

<sup>8</sup> Irwan Fathurrochman, *Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup*

Potret sumber daya manusia aparatur saat ini yang menunjukkan profesionalisme yang rendah, banyaknya praktik KKN yang melibatkan aparatur, pelayanan kepada masyarakat yang berbelit-belit, hidup dalam pola *patronklien*, kurang kreatif dan inovatif, mungkin masih banyak potret negatif menunjukkan bahwa aparatur di Indonesia masih lemah.<sup>9</sup> Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa memberitakan tentang buruknya kinerja PNS. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah, demikian pula dengan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) utamanya dalam menghadapi era digitalisasi dokumen di era manajemen informasi yang sudah menggunakan basis web (*web-based*).<sup>10</sup>

Sikap atau perilaku kurang atau tidak baik yang masih ditemui dikalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut dapat disebabkan antara lain oleh kurangnya pengetahuan, pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai etika PNS. Sebagaimana diketahui bahwa dalam administrasi publik etika PNS atau yang sering disebut kode etik PNS adalah merupakan ketentuan atau standar yang mengatur perilaku moral para aparatur/PNS. Etika PNS berisi ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik bagi aparatur/PNS dalam menunaikan tugas dan melakukan tindakan jabatannya.<sup>11</sup> Pelayanan Publik yang profesional tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis dan *leadership*, namun juga kompetensi etika. Oleh karena itu perlu dipahami etika dan kode etik pejabat publik. Tanpa memiliki kompetensi etika, pejabat cenderung menjadi tidak peka, tidak peduli, dan bahkan seringkali diskriminatif, terutama pada masyarakat kalangan bawah yang tidak beruntung. Etika publik merupakan refleksi

kritis yang mengarahkan bagaimana nilai-nilai kejujuran, solidaritas, keadilan, kesetaraan, dan lain-lain dipraktikkan dalam wujud keprihatinan dan kepedulian terhadap kesejahteraan masyarakat.<sup>12</sup>

Melihat betapa kompleksnya masalah yang terjadi dalam praktik penyelenggaraan pelayanan publik, maka seluruh pegawai negeri sipil di lingkup Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan harus diberikan pemahaman dan sosialisasi yang menyeluruh dan menyentuh semua dimensi persoalan yang dihadapi sebagai birokrat pelayan masyarakat. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut maka artikel ini ingin memberikan gagasan lebih mendalam terkait diskursus peningkatan kompetensi dan kode etik Aparatur Sipil Negara (ASN) pada lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Artikel ini ingin mengemukakan dan menemukan gagasan dengan berusaha mengkaji literatur semua studi yang membahas atau menemukan referensi bahkan teori yang cukup terkait dengan topik yang diangkat. Teori dan referensi itu sendiri diperoleh dengan melakukan penelusuran terhadap studi pustaka yang menjadi pondasi dasar atau instrumen utama. Dengan mengumpulkan berbagai sumber dan menegaskan kembali hasil penelitian sebelumnya tentang implementasi pengembangan kompetensi dan pemahaman terhadap kode etik. Selanjutnya semua data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu dengan menggambarkan fakta-fakta yang diikuti dengan analisis yang tidak hanya menggambarkan, tetapi juga memberikan pemahaman dan penjelasan yang cukup.

---

Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan, Volume 11, Nomor 21, Maret 2017, hlm. 121.

<sup>9</sup> Suhandi, hlm. 207

<sup>10</sup> Ibid, hlm. 122

<sup>11</sup> Thea Santiarsti, Salmin Dengo dan Joorie M. Ruru, *Penerapan Etika PNS Dalam Pelaksanaan*

*Tugas Aparatur Pelayanan Publik (Suatu Studi di Kantor Camat Wanea Kota Manado)*, hlm. 2

<sup>12</sup> Wahyudi Kumorotomo, et.al. "ETIKA PUBLIK" Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I dan II, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta, 2015, hlm. 17

## Tinjauan Literatur

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hall T. Douglas dan Goodale G. James mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah: *“Human Resource Management is the process through which optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meet its goals”*.<sup>13</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh diantara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

Selanjutnya Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler yaitu: *“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”*.<sup>14</sup>

Para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik.<sup>15</sup>

Pengembangan sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi, sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sesuai dengan konsep SDM sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka pengembangan kompetensi ASN juga diarahkan kepada peningkatan dalam komponen-komponen kompetensi yaitu peningkatan pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku bekerja, sehingga tugas atau pekerjaan dapat dilaksanakan secara profesional, efektif dan efisien. Dengan demikian, konsep pengembangan kompetensi ASN pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan konsep pengembangan kompetensi SDM sebagai bagian dari manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi pada umumnya. Pengembangan kompetensi ASN diarahkan pada penciptaan dan peningkatan kompetensi atau kemampuan aparatur agar dapat melaksanakan pelayanan publik secara optimal.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.<sup>16</sup> Peran Aparatur Sipil Negara dalam UU ASN nomor 5 tahun 2014 menyebutkan Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.<sup>17</sup>

<sup>13</sup>Hall T. Douglas. & James Good ale G, *Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*, (Scott Foresmanand Company: Glenview, 1986), hal. 6

<sup>14</sup>G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Kesembilan, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003), hal. 10.

<sup>15</sup> Suhanda, hlm. 207.

<sup>16</sup>Tertuang dalam pasal 1 UU ASN no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>17</sup>Tertuang dalam pasal 12 UU ASN no 5 tahun 2014

Berdasarkan Undang-Undang ASN, kode etik dan kode perilaku ASN yakni sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
- c. Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan.
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.
- f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara.
- g. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.
- h. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.
- i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.
- j. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
- k. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN.
- l. Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

## 2. Peningkatan Kompetensi ASN

Spencer dan Spencer mengatakan bahwa kompetensi sebagai “*an underlying characteristic's of an*

*individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*” (karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya).<sup>18</sup> Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian dan kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Spencer dan Spencer menyebutkan komponen-komponen dari kompetensi mencakup beberapa hal sebagai berikut<sup>19</sup>:

- a. *Motives* (motif), yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan seseorang yang menyebabkan tindakan.
- b. *Traits* (sifat), yaitu karakteristik karakteristik fisik dan repons-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- c. *Self concept* (konsep diri), yaitu sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. *Knowledge* (pengetahuan), yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- e. *Skill* (keahlian), yaitu kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Pengembangan karier PNS harus mempertimbangkan beberapa kompetensi yaitu:

- a. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan,

<sup>18</sup>Spencer dan Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, John Wiley & Son, Inc, New York, USA, 1993.

<sup>19</sup>*Ibid.*

- pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.
- b. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
  - c. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada Pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>20</sup> Selain itu juga seperti yang tercantum dalam PP No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan PNS, bahwa untuk membentuk sosok PNS yang memiliki kompetensi, diperlukan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Jabatan yang mengarah pada : (a) Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara; (b) Peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan/atau kepemimpinannya; dan (c) Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas.<sup>21</sup>

Smith menyatakan "*training is process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities.*"<sup>22</sup> Pelatihan merupakan proses terencana untuk mengubah sikap,

pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan.

Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan pegawai baik secara horizontal maupun vertikal. Secara horizontal berarti memperluas keterampilan jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan vertikal memperdalam satu bidang tertentu. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap pegawai terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi.<sup>23</sup> Oleh karena itu program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi pegawai setiap pegawai.

Donalson dan Scannel menyatakan bahwa pelatihan efektif bukan sekedar mengatakan atau menunjukkan kepada seseorang bagaimana melakukan sebuah tugas tetapi upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan sehingga peserta pelatihan menerima dan melakukan latihan tersebut pada saat melakukan pekerjaannya. Pelatihan harus mempelajari keterampilan atau teknik-teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya. Penekanan pelatihan adalah pada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas saat ini.<sup>24</sup> Dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi tersebut ASN dapat dilakukan dengan *off the job training* maupun dapat dilakukan dengan *on the job training*. Program pelatihan pada umumnya dilakukan melalui metode *off*

---

<sup>20</sup> Tertuang dalam UU nomor 5 tahun 2014 pasal 70.

<sup>21</sup> Tertuang dalam PP mo. 101 taun 2000

<sup>22</sup> Andrew Smith, *Training and Development In Australia*, Second Edition, Reed International Books Australia Pty Buuterworths, Australia, 1985.

<sup>23</sup> Simanjuntak, P.J, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta, 1985.

<sup>24</sup> Les Donalson, dan Edward E Scannel, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Gaya Media Pratama, Jakarta, 1993.

*the job training* yaitu pendekatan pelatihan di luar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan, pendekatan *on the job training* adalah pendekatan pelatihan yang diberikan di tempat kerja. Pada umumnya pendekatan pelatihan di luar tempat kerja dilakukan di tempat-tempat pemusatan pelatihan pegawai seperti Badan Diklat atau pusat pengembangan pegawai.<sup>25</sup> Pengembangan kompetensi ASN selain melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat), juga dapat dilaksanakan melalui kursus, penataran, dan seminar.

### 3. Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dimaksud dengan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.<sup>26</sup> Selanjutnya Tujuan dan sasaran diklat, diklat bertujuan :<sup>27</sup>

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan bangsa;

- c. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. Menciptakan kesamaan visi dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 38 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III.<sup>28</sup> Bahwa untuk membentuk PNS profesional, dibutuhkan pembaharuan atas pola penyelenggaraan diklat yang ada saat ini dan yang didukung oleh semua pihak. Praktik penyelenggaraan Diklat Prajabatan dengan pola pembelajaran klasikal yang didominasi dengan metode ceramah, menunjukkan bahwa tidak mudah untuk membentuk nilai-nilai dasar profesi PNS, terutama proses internalisasi pada diri masing-masing peserta. Berdasarkan pertimbangan akan hal tersebut maka dilakukan inovasi dalam penyelenggaraan Diklat Prajabatan yang memungkinkan peserta untuk mampu menginternalisasikan nilai-nilai dasar profesi PNS dengan cara mengalami sendiri dalam penerapan dan aktualisasi pada tempat tugas/tempat magang, sehingga peserta merasakan manfaatnya secara langsung.

Dengan demikian nilai-nilai dasar profesi PNS tersebut terpatri kuat dalam dirinya. Melalui pembaharuan Diklat Prajabatan ini diharapkan dapat menghasilkan PNS yang profesional, yang dewasa ini sangat dibutuhkan untuk mengelola

<sup>25</sup> Irwan Fathurrochman, hlm.125

<sup>26</sup> Tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pasal 1

<sup>27</sup> Tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pasal 2

<sup>28</sup> Tertuang dalam latar belakang Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 38 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III

segala prakondisi dan sumberdaya pembangunan yang ada, sehingga dapat mempercepat peningkatan daya saing bangsa. Dengan tujuan dan sasaran bahwa Penyelenggaraan Diklat Prajabatan bertujuan untuk membentuk PNS yang profesional yaitu PNS yang karakternya dibentuk oleh nilai-nilai dasar profesi PNS, sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat.

#### 4. Kode Etik dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan

Kode Etik adalah aturan-aturan yang mengatur tingkah laku dalam suatu kelompok khusus, sudut pandangnya hanya ditujukan pada hal-hal prinsip dalam bentuk ketentuan-ketentuan tertulis. Adapun Kode Etik Profesi dimaksudkan untuk mengatur tingkah laku/etika suatu kelompok khusus dalam masyarakat melalui ketentuan-ketentuan tertulis yang diharapkan dapat dipegang teguh oleh sekelompok profesional tertentu.<sup>29</sup> Kode etik tidak hanya sekedar bacaan, tetapi juga diimplementasikan dalam melakukan pekerjaan, dinilai tingkat implementasinya melalui mekanisme *monitoring*, kemudian dievaluasi dan diupayakan perbaikan melalui konsensus. Komitmen terhadap perbaikan etika ini perlu ditunjukkan, agar masyarakat semakin yakin bahwa birokrasi publik sungguh-sungguh akuntabel dalam melaksanakan kegiatan pelayanan publik.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 pasal 2 menyatakan bahwa kode Etik meliputi<sup>30</sup>:

- a. Etika terhadap diri sendiri;

- b. Etika terhadap sesama Pegawai;
- c. Etika dalam berorganisasi;
- d. Etika dalam bermasyarakat; dan
- e. Etika dalam bernegara.

Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi wajib mematuhi dan berpedoman pada unsur-unsur Kode Etik sebagaimana ditetapkan dalam peraturan tersebut. Untuk memberikan kontrol terhadap kode etik yang telah ditetapkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan membentuk Majelis Kode Etik untuk memeriksa dugaan adanya pelanggaran kode etik. Sesuai dengan ketetapan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 16 tahun 2012 pasal 12 Majelis Kode Etik bertugas<sup>31</sup>:

- a. memeriksa Pegawai yang disangka melakukan pelanggaran Kode Etik yang dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan
- b. meminta keterangan dari pihak lain atau pejabat lain yang dipandang perlu;
- c. mendengarkan pembelaan diri dari Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran Kode Etik;
- d. memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk paling rendah pejabat struktural eselon IV mengenai pemberian sanksi; dan
- e. menyusun laporan hasil pemeriksaan tentang dugaan adanya pelanggaran Kode Etik yang dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan.

Selanjutnya setiap pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik yang telah ditetapkan akan dikenakan sanksi sebagaimana tertuang dalam pasal 14. Adapun sanksi-sanksi dimaksud meliputi<sup>32</sup>:

<sup>29</sup> Wahyudi Kumorotomo et.al., "ETIKA PUBLIK" Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I dan II, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2015, hlm.8

<sup>30</sup> Tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia

Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Pegawai Di Lingkungan KEMENDIKBUD pasal 2

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> Tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia

- a. permohonan maaf dituangkan dalam Surat Pernyataan Permohonan Maaf
- b. pernyataan penyesalan dituangkan dalam Surat Pernyataan Penyesalan
- c. pernyataan sikap bersedia dijatuhi hukuman disiplin berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan apabila mengulangi perbuatannya atau melakukan pelanggaran Kode Etik lainnya

## Simpulan

Pelayanan Publik yang profesional tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis dan *leadership*, namun juga kompetensi etika. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada beberapa waktu terakhir ini sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan sehingga muncul suatu stigma yang kurang baik. Stigma ini muncul dan umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah, demikian pula dengan

Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sikap yang kurang baik masih ditemui dikalangan ASN tersebut umumnya disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai etika. Berbicara mengenai etika, etika PNS berisi ajaran-ajaran moral dan asas-asas kelakuan yang baik dalam melaksanakan tugas dan melakukan tindakan jabatannya.

Oleh karena itu perlu dipahami secara holistik mengenai etika dan kode etika pejabat publik. ASN cenderung menjadi tidak peka, tidak peduli dan bahkan seringkali diskriminatif bilamana tanpa memiliki kompetensi etika. Etika publik merupakan suatu refleksi kritis yang mendeskripsikan bagaimana nilai-nilai kejujuran, solidaritas, keadilan, kesetaraan, dan yang lain-lain dipraktikkan dalam suatu sikap yang peduli terhadap kesejahteraan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Becker, BE, Huselid, ME & Ulrich, D. *HR Scorecard: Menghubungkan orang, strategi, dan kinerja*. Boston: Harvard Business School Press. 2001.
- Donalson, Les dan Edward E Scannel. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gaya Media Pratama. Jakarta. 1993.
- Douglas, Hall T. & James Good ale *G.Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*. (Scott Foresmanand Company: Glenview, 1986).
- Fathurrochman, Irwan. *Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan*. Volume 11, Nomor21, Maret 2017.
- G. Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Kesembilan. (Jakarta:PTIndeks Kelompok Gramedia, 2003).
- Kalangi, Roosje. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal LPPM Bidang EkososBudKum Volume 2 Nomor 1 Tahun 2015.

- Paul, a. k. & anantharaman, r. n. "dampak praktik manajemen orang pada kinerja organisasi: analisis model kausal". international journal of manajemen sumber daya manusia, 14 (7). 2003.
- Santiarsti, Thea, Salmin Dengo dan Joorie M. Ruru. *Penerapan Etika PNS Dalam Pelaksanaan Tugas Aparatur Pelayanan Publik (Suatu Studi di Kantor Camat Wanea Kota Manado)*.
- Simanjuntak, P.J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta, 1985.
- Smith, Andrew. *Training and Development In Australia*, Second Edition, Reed International Books Australia Pty Buuterworths, Australia, 1985.
- Spencer dan Spencer. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wily & Son, Inc, New York. USA, 1993.
- Suhanda. *Urgensi Sumber Daya Manusia Menuju Aparatur Sipil Negara Potensial Berbasis Ketangguhan Mental-Spiritual*. RI'AYAH. Vol. 01, No. 02 Juli-Desember 2016.
- Wahyudi Kumorotomo, et.al. "Etika Publik" *Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I dan II*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta. 2015.
- Wright, P., Gardner, T., Moynihan, L. & Allen, M. *Hubungan antara Praktik SDM dan Kinerja Perusahaan: Memeriksa Urutan Kausal*. *Personil Psikologi*. 2005.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Kode Etik Pegawai Di Lingkungan KEMENDIKBUD
- UU ASN no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

## HUBUNGAN AKTUALISASI NILAI-NILAI DASAR KESEHATAN JASMANI DAN MENTAL DENGAN KUALITAS LAYANAN PEGAWAI

Ali Sadikin

Widyaiswara Ahli Madya

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemdikbud

### ABSTRAK

Adanya pola baru dalam latihan dasar CPNS dengan memasukkan mata diklat kesehatan jasmani dan mental merupakan suatu keputusan penting dan tepat, karena semua manusia pada dasarnya memerlukan kesehatan jasmani dan mental yang sehat dalam kehidupannya. Sehat jasmani dan mental merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Belum adanya penelitian terkini mengenai hubungan aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani dan mental terhadap kualitas layanan pegawai, menjadikan peneliti dirasa perlu untuk melakukan sebuah penelitian terkait permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani dan mental dengan kualitas layanan pegawai. Pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional digunakan dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini adalah peserta latihan dasar CPNS pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2018 sebanyak 83 orang. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa tingkat kualitas layanan pegawai (Y) dipengaruhi oleh aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani (X1) sebesar 35,8%. Selanjutnya hasil uji korelasi antara kualitas layanan pegawai dan aktualisasi nilai-nilai kesehatan mental (X2) sebesar 66%. Hasil uji korelasi secara bersama-sama menunjukkan bahwa aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani (X1) dan mental (X2) berpengaruh sebesar 66,2 % terhadap kualitas layanan pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Artinya jika terjadi peningkatan nilai X1 dan X2 sebesar satu satuan maka akan berpengaruh dan meningkatkan kualitas layanan pegawai sebesar 6 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan pegawai dipengaruhi oleh aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani dan mental.

**Kata Kunci :** Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Jasmani, Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Mental, Kualitas Layanan Pegawai, Latihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil

### ABSTRACT

*The existence of a new pattern in CPNS basic training by entering the subject of physical and mental health are important and appropriate decision, because all humans basically need healthy physical and mental health in their lives. Physical and mental health are important factors that greatly affect a person at work. A research nowadays regarding the relationship of actualization of physical and mental health values to the quality of employee services is not available. It makes researchers feel necessary to conduct a study related to these problems. This study aims to determine the relationship between actualization of physical and mental health values with employee service quality. The quantitative approach with the descriptive correlational method was used in this study. The sample in this study was CPNS basic training participants at the Education and Training Center of the Ministry of Education and Culture in 2018 as many as 83 persons. The correlation test results show that the level of employee service quality (Y) is influenced by the actualization of physical health values (X1) of 35.8%. Furthermore, the results of the correlation test between employee service quality and actualization of mental health values (X2) were 66%. The results of the correlation test together show that the actualization of physical health values (X1) and mental (X2) has an effect of 66.2% on employee service quality (Y) while the remaining 33.8% is influenced by other factors. This means that if there is an increase in the value of X1 and X2 by one unit it will affect and improve the quality of service for employees of 6 units. So that it can be concluded that the service quality of employees is influenced by the actualization of physical and mental health values.*

**Keywords:** Actualization of Physical Health Values, Actualization of Mental Health Values, Employee Service Quality, Basic Training for Prospective Civil Servants

## LATAR BELAKANG

Sejalan dengan telah ditetapkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan merujuk pada pasal 63 ayat 3 dan 4 bahwa calon PNS wajib menjalani masa percobaan yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan (Diklat) terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III, adapun tujuan dan sasaran lathan dasar ini , adalah : Tujuan Dasar Calon PNS Golongan III diselenggarakan untuk membentuk PNS profesional yang berkarakter yaitu PNS yang karakternya dibentuk oleh sikap perilaku bela negara, nilai-nilai dasar PNS, dan pengetahuan tentang kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, serta menguasai bidang tugasnya sehingga mampu melaksanakan tugas dan perannya secara profesional sebagai pelayan masyarakat. Sasaran penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon PNS bagi CPNS Golongan III adalah terwujudnya PNS profesional yang berkarakter sebagai pelayan masyarakat.

Adanya pola baru dalam latihan dasar calon PNS , dengan memasukan mata diklat kesehatan jasmani dan mental merupakan suatu keputusan penting dan tepat, karena semua manusia pada dasarnya memerlukan kesehatan jasmani dan mental yang sehat dalam kehidupannya. Tuntutan untuk menjadi seorang pegawai PNS yang profesional , tidak terlepas dari penampilan fisik seseorang dalam bekerja sehingga membutuhkan kebugaran dan ketahanan fisik saat dia bekerja.

Sehat jasmani dan sehat mental merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, selain itu secara teoritis faktor-faktor yang

mempengaruhi *performance* atau penampilan kinerja seorang beraktivitas adalah faktor *internal* atau dari dalam diri sendiri seperti kondisi fisik, kemampuan, kreativitas, motivasi, sikap, minat, kepribadian, dan lain lain, sedangkan faktor *eksternal* atau faktor luar yang ikut mempengaruhi meliputi; pendidikan, pengalaman, pelatihan, fasilitasi/pemberdayaan, dan sebagainya. (Agus Mukholid, 2007; LAN RI,2017) Adapun karakteristik individu sehat mental mengacu pada kondisi atau sifat-sifat positif, seperti: kesejahteraan psikologis (psychological well-being) yang positif, karakter yang kuat serta sifat-sifat baik/kebajikan (virtues) (Lowenthal, 2006). Salah satu kesehatan mental berkaitan dengan kemampuan berpikir yang sehat menurut LAN (2017;36-42

Kualitas pegawai menurut Albrecht (Lovelock, 1992: 10) suatu pendekatan organisasi total yang menjadi kualitas pelayanan yang diterima pengguna jasa, sebagai kekuatan penggerak utama dalam pengoperasian instansi maupun bisnis. Gaspers (1997:241) dalam Sedarmayanti (2000: 194), yang mengemukakan tentang sejumlah kriteria yang menjadi karakteristik layanan atau jasa sekaligus dan membedakannya dengan barang-barang /untuk mengukur sebuah mutu layanan, untuk instrumen untuk mengukur kualitas layanan (Zeithaml, Parasuraman & Berry, 1990)

Dengan demikian faktor *performance* atau penampilan yang dipengaruhi baik dorongan dari dalam diri atau dorongan dari luar akan mempengaruhi penampilan seorang PNS saat berkerja yang ditunjukkan dengan hasil kinerja pegawai saat berkerja yang pada akhirnya bisa memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja.

Belum adanya penelitian terkini mengenai hubungan aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani dan mental terhadap kualitas layanan pegawai, menjadikan peneliti dirasa perlu untuk melakukan sebuah penelitian terkait permasalahan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani dengan kualitas layanan pegawai, apakah terdapat hubungan yang signifikan antara aktualisasi nilai-nilai kesehatan mental dengan kualitas layanan pegawai dan apakah terdapat hubungan yang signifikan kesehatan jasmani dan kesehatan mental secara bersama-sama dengan kualitas layanan pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif korelasional. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Untuk mengungkapkan hubungan antara variabel Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Jasmani (X1) dan Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Mental (X2) dengan Kualitas Layanan Pegawai (Y).

Populasi dari penelitian ini adalah peserta diklatar calon PNS tahun 2018 sebanyak 292 orang, yang terbagi dalam dua gelombang 1 terdiri 144 Orang yang terdiri dari angkatan 1, 2, 3, dan 4, sedangkan gelombang 2 terdiri 148 orang dari angkatan 5,6,7, dan 8. Untuk keperluan validasi instrumen penelitian dengan rujukan sampel harus mempunyai karakteristik yang dianggap sama atau setara, maka untuk gelombang 1 angkatan 1 dan 2 sebagai uji coba instrumen sebanyak 42 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini peserta gelombang latsar calon PNS Golongan III sebanyak 85 orang

Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel bebas seperti aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani ( $X_1$ ), dan variabel kesehatan mental ( $X_2$ ), sedangkan

untuk variabel terikat yakni kualitas layanan pegawai (Y).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Uji Korelasi Variabel Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Jasmani ( $X_1$ ) dan Kualitas Layanan Pegawai (Y), Sebelum melakukan pengujian hipotesis aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kualitas layanan pegawai (Y) terlebih dahulu dilakukan pengujian korelasi antar kedua variabel. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah diantara kedua variabel terdapat hubungan yang signifikan atau tidak. Batas signifikansi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 5 % dengan demikian kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan apabila signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil uji korelasi variabel  $X_1$  dan Y adalah 0,000, karena nilainya lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,050$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi antara variabel aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani ( $X_1$ ) dengan kualitas layanan pegawai (Y). Adapun kekuatan hubungan antar variabel dikategorikan sebagai berikut, berdasarkan hasil pengujian maka diketahui nilai koefisien korelasi antara ( $X_1$ ) dan (Y) adalah 0,598. Jika dibandingkan dengan tabel maka kategori korelasi tersebut adalah "Sedang". Dengan demikian pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier dapat dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai  $X_1$  mempengaruhi Y.

Uji Korelasi Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Mental ( $X_2$ ) dan Kualitas Layanan Pegawai (Y), Adapun nilai signifikansi korelasi antara  $X_2$  dan Y adalah 0,000, karena nilainya lebih kecil dari 5% ( $0,000 < 0,050$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat korelasi antara variabel aktualisasi nilai-nilai kesehatan mental dengan kualitas layanan pegawai (Y). Adapun kekuatan hubungan antar variabel

dikategorikan berdasarkan hasil pengujian maka diketahui nilai koefisien korelasi antara X2 dan Y adalah 0,807. Jika dibandingkan dengan tabel maka kategori korelasi tersebut adalah “Sangat Kuat”. Dengan demikian pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier dapat dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai X2 mempengaruhi Y.

Pengujian Hipotesis pengaruh Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Jasmani (X1) terhadap Kualitas Layanan Pegawai (Y) Abdullah dan Sutanto (2015) menyebutkan bahwa syarat melakukan regresi linier antara lain hubungan antara variabel independen dan dependen adalah linier serta berdistribusi secara normal. Beberapa hal yang menjadi syarat untuk dilakukannya regresi linier telah terpenuhi berdasarkan pengujian sebelumnya maka pengujian hipotesis X1 berpengaruh terhadap Y dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana. Batas signifikansi yang digunakan adalah 5 % sehingga dalam pengujian ini berlaku ketentuan sebagai berikut: Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Dalam pengujian ini apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ( $<0,050$ ) maka terbukti terdapat pengaruh aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani (X1) terhadap kualitas layanan pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani mempengaruhi kualitas layanan pegawai dapat diterima. Adapun hasil pengujian pengaruh X1 terhadap Y adalah nilai signifikansi berada di bawah 5% yaitu 0,000 hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 secara parsial tidak mempengaruhi Y, dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani mempengaruhi kualitas layanan pegawai dapat diterima, dengan besaran pengaruh dapat terlihat bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) X1 terhadap Y adalah sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kualitas layanan pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani (X1) sebesar 35,8%

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis pengaruh Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Mental (X2) terhadap Kualitas Layanan Pegawai (Y), Setelah variabel X2 dan Y terbukti memiliki korelasi yang kuat dan hubungan yang linear, selanjutnya adalah melakukan pembuktian bahwa X2 berpengaruh terhadap Y. Batas signifikansi yang digunakan adalah 5 % sehingga dalam pengujian ini berlaku ketentuan sebagai berikut: Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana yang hasilnya ditampilkan sebagai berikut: Dalam nilai Tabel terlihat nilai signifikansi berada di bawah 5% yaitu 0,000 hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 mempengaruhi Y. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan aktualisasi nilai-nilai kesehatan mental mempengaruhi kualitas layanan pegawai dapat diterima. Adapun besaran pengaruh yang terjadi bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) X2 terhadap Y adalah sebesar 0,660. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas layanan pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor aktualisasi nilai-nilai kesehatan mental (X2) sebesar 66% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Multikolinearitas, Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terjadi korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) hasil regresi dengan ketentuan sebagai berikut: Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinearitas, Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Adapun hasil pengujian gejala multikolinearitas antar variabel independen dapat terlihat sebagai berikut, terlihat bahwa nilai VIF pada kolom paling kanan untuk masing-masing variabel independen X1 = 1,937 dan X2 1,937. Karena kedua nilai VIF

< 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel independen. Dengan demikian pengujian pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y (regresi linear berganda) dapat dilakukan.

Pengujian Hipotesis Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Jasmani (X1) dan Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Mental (X2) terhadap Kualitas Layanan Pegawai (Y) Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Jasmani (X1) dan Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Mental (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kualitas Layanan Pegawai. Adapun ketentuan dalam penelitian ini adalah: Jika nilai signifikansi  $\leq 5\%$  maka X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y, jika nilai signifikansi  $> 5\%$  maka tidak terdapat pengaruh secara simultan. Hasil pengolahan data maka hasilnya diketahui pada kolom signifikansi memiliki nilai 0,000 yang berarti di bawah 5% ( $0,000 < 0,050$ ). Ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan mempengaruhi variabel Y. Adapun besaran pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) X1 dan X2 terhadap Y adalah 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Jasmani (X1) dan Aktualisasi Nilai-Nilai Kesehatan Mental (X2) berpengaruh sebesar 66,2 % terhadap Kualitas Layanan pegawai sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Model persamaan regresi yang didapatkan adalah  $Y = 5.142 + 0.073X1 + 1.130X2 + \epsilon_i$ , artinya jika terjadi peningkatan nilai X1 dan X2 sebesar satu satuan maka akan berpengaruh dan meningkatkan kinerja sebesar 6 satuan, sehingga jelas bahwa kualitas layanan pegawai dipengaruhi kedua faktor tersebut.

### Pembahasan

Hubungan aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani dengan kualitas layanan pegawai hasil penelitian menunjukkan adalah signifikan sebesar 0,358, hal ini

menunjukkan bahwa tingkat kualitas layanan pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani (X1) sebesar 35,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kesehatan jasmani seseorang akan memiliki hubungan semakin tinggi pula pada kualitas layanan pegawai. Eratnya hubungan kesehatan jasmani dengan kualitas layanan pegawai pengertian kesehatan jasmani berdasarkan Undang-Undang Kesehatan No 36 tahun 2009, kesehatan jasmani mempunyai fungsi yang penting dalam menjalani aktivitas sehari-hari, semakin tinggi kesehatan jasmani seseorang, semakin meningkat daya tahan tubuhnya sehingga mampu untuk mengatasi beban kerja yang diberikan. Dengan kata lain, jasmani yang sehat produktivitas kerja semakin tinggi sehingga kesehatan jasmani begitu penting bagi manusia.

Hubungan aktualisasi nilai-nilai kesehatan mental dengan kualitas layanan pegawai hasil penelitian menunjukkan adalah signifikan sebesar 0,660, hal ini menunjukkan bahwa kualitas layanan pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor aktualisasi nilai-nilai kesehatan mental (X2) sebesar 66% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kesehatan mental seseorang akan memiliki hubungan semakin tinggi pula pada kualitas layanan pegawai, kesehatan mental akan mempengaruhi pada kualitas layanan berupa produktivitas menurut Kartika Sari Dewi (2012 : 10-12), Sehat (*Health*) secara umum dapat dipahami sebagai kesejahteraan secara penuh (keadaan yang sempurna) baik secara fisik, mental, maupun sosial, tidak hanya terbebas dari penyakit atau keadaan lemah. Sedangkan di Indonesia, UU Kesehatan No. 23/ 1992 menyatakan bahwa sehat adalah suatu keadaan sehat secara fisik, mental, dan sosial dimana memungkinkan setiap manusia untuk hidup produktif baik secara sosial maupun ekonomis. World Health Organization (WHO, 2001), menyatakan bahwa kesehatan mental merupakan kondisi dari kesejahteraan

yang disadari individu, yang di dalamnya terdapat kemampuan-kemampuan untuk mengelola stres kehidupan yang wajar, untuk bekerja secara produktif dan menghasilkan, serta berperan serta di komunitasnya. Seseorang yang sehat secara mental mempunyai karakter berjiwa positif yang akan menghasilkan kualitas layanan yang baik, menurut (Lowenthal, 2006) adapun karakteristik individu sehat mental mengacu pada kondisi atau sifat-sifat positif, seperti: kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang positif, karakter yang kuat serta sifat-sifat baik/ kebajikan (*virtues*)

Hubungan aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani dan aktualisasi nilai-nilai kesehatan mental secara bersama dengan kualitas layanan pegawai hasil penelitian menunjukkan adalah kedua variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ )  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah 0,662, hal ini menunjukkan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh sebesar 66,2 % terhadap kualitas layanan pegawai sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, model persamaan regresi yang didapatkan adalah  $Y = 5.142 + 0.073X_1 + 1.130X_2 + \epsilon_i$ , artinya jika terjadi peningkatan nilai  $X_1$  dan  $X_2$

sebesar satu satuan maka akan berpengaruh dan meningkatkan kinerja sebesar 6 satuan, sehingga jelas bahwa kualitas layanan pegawai dipengaruhi kedua faktor tersebut. Faktor kesehatan jasmani dan mental mempengaruhi dalam suatu produktivitas dalam bekerja, menurut Sinungan (2009), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga antara faktor-faktor lain seperti, pendidikan dan ketrampilan, karena pada dasarnya pendidikan dan latihan meningkatkan ketrampilan kerja, ketrampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa jika terjadi peningkatan nilai-nilai aktualisasi kesehatan jasmani ( $X_1$ ) dan mental ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh dan meningkatkan kualitas layanan pegawai sebesar 6 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan pegawai dipengaruhi oleh aktualisasi nilai-nilai kesehatan jasmani dan mental.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdullah, S., & Sutanto, T. E. (2015). *Statistika Tanpa Stres*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Ali, M. (1997). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Tarsito.
- Al Rasyid, Harun. (1994). *Teknik penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Jurusan Statistika Fakultas Matematika dan Ilmu pengetahuan Alam Universitas Padjajaran.
- Amabile, TM. (1983). *The Social Psychology of Creativity*. New York: Springer Verlag.
- Asdar, & Badrullah. (2016). Method of Successive Interval in Community Research (Ordinal Transformation Data to Interval Data in Mathematic Education Studies) . *International Journal of Social Science and Humanities Research, Vol. IV (2)*, 356-363.
- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, IKAPI.
- Atkinson, R.L. et al. (1996). *Pengantar Psikologi, Terjemahan Nurjanah Taufik*. Jakarta: Gelora Aksara Pertama.
- Azwar, Saifuddin. ( 2001). *Reliabilitas dan Validitas, Edisi ke-3*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Craig G, dan Mayo M. (1995). *Community Empowerment: A Reader in Participation and Development*. London: Zads Books.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Gredler, Margaret, B.E. (1986). *Belajar dan Membelajarkan*, Penerjemah: Munandir. Jakarta: CV Rajawali.
- Kaplan Robert M, Dennis P Sacuzzo. (1993). *Psychological Testing Principles, Application, and Issue*. California: Broks/Cole Publishing Company, Hal 106, 123.
- Kenneth J, Hatten & Stephen R Rosenthal. (2001). *Reaching for the Knowledge Edge*. Mexico City: Amacom.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Perkaln Nomor 25 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III, (2017) Jakarta : LAN RI.
- (2017). *Kesehatan Jasmani dan Mental* . Modul Pelatihan Dasar Calon PNS , Jakarta : LAN RI .
- (2017). *Kesamaptan* . Modul Pelatihan Dasar Calon PNS, Jakarta: LAN RI.
- Sari Dewi, Kartika. (2012). *Buku Ajar Kesehatan Mental* , Diterbitkan oleh : UPT UNDIP Press Semarang , Semarang : CV. Lestari Mediakreatif.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Muchdarsyah Sinungan.2009, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta:Bumi Aksara.
- <https://hikmatkj.wordpress.com/kesehatan/jasmani/keistimewaan-mawar/>

**KETENTUAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL KEDIKLATAN  
PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

1. Naskah harus asli dan belum pernah dimuat pada media penerbitan lain. Tidak sedang diajukan kepada media penerbitan lain dan dilampiri pernyataan sebagai karya sendiri, bukan plagiat.
2. Naskah ditulis dengan cara-cara yang sesuai dengan penulisan artikel menggunakan bahasa Indonesia baku, diketik dengan program MS Word, jenis huruf Times New Roman ukuran 12, spasi 1.5, margin atas dan kiri 4 cm, margin kanan dan bawah 3 cm, sepanjang 10 s.d. 15 halaman ukuran kertas A4.
3. Artikel hasil penelitian memuat:

JUDUL ditulis ringkas mencerminkan substansi kediklatan, pengembangan kompetensi, atau atau kependidikan.

Nama penulis ditulis tanpa gelar, dibawah judul. Bila artikel ditulis bersama (paling banyak 3 orang) harus dicantumkan secara berurutan. Lengkapi dengan nama instansi dan alamat pos elektronik, jika penulis lebih dari satu, ketua mencantumkan alamat pos elektronik.

**ABSTRAK**

PENDAHULUAN berisi latar belakang masalah, reuiu pustaka, tujuan, dan manfaat METODE PENELITIAN memuat desain penelitian, subyek dan obyek yang diteliti, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.

HASIL PEMBAHASAN berisi hasil penelitian.

**SIMPULAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

4. Artikel kajian konseptual memuat:

**JUDUL**

Nama penulis

Abstrak

**PENDAHULUAN**

**HASIL PEMBAHASAN**

**PENUTUP**

**DAFTAR PUSTAKA**

5. Abstrak terdiri atas 100-150 kata yang ditulis dalam satu paragraf, font Times New Roman ukuran 11, dilanjutkan dengan kata kunci (*keywords*). Abstrak memuat latar belakang penulisan, tujuan, pembahasan, dan simpulan. Apabila merupakan hasil penelitian, harus memuat metode dan hasil penelitian. Abstrak dan kata kunci (*keywords*) ditulis dalam dua bahasa, yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.
6. Daftar Pustaka hanya memuat sumber referensi yang dirujuk dalam uraian artikel. Penulisan daftar pustaka menurut abjad tanpa nomor urut.
7. Naskah yang dimuat akan disunting kembali oleh redaksi tanpa mengubah isinya
8. Naskah yang ditolak (tidak dimuat) akan dikembalikan kepada penulis dengan pemberitahuan dari redaksi
9. Penulis yang naskahnya dimuat akan dikirim 2 (dua) jurnal nomor yang bersangkutan dan diberi imbalan yang menarik.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI**

Jalan Raya Ciputat-Parung Km. 19 Bojongsari, Depok 16517 Telp. (021) 7490411, Fax. (021) 7491174  
Website : <http://pusdiklat.kemdikbud.go.id> Email : [pusdiklat@kemdikbud.go.id](mailto:pusdiklat@kemdikbud.go.id)

ISSN 2548-8139



9 772548 813015