

PENGARUH PEMAHAMAN PESERTA LATSAR CPNS GURU TENTANG FUNGSI ASN TERHADAP KINERJA GURU DALAM LAYANAN PEMBELAJARAN

THE INFLUENCE OF UNDERSTANDING BASIC TRAINING PARTICIPANTS OF TEACHER CIVIL SERVANTS ABOUT ASN FUNCTION TO TEACHER PERFORMANCE IN LEARNING SERVICES

Budi Sukmajadi

BPSDM Provinsi DKI Jakarta, Jalan Abdul Muis No.66 Jakarta Pusat, 10160
sukmajadi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemahaman peserta pelatihan dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Guru tentang fungsi Aparatur Sipil Negara (ASN) (Variabel X) terhadap kinerja Guru CPNS dalam pelayanan pembelajaran (Variabel Y). Gibson dan Spencer menyatakan bahwa kinerja salah satunya dipengaruhi oleh variabel pengetahuan dan pemahaman pegawai. Hipotesis penelitian menyatakan diduga terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Penelitian dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif. Populasi sebanyak 1851 orang. Sampel berdasarkan dengan rumus Slovin diambil sebanyak 329 orang CPNS Guru, dengan teknik simple random sampling. Instrumen sudah melalui uji Validitas dan Reliabilitas dengan alat bantu SPSS 18 yang dinyatakan Valid dan Reliabel. Uji Normalitas data, dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai 0,2 untuk Variabel X dan 0,1 untuk Variabel Y lebih kecil < dari p 0,05, sehingga data kedua variabel berdistribusi normal. Uji Regresi Linier Sederhana diperoleh nilai signifikansi (Sig.) 0,012 lebih kecil < dari probabilitas 0,05, yang berarti secara signifikan ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Selanjutnya Uji Hipotesis dilanjutkan dengan Uji t dan diperoleh nilai t hitung 2,524 > t tabel 1,6499 dengan R Square 0,019. Kontribusi X terhadap Y sebesar hanya 1,9%. Kontribusi variabel lain yang berpengaruh terhadap Variabel X sebesar 98,1% masih perlu dilakukan penelitian lanjutan. Walaupun variabel X hanya menjadi determinan minor, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif pemahaman peserta Latsar CPNS guru tentang fungsi ASN terhadap kinerja guru dalam layanan pembelajaran.

Kata kunci: Fungsi ASN, kinerja guru, pelatihan dasar

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Latsar CPNS participants' understanding of the function of ASN (Variable X) on the performance in learning services (Variable Y). Gibson and Spencer stated that performance is influenced by variables of employee knowledge and understanding. The research hypothesis is suspected that there is an influence of variable X on Y. The research was conducted using quantitative methods. The population was 1851 people. Samples based on the Slovin formula were taken as many as 329. The instrument tested with SPSS 18 which is declared valid and reliable. Data normality test, with the Kolmogorov-Smirnov test with a value of 0.2 for Variable X and 0.1 for Variable Y less than p 0.05, so the data for the two variables were normally distributed. Simple Linear Regression Test obtained a significance value (Sig.) Of 0.012, smaller than the probability of 0.05, which means that there is a significant effect of variable X on variable Y. Furthermore, the Hypothesis Test is continued with the t test, and the t value is 2.524 greater than t table 1.6499 with R Square 0.019. The contribution of variable X to variable Y is only 1.9%. The contribution of other variables that affect the performance of CPNS teachers by 98.1% still needs further research. This study concludes that there is a positive influence on the understanding of Latsar CPNS teachers about the function of ASN on teacher performance in learning services.

Keywords: ASN function, teacher performance, basic training

PENDAHULUAN

Pelayanan publik di sektor pendidikan di Abad 21 ini telah menjadi isu yang semakin strategis, karena kualitas SDM di masa depan hanya bisa ditentukan oleh tinggi atau rendahnya kualitas pendidikan itu sendiri. Sedangkan kualitas pendidikan salah satunya ditentukan oleh kualitas Guru.

Pelayanan yang prima dan profesional oleh Guru di sekolah menjadi hal yang sangat penting untuk dikaji dan ditelaah lebih dalam. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pelayanan pendidikan di sekolah, maka keberhasilan pendidikan pun ditentukan oleh kualitas layanan yang diberikan oleh Guru kepada peserta didik. Guru ujung tombak sistem pendidikan di sekolah. Kurikulum, manajemen, pengelolaan keuangan, sarpras dan lain-lain juga penting dalam mendukung proses pembelajaran. Namun semua komponen itu akan hidup dan bermakna jika dilaksanakan oleh Pendidik. Begitu pentingnya peran Guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas Guru.

Dengan lahirnya UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN, dan diperkuat dengan PP No. 17 Tahun 2020 tentang manajemen PNS, maka pemerintah mulai melakukan pembenahan dalam pengelolaan PNS, termasuk PNS dalam jabatan fungsional Guru. Pengelolaan jabatan fungsional Guru ini berdasarkan pada prinsip dasar manajemen ASN yaitu Merit Sistem, yaitu suatu manajemen pengelolaan ASN yang berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja. Pengelolaan ini dilakukan mulai dari

rekrutmen/penerimaan, penempatan, mutasi sampai rotasi pegawai fungsional Guru dilakukan berdasarkan merit sistem.

Prinsip dasar tersebut secara jelas tertuang dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, bahwa kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik Guru PAUD, SD/MI, SMP/Tsanawiyah, SMA/SMK/Aliyah, termasuk Pendidikan Luar Biasa harus berijazah D IV atau S 1 Kependidikan dari perguruan tinggi terakreditasi. Hal tersebut dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan itu sendiri serta peningkatan pelayanan publik di sekolah.

CPNS Guru yang terseleksi saat ini melalui penerapan sistem merit menjadi harapan besar bagi kemajuan dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Guru ini kemudian dilatih dalam masa uji coba melalui program Latihan Dasar (Latsar), yang diselenggarakan oleh Lembaga/Institusi Diklat Pemerintah (LDP) yang terakreditasi dibawah pembinaan LAN-RI. Dalam latihan Dasar (Latsar) CPNS ini peserta Latsar diberikan berbagai materi melalui empat agenda utama yaitu Penanaman *Basic Value* PNS, Kedudukan dan Peran ASN dalam NKRI, Agenda Peran ASN dalam Pemerintahan dan Pembangunan, serta Agenda Habitiasi. Keseluruhan agenda yang terdapat dalam Latsar ini intinya adalah membekali dan menyiapkan ASN agar siap menjadi Aparatur Sipil Negara yang profesional dalam melayani publik.

Diantara materi-materi Latsar yang paling penting dalam membekali peserta untuk menjadi pelayan publik yaitu berupa pengetahuan dan pemahaman tentang Fungsi ASN yang terdapat dalam mata diklat Manajemen ASN. Peserta Latsar CPNS ini akan dituntut untuk mampu memahami secara

benar, apa sebenarnya Fungsi ASN tersebut. Sehingga setelah paham maka mereka ketika melakukan program habituasi/aktualisasi di tempat tugas, mampu menunjukkan kinerja pelayanan pembelajaran secara maksimal.

Kinerja pelayanan Guru dalam pembelajaran tersebut di atas akan terlihat ketika Guru melaksanakan proses pembelajaran. Kepala Sekolah, Rekan kerja Guru/Teman Sejawat dan Siswa, merupakan pihak-pihak yang akan menilai langsung secara objektif bagaimana kinerja Guru dalam pembelajaran. Asesmen/penilaian kinerja Guru merupakan suatu kegiatan yang sudah terprogram dalam rencana kerja sekolah.

Dalam Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 disebutkan bahwa penilaian kinerja Guru adalah asesmen dari setiap aspek kegiatan tugas utama Guru dalam pembinaan jenjang karir pangkat dan jabatan. Biasanya asesmen ini meliputi, kinerja yang berhubungan dengan pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, menganalisis hasil ujian, dan melakukan rencana tindak lanjut hasil dari penilaian.

Adapun prinsip-prinsip dalam penilaian kinerja Guru dilakukan pada empat kategori kemampuan Guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Selain itu dalam penilaian kinerja Guru harus memperhatikan prinsip-prinsip objektifitas, akuntabilitas, bermanfaat, transparan dan berkelanjutan.

Cukup banyak penelitian tentang kinerja Guru, seperti yang dilakukan oleh Susanto yang menyimpulkan bahwa kompetensi Guru dan gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah mempengaruhi kinerja (Susanto, 2012). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indrawati secara bersama-sama faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengetahuan, motivasi dan keterampilan guru tersebut

(Indrawati, 2006). Kemudian penelitian Ismail yang menyimpulkan bahwa kinerja guru itu adalah diukur dari capaian prestasi kerja serta. Dengan demikian seorang guru yang berkinerja bagus yaitu guru yang mampu menguasai metode dan konteks pembelajaran, oleh karena itu kinerja guru dapat terlihat dan dinilai dari indikator penguasaan bahan materi, cara pengelolaan belajar mengajar, serta memegang teguh komitmen dalam bekerja (Ismail, 2010).

Sementara itu kinerja Guru CPNS yang merupakan guru pemula perlu dilakukan penelitian mendalam. Hal ini disebabkan karena mereka telah dibekali dengan materi Latsar CPNS diantaranya mata pelatihan Manajemen ASN sub materi fungsi ASN. Dengan demikian pertanyaan penelitian ini adalah apakah pelayanan pembelajaran di sekolah yang akan dilakukan oleh CPNS Guru ketika Habituasi di tempat kerja tersebut dipengaruhi oleh tingkat pemahaman peserta Latsar CPNS tentang Fungsi ASN?

Pada Pasal 10 UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa ASN mempunyai fungsi dalam melaksanakan semua kebijakan publik, pelayan publik serta sebagai perekat dan pemersatu Bangsa. Dalam tataran operasional dalam menjalankan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik mengarah kepada bagaimana peserta Latsar CPNS yang bertugas sebagai Guru dapat melaksanakan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pendidikan seperti dalam Undang-undang Sisdiknas, Permenpan Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dan Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Semua peraturan perundang-undangan harus mampu dilaksanakan oleh seluruh ASN termasuk para CPNS yang ditugaskan sebagai Guru.

Fungsi ASN sebagai Pelayan Publik, mengarah kepada bagaimana peserta Latsar CPNS tersebut mampu melakukan pelayanan secara maksimal kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran meliputi jumlah wajib mengajar, kualifikasi pengajar, layanan pembelajaran tambahan di luar kelas, layanan kesulitan dalam pembelajaran. Fungsi ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa, mengarah kepada bagaimana peserta Latsar CPNS mampu menjadi agen perekat dan pemersatu seluruh suku bangsa di Indonesia umumnya dan mampu menciptakan suasana toleransi, saling hormat menghormati, menghargai perbedaan, serta menularkannya kepada peserta didik dengan indikator seperti memberikan rasa aman dan nyaman dalam belajar kepada seluruh peserta didik, memahami keanekaragaman latar belakang keluarga peserta didik, menjaga hubungan yang baik dengan sesama rekan sejawat, melakukan penyelesaian konflik dalam kelas, memberikan layanan kepada peserta didik inklusif dengan maksimal dan menunjukkan keteladanan dalam toleransi antar SARA.

Konteks perundang-undangan yang mengatur tentang fungsi ASN tersebut diatas menjadi hal yang wajib diketahui dan dipahami secara mendalam. Oleh karena itu menurut Partanto (2016) Pemahaman diartikan sebagai titik lanjut dari domain Kognitif, yang berupa untuk memahami/mengerti tentang konteks suatu materi /pengetahuan yang telah dipelajari sebelumnya, harus mengkorelasikan dengan konteks pelajaran yang lain (Partanto, 2016). Sementara itu pemahaman menurut Anas dikatakan sebagai kemampuan individu untuk dapat mengerti/memahami konteks setelah konteks tersebut diketahui atau diingat. Dengan kata lain seseorang yang sudah faham terhadap suatu materi ,apabila orang tersebut dapat menguraikan dan memaparkan secara rinci tentang apa

yang diketahuinya menggunakan bahasa sendiri (Anas, 2016).

Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa pemahaman fungsi ASN adalah kemampuan peserta Latsar CPNS dalam memahami dan mengerti tentang materi fungsi ASN yang telah dipelajari dan diberikan penjelasan oleh Fasilitator pada saat mereka melaksanakan pembelajaran dalam Latsar CPNS khususnya pada materi Manajemen ASN.

Robbins menyatakan bahwa, *At a glance, performance can be defined as the behavior of work, appearance or work. Therefore, performance is a multi-dimensional form of a building so how to measure it varies greatly depending on many factors. Performance is an important variable in terms of work performance. The success in doing a job is largely determined by performance* (Robbins & Judge, 2012). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa suatu keberhasilan atau kesuksesan organisasi ditentukan oleh kinerja , sehingga faktor kinerja ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebuah organisasi, agar mendapatkan prestasi kinerja yang maksimal.

Sementara itu Armstrong mendefinisikan kinerja sebagai *“outcome the results of the organization's hard work in realizing the strategic goals set by the organization, customer satisfaction, and its contribution to the economic development of society. Performance is also the result of work and behavior”* (Armstrong, 2006). Dari defisini tersebut kinerja (*performance*) berarti buah kerja keras dari organisasi dalam mencapai kepuasan pelanggannya serta mampu memberikan sumbangan terhadap pembangunan ekonomi masarakat. Dengan demikian kinerja selalu berkaitan dengan perilaku dalam bekerja.

Definisi kinerja seperti yang disampaikan Armstrong di atas, selalu menghubungkan produktifitas kerja dengan perilaku dalam bekerja. Jadi

kinerja dalam konteks tingkah laku, merupakan kegiatan manusia dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi yang diberikan. Untuk itu model pengarahan perilaku pegawai dalam bekerja dikelola oleh organisasi melalui patokan kerja (SOP). Bentuk dari pengarahan perilaku ini seperti dalam bentuk peraturan, uraian lengkap tugas pokok dan tugas kerja, arahan-arahan pimpinan serta kewenangan-kewenangan dari sebuah organisasi. Otoritas organisasi mengarahkan tingkah laku anggota organisasi agar perilaku pegawai terarah dan konsisten searah dengan tujuan organisasi. Dengan demikian maka diharapkan produktifitas kerja akan maksimal.

Sementara itu Gibson *et.al.*(2018) menjelaskan kinerja sebagai derajat kesuksesan menyelesaikan tugas-tugas dan kompetensi organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu menurut Gibson kinerja mengarah pada derajat, dari beberapa persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2018). Kemudian Jones *et.al* berpendapat bahwa *performance means behavior and results. Performance turns abstraction into Action*. (Jones, Mazda, & Lord, 2006). Hal ini mengandung arti bahwa kinerja berarti perilaku dan hasil. Kinerja mengubah abstraksi menjadi tindakan

Dari aspek psikologis menurut Mustafid (2017) kinerja dapat dikatakan sebagai tingkah laku kerja seseorang yang pada akhirnya menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaan. Pendapat tentang kinerja yang dikemukakan sebelumnya memberi indikasi bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan (Mustafid, 2017).

Menurut Byars dan Rue *Performance refers to degree of*

accomplishment of the tasks that make up an individual's job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job (Byars & Rue, 2006). Pendapat Byars dan Rue tersebut diartikan bahwa kinerja atau berpedoman pada apakah pegawai tersebut mampu menyelesaikan dan melengkapinya tugas-tugasnya. Sehingga menggambarkan kompetensi pegawai dalam menunaikan tugas yang diembannya. Selanjutnya menurut Mitchell dan Larson mengemukakan bahwa, *Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication* (Mitchell & Larson, 2012). Secara bebas dapat diartikan bahwa area untuk penilaian suster kinerja pegawai adalah dalam hal kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu, memiliki inisiatif/inovatif dalam menuntaskan tugas, serta memiliki kompetensi untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan stakeholder.

Selanjutnya menurut Gibson *et.al* menyebutkan terdapat tiga komponen variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: kelompok variabel individu, kelompok variabel organisasi dan kelompok variabel psikologis (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2018). Berdasarkan teori Gibson tersebut diatas dapat dikatakan pula bahwa kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan sikap guru tersebut. Pengetahuan, keterampilan dan sikap ini diperoleh dari pengalaman belajar melalui Latihan Dasar (Latsar) CPNS. Kinerja yang ditunjukkan guru disini adalah kinerja guru dalam memberikan pelayanan pembelajaran.

Sementara itu Menurut Spencer Jr dan Spencer dikatakan bahwa terdapat beberapa jenis kompetensi diantaranya *Knowledge, Skill, Self Concept, Traits, dan Motives. Knowledge* berkaitan erat dengan Ilmu pengetahuan seorang pegawai Guru dalam bidang pekerjaannya, dalam hal inintentunya Ilmu tentang didaktik metodik

pembelajaran. Skill biasanya berkaitan dengan keterampilan pegawai Guru baik secara fisik maupun mental yang ditunjukkan ketika mengelola pembelajaran, atau menyampaikan nilai-nilai pendidikan kepada siswa. *Self Concept* lebih mengarah pada citra diri seorang Guru dalam menganut nilai-nilai atau norma-norma sebagai pedoman bertingkah laku sebagai pendidik. Sedangkan *Traits* berkaitan erat dengan deksripsi karakter fisik yang ditampilkan dan terlihat oleh siswa ketika berada di sekolah. Kemudian *Motives* mengacu pada gagasan atau ide-ide serta niat yang menjadi dorongan internal dari seorang Guru dalam melakukan tindakan dalam proses pendidikan. Dengan demikian menurut Spencer kompetensi yang dimiliki oleh seorang Guru terdiri atas *Hard Competencies (Skill dan knowledge) dan Soft Skills (self concept, traits dan motives)* (Spencer Jr & Spencer, 1993).

Bersadarkan pendapat Gibson dan Spencer ada kemiripan teori bahwa yang menjadi faktor pengaruh kinerja seorang pegawai adalah kompetensi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, keahlian dan motivasi. Dengan kata lain bahwa kinerja Guru juga dapat dipengaruhi oleh tingkat pemahaman mereka tentang apa yang telah mereka pelajari baik pada saat menempuh sekolah pendidikan tinggi keguruan atau ketika mendapat materi pelatihan Latsar CPNS yang output dari Latsar ini merupakan calon-calon pelayan publik.

Terkait dengan hal tersebut di atas, dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pelayanan public merupakan serangkaian 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. Oleh karena itu pelayanan publik

dalam sektor pendidikan juga tentunya tidak lepas dari kepentingan public untuk mendapatkan pelayanan dari penyelenggara pendidikan secara prima dan profesional. Seperti dikatakan Sinambela (2015) bahwa sebenarnya semua warga negara mempunyai harapan yang tinggi atas pelayanan yang diberikan oleh pemerintah, yang didasarkan pada prinsip integritas, akuntabel dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berhubungan dengan masalah pelayanan publik, Barata menguraikan bahwa pada dasarnya terdapat 4 (empat) unsur penting dalam proses pelayanan publik, yaitu (1) Penyedia layanan, yaitu pihak yang dapat memberikan suatu layanan tertentu kepada konsumen, baik berupa layanan dalam bentuk penyediaan dan penyerahan barang atau jasa, (2) Penerima layanan, yaitu mereka yang disebut sebagai konsumen atau pelanggan yang menerima berbagai layanan dari penyedia layanan, (3) Jenis layanan, yaitu layanan yang dapat diberikan oleh penyedia layanan kepada pihak yang membutuhkan layanan, (4) Kepuasan pelanggan, dalam memberikan layanan penyedia layanan harus mengacu pada tujuan utama pelayanan, yaitu kepuasan pelanggan. Hal ini sangat penting dilakukan karena tingkat kepuasan yang diperoleh para pelanggan itu biasanya sangat berkaitan erat dengan standar kualitas barang atau jasa yang mereka nikmati (Barata, 2004).

Sedangkan menurut Pasal 12 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas dijelaskan bahwa peserta didik berhak mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Penegasan berikutnya di pasal 11 bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Dengan demikian Guru sebagai kepanjangan

tangan/ujung tombak pelayanan Pemerintah wajib memberikan pelayanan yang maksimal tanpa diskriminasi dalam mendidik, mengajar dan melatih peserta didik .

Dalam mengukur kualitas pelayanan Guru dalam pembelajaran maka dilakukan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 mendefinisikan Penilaian Kinerja Guru merupakan penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian ini dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan dan pemantauan adalah suatu proses pengumpulan data kinerja guru yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap cara kerja guru pada saat menyampaikan materi pembelajaran atau pembimbingan di kelas kepada peserta didik. Pemantauan merupakan proses melihat suatu kegiatan secara menyeluruh yang dilakukan sebelum pengamatan, selama pengamatan dan setelah pengamatan.

Penilaian Kinerja Guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.

Secara umum, PK Guru memiliki 2 fungsi utama yaitu (a) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada

proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan merencanakan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) , (b) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

PK Guru dilaksanakan secara konsisten dan teratur setiap tahun anggaran dengan memperhatikan prinsip-prinsip yaitu Obyektif, Adil, Akuntabel, Transparan, Partisipatif, Terukur, Komitmen, Berkelanjutan. Proses pelaksanaan PKG dilakukan selama 1 (satu) tahun, dengan ketentuan untuk guru baru (CPNS) dilakukan PK Guru Formatif pada awal tahun anggaran dan PK Guru Sumatif diselesaikan pada pertengahan bulan Desember, karena akan dijadikan sebagai bahan Penilaian Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (CSKP).

Aspek- aspek penilaian PK Guru mata pelajaran terdiri dari empat domain/ranah kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kompetensi tersebut dijabarkan menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Berdasarkan uraian teori, pendapat dan penjelasan dari beberapa ahli serta dari berbagai peraturan perundang-undangan di atas dapat dikatakan bahwa

kinerja pelayanan Guru CPNS dalam pembelajaran selama masa Habitiasi adalah unjuk kerja seorang Guru yang dapat diukur dan dinilai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang berupa mengajar, melatih dan membimbing peserta didik yang dilakukan dengan penuh dedikasi, tanggung jawab, jujur, dan transparan sebagai bentuk pelayanan prima kepada peserta didik.

Pada saat Guru CPNS melaksanakan tupoksinya dan menunjukkan kinerja dalam masa Habitiasi tersebut, maka pemahaman tentang fungsi ASN yang didapatkan pada saat mengikuti materi Manajemen ASN pada program Latsar, menjadi landasan dalam berkinerja melaksanakan tupoksinya tersebut. Dengan kata lain Guru CPNS ini akan mampu menunjukkan kinerja layanan dalam pembelajaran secara optimal karena telah dilandasi oleh pemahaman tentang pelayanan yang semestinya dilakukan oleh seorang ASN.

Karena tujuan awalnya dari rekrutmen CPNS ini adalah menyiapkan Aparatur Sipil Negara yang akan menjadi pelayan publik, maka materi-materi substantif yang diberikan berorientasi kepada pelayanan publik. Untuk itu menjadi sangat penting bagi peserta Latsar CPNS Guru ini memahami betul materi tentang Fungsi ASN yang diberikan dalam mata diklat Manajemen ASN. Dengan pemikiran bahwa kinerja pelayanan Guru dalam pembelajaran akan optimal apabila Guru tersebut sudah memahami tentang Fungsi ASN sebagai pelayan publik.

Seorang Guru CPNS dapat dikatakan sudah faham tentang fungsi ASN yaitu ketika CPNS tersebut sudah mendapatkan pengalaman belajar serta mendalami materi pada saat mengikuti materi Latsar Manajemen ASN. Sebagai indikator peserta Latsar CPNS Guru ini telah memahami fungsi ASN yaitu *pertama*, peserta telah memahami bahwa ASN itu sebagai pelaksana kebijakan

publik, yaitu peserta memahami beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pelayanan publik dan pendidikan, seperti Undang-Undang Sisdiknas No.20 Tahun 2003, Permenpan No.16 Tahun 2009, Permendiknas No.35 Tahun 2010, Standar Kompetensi Guru, Penilaian Kinerja Guru, Implementasi Kurikulum 2013.

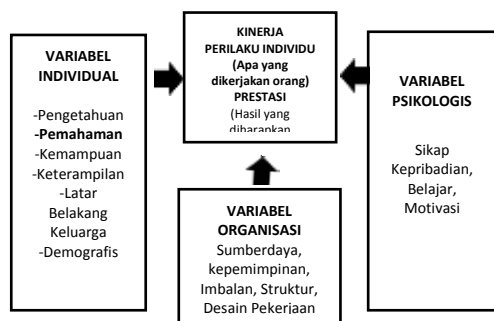
Kedua, peserta dapat memahami bahwa ASN itu sebagai pelayan publik, yang harus memberikan pelayanan kepada peserta didik dan stakeholder pendidikan dengan penuh tanggung jawab profesional, seperti jumlah wajib mengajar, kualifikasi pengajar, lingkup layanan pembelajaran kognitif, afektif dan psikomotorik, layanan kesulitan dalam belajar, penggunaan media dan alat bantu dalam belajar, layanan pembelajaran tambahan di luar kelas, layanan konseling, pengelolaan kelas, prinsip-prinsip penyusunan RPP, serta waktu dan lamanya layanan Guru dalam pembelajaran. *Ketiga*, peserta dapat memahami bahwa ASN mampu menjadi perekat dan pemersatu Bangsa, yang berarti CPNS Guru ini mampu memberikan rasa aman dan nyaman dalam belajar kepada seluruh peserta didik, menciptakan suasana kondusif dalam pembelajaran, mengajak peserta didik agar selalu menjaga kebersihan tempat belajar, mendidik supaya tidak melakukan aksi Bullying selama di sekolah, melakukan penyelesaian konflik dalam kelas, memberikan layanan kepada peserta didik inklusi dengan maksimal dan memahami keanekaragaman latar belakang keluarga peserta didik.

Dari uraian pemahaman peserta Latsar CPNS Guru tersebut di atas, kemudian Guru tersebut akan dilihat kinerjanya pada saat mereka melakukan agenda Habitiasi dengan indikator penilaian kemampuan dalam aspek, *Pertama*, mengenal karakter peserta didik. *Kedua*, Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang

mendidik. *Ketiga*, pengembangan kurikulum. *Keempat*, pembelajaran yang mendidik. *Kelima*, memahami dan mengembangkan potensi peserta didik. *Keenam*, Komunikasi dengan peserta didik. *Ketujuh*, penilaian dan evaluasi.

Kedelapan, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia. *Kesembilan*, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan. *Kesepuluh*, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru. *Kesebelas*, bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif. *Keduabelas*, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat. *Ketigabelas*, penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. *Keempatbelas*, mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

Pengaruh pemahaman terhadap kinerja individu ini terlihat dalam diagram skematis yang dikemukakan oleh Gibson et.al seperti dibawah ini:



Gambar 1. Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja

Sumber: (Gibson, Ivancevich, & Donelly, 2018)

Dari diagram di atas terlihat bahwa kinerja/perilaku individu (apa yang dikerjakan seseorang) dan prestasi (hasil yang diharapkan dari orang tersebut), salah satunya dipengaruhi oleh variabel individual yaitu berupa pemahaman. Oleh karena itu pemahaman menjadi salah satu

faktor determinan terhadap kinerja seseorang. Sehingga dugaan sementara atas penelitian ini adalah pemahaman peserta Latsar CPNS Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru CPNS dalam layanan pembelajaran.

Sebagai hipotesis dalam penelitian ini diajukan H0 (hipotesis nihil) dan Ha (hipotesis alternatif).

H0 : Tidak ada pengaruh positif pemahaman peserta Latsar CPNS tentang fungsi ASN terhadap kinerja Guru dalam layanan pembelajaran.

Ha: Ada pengaruh positif pemahaman peserta Latsar CPNS tentang fungsi ASN terhadap kinerja Guru dalam layanan pembelajaran

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dari bulan September sampai dengan bulan Desember 2019. Adapun tempat penelitian ini dilakukan di BPSDM Provinsi DKI Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Creswell, *Quantitative research methods are used to measure objective theory by examining the relationship between variables, where these variables can be measured through instruments so that data in the form of numbers can be analyzed using statistical procedures* (Creswell & Creswell, 2018).

Dengan demikian metode penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk mengukur teori obyektif dan melihat hubungan antar variabel, dengan ketentuan bahwa variabel tersebut dapat diukur melalui instrumen sehingga data yang berupa angka dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti pengaruhnya, yaitu variabel pemahaman peserta Latsar CPNS tentang fungsi ASN, sebagai variabel Pengaruh atau disebut dengan variabel bebas “X”, dan variabel kinerja

Guru dalam pelayanan pembelajaran, sebagai variabel terikat “Y”.

Tenik pengumpulan data untuk variabel X dilakukan dengan menggunakan Kuesioner dan untuk variabel Y menggunakan penilaian kinerja Guru dengan teknik 360°, yaitu penilaian kinerja Guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Guru teman sejawat, dan Peserta Didik. Kuesioner akan dibagikan kepada responden, dengan menggunakan alat bantu berupa *google form*. Hal ini dilakukan untuk menghemat waktu, alat dan bahan serta tenaga, sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai.

Data yang terkumpul melalui *Google form* kemudian dijadikan sebagai bahan untuk dilakukan pengujian statistik. Sedangkan data untuk variabel Y dikumpulkan dari hasil penilaian kinerja Guru yang dilakukan dengan teknik 360° yaitu oleh kepala sekolah, Teman Sejawat dan Peserta Didik. Data penilaian kinerja Guru ini berupa nilai akhir yang berupa nilai angka dalam bentuk puluhan dengan rentang nilai 0 sampai dengan 100.

Populasi terjangkau dari penelitian ini yang pertama adalah Peserta Latihan Dasar CPNS tahun 2019 Angkatan 2 sampai dengan Angkatan 89 yang mendapat tugas sebagai Guru. Berdasarkan data dari Bidang Pengembangan Kompetensi Dasar dan Manajerial, Sub Bidang Kompetensi Dasar dan Kader, terdapat sebanyak 1851 Orang CPNS yang bertugas sebagai Guru. Secara otomatis Mentor CPNS Guru yang menjadi populasi tersebut akan menjadi responden untuk menjawab kuesioner Variabel Y. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus ini adalah formula untuk menentukan sampel minimal jika perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti (Sugiyono, 2010). Hal ini mengingat apabila jumlah sampel terlalu kecil maka penelitian tidak mampu memberikan gambaran dari populasi sebenarnya, sebaliknya apabila jumlah

sampel terlalu besar, maka diungkinakan terjadinya kesia-siaan dari segi pembiayaan dan waktu yang dibutuhkan untuk sebuah penelitian (Utama, 2016).

Rumus Slovin menggunakan notasi:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

dimana:

n = jumlah sampel minimal

N = populasi

e = *margin error*

Margin error menunjukkan batasan toleransi kesalahan penelitian. Semakin kecil *margin error* berarti tingkat akurasi semakin tinggi. Konsekuensinya adalah jumlah sampel yang dibutuhkan semakin besar. Nilai *margin error* yang umum dipakai berkisar 5% - 10% (Utama, 2016)

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut maka didapatkan sampel sejumlah 328,9 digenapkan menjadi 329 orang CPNS. *Margin of error* ditetapkan 5% sebesar 16,45 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan pengambilan sampel secara acak sederhana.

Instrumen Untuk mendapatkan data variabel X menggunakan tes pemahaman tentang Fungsi ASN, yaitu daftar pertanyaan tertutup dengan *multiple choice* (A, B, C, D). Skor nilai untuk variabel X ditentukan dengan memberikan angka 1 untuk jawaban benar dan angka 0 untuk jawaban salah. Sedangkan Skor untuk Variabel Y langsung diperoleh dari data hasil akhir penilaian kinerja Guru. Selanjutnya untuk mendapatkan data tentang variabel Y digunakan rumus dari perhitungan hasil penilaian kinerja guru dibagi dengan nilai kinerja guru tertinggi dikali 100, seperti terlihat pada formula di bawah ini:

$$K = \frac{NKG}{NKT} \times 100$$

Keterangan:

K = Kinerja Guru

NKG = Nilai Kinerja Guru

NKT = Nilai Kinerja Tertinggi

Sumber: (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru)

Dari rumus tersebut di atas nantinya diperoleh rentang satuan angka 0 – 100. Untuk instrumen penilaian kinerja digunakan instrumen yang telah baku yaitu Instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang digunakan untuk menilai kinerja Guru kelas, yang terdiri atas komponen kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, evaluasi dan penilaian dalam pembelajaran, menganalisis hasil penilaian, serta melaksanakan tindak lanjut hasil dari penilaian dengan menggunakan 4 (empat) kategori kompetensi yang harus dikuasai oleh Guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Kompetensi Guru dalam Pengelolaan pembelajaran ini mengharuskan Guru memahami dan menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yaitu kelompok kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam pelaksanaan penilaian Penilaian Kinerja Guru (PKG) 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut, agar lebih memudahkan penilai kemudian dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana yang telah dirilis oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Untuk teknik penghitungan nilai kinerja guru didasarkan pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16

Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yaitu bahwa nilai kinerja guru tertinggi akan diraih sebesar 56. Nilai tersebut dihitung dari 14 komponen kompetensi dikali skala jawaban tertinggi yaitu 4 (empat), maka $(14 \times 4) = 56$. Jika guru mendapatkan nilai kinerja 50 dari 14 (empat belas) kompetensi, maka rumus perhitungannya nilai perolehan kinerja dibagi nilai tertinggi kinerja dikali 100. Dengan demikian jika seorang guru mendapatkan nilai kinerja 50, maka $50/56$ (nilai tertinggi kinerja) dikali 100 = 89,28.

Instrumen Variabel Y tentang penilaian kinerja guru dalam pelayanan pembelajaran terdiri dari 14 (empat belas) kompetensi yang terurai menjadi 77 item pertanyaan dalam lembar kuesioner yang dinilai oleh Atasan langsung/Mentor/atau Koordinator PKG di sekolah. Kemudian terdapat 42 item pertanyaan dalam kuesioner yang akan dijawab oleh peserta didik, dan terdapat 30 item pertanyaan dalam kuesioner yang akan dijawab oleh Guru teman sejawat CPNS yang dinilai.

Sebelum Instrumen penelitian ini digunakan dalam penelitian, Instrumen diujicobakan kepada 30 orang responden Peserta Latsar CPNS yang ditugaskan sebagai Guru. Ujicoba instrumen ini dilakukan sebagai salah satu prasyarat agar instrumen nantinya tepat dan andal sebagai suatu alat ukur. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian Validitas, Reliabilitas, Uji Normalitas. Menurut Sugiyono Uji Validitas dimaksudkan untuk memperlihatkan tingkat keandalan atau ketepatan instrumen. Validitas akan memperlihatkan derajat keakuratan data yang sebenarnya dengan data yang diperoleh dan didapatkan oleh peneliti. Dengan ketentuan bahwa nilai standar dari suatu validitas instrumen sebesar 0,3. Apabila hasil perhitungan uji validitas menunjukkan angka lebih besar dari 0,3 maka instrumen tersebut dapat dinyatakan Valid (Sugiyono, 2010).

Pengujian validitas pada Variabel X menggunakan alat bantu SPSS 18 dengan ketentuan butir-butir pertanyaan dalam instrumen dapat dikatakan valid jika ada hubungan nyata yang diperlihatkan dengan nilai signifikansi kurang dari nilai $\alpha = 0,05$. kemudian diukur validitasnya dengan skor total keseluruhan dari pertanyaan. Hasil uji validitas untuk Variabel X disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel X

Nomor Butir Soal	Nilai korelasi ®	r-tabel N >200 (0,1161)	Signifikansi 0,05	Keterangan
1	0,331	0,1161	0,000	Valid
2	0,151	0,1161	0,000	Valid
3	0,240	0,1161	0,000	Valid
4	0,243	0,1161	0,000	Valid
5	0,445	0,1161	0,000	Valid
6	0,176	0,1161	0,000	Valid
7	0,283	0,1161	0,000	Valid
8	0,163	0,1161	0,03	Valid
9	0,182	0,1161	0,000	Valid
10	0,278	0,1161	0,000	Valid
11	0,346	0,1161	0,000	Valid
12	0,329	0,1161	0,000	Valid
13	0,188	0,1161	0,000	Valid
14	0,538	0,1161	0,000	Valid
15	0,172	0,1161	0,000	Valid
16	0,393	0,1161	0,000	Valid
17	0,530	0,1161	0,000	Valid
18	0,218	0,1161	0,000	Valid
19	0,300	0,1161	0,000	Valid
20	0,358	0,1161	0,000	Valid
21	0,244	0,1161	0,000	Valid
22	0,329	0,1161	0,000	Valid
23	0,300	0,1161	0,000	Valid
24	0,343	0,1161	0,000	Valid
25	0,372	0,1161	0,000	Valid
26	0,332	0,1161	0,000	Valid
27	0,169	0,1161	0,000	Valid
28	0,160	0,1161	0,000	Valid
29	0,226	0,1161	0,000	Valid
30	0,447	0,1161	0,042	Valid

Tingkat validitas setiap pertanyaan ditunjukkan oleh kolom total. Berdasarkan r tabel, dengan lebih dari 200 responden (N) maka nilai minimal *Korelasi Pearson* nya adalah 0.1161 dengan batas toleransi 0.05. Dengan melihat tabel diatas maka semua nilai *Korelasi Pearson* tiap butir pertanyaan diatas 0.1161. Dengan demikian 30 item kuesioner ini sudah valid.

Untuk variabel Y yaitu kinerja Guru dalam pelayanan pembelajaran instrumen sudah dianggap valid, mengingat instrumen ini menggunakan instrumen penilaian kinerja Guru yang sudah baku digunakan oleh Kemendikbud sejak tahun 2010.

Selanjutnya untuk Uji reliabilitas instrumen dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Alat ukur dikatakan reliabel adalah suatu alat ukur apabila digunakan berulang-ulang dalam mengukur objek sejenis akan mendapatkan hasil yang sama, dengan kata lain suatu alat ukur dinyatakan handal apabila responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan selalu tetap dan tidak berubah. Dalam ketentuan suatu instrumen itu reliabel biasanya dinyatakan dengan angka antara 0 sampai dengan 1. Sebagai tanda koefisien reliabilitas biasanya diberikan lambang r_x , yaitu suatu index dari sebuah. Untuk melakukan uji reliabilitas biasanya menggunakan rumus Alpha Cronbach's (Sugiyono, 2010).

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_x = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians skor tiap item

σ_t^2 = varians total

Ketentuan Rentang Nilai Reliabilitas Alpha (α) Cronbach's

- $\alpha < 0.50$: Reliabilitas rendah
- $0.50 < \alpha < 0.70$: Reliabilitas moderat
- $\alpha > 0.70$: Reliabilitas mencukupi
- $\alpha > 0.80$: Reliabilitas kuat
- $\alpha > 0.90$: Reliabilitas sempurna

Apabila semakin kecil nilai alpha (α) menunjukkan semakin banyak butir pertanyaan yang tidak reliabel. Standar reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada $\alpha > 0.70$: **Reliabilitas mencukupi** (*sufficient reliability*).

Berikut di bawah ini adalah hasil uji reabilitas instrumen untuk variabel X dan variabel Y:

Tabel 2.
Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Alpha
Pemahaman Tentang Fungsi ASN (X)	0,860
Kinerja Guru (Y)	0,944

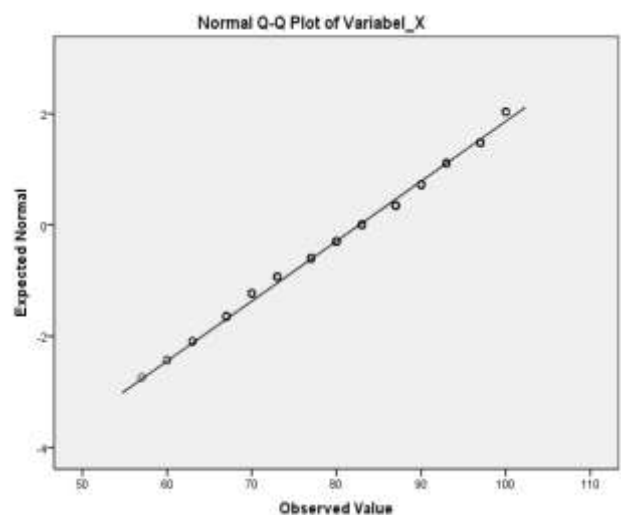
Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai α variabel X sebesar 0,860 hal ini berarti reliabilitasnya kuat, sedangkan nilai α untuk variabel Y sebesar 0,944 yang berarti reliabilitasnya sempurna. Kesimpulan dari hasil uji reliabilitas instrumen untuk variabel X dan Y adalah reliabel.

Setelah itu kemudian dilakukan pengujian normalitas data. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai terdistribusi secara normal atau tidak normal. Dalam regresi linier sederhana, biasanya diasumsikan dengan nilai *error* (\square) untuk mengetahui tingkat distribusi data normal atau tidak normal. Sebuah model regresi linier sederhana yang baik adalah model regresi yang datanya terdistribusi secara normal atau setidaknya mendekati distribusi normal. Untuk itu dalam pengujian normalitas data

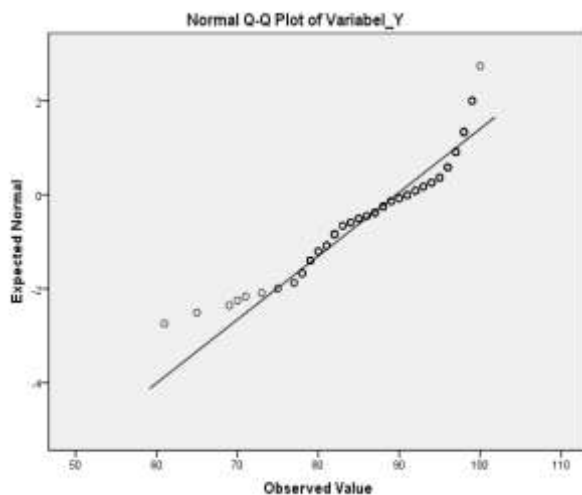
penelitian ini menggunakan Tes Kolmogorov-Smirnov (*Tes Normalitas*) yang dibantu dengan program SPSS 18.

Salah satu cara yang paling mudah dan biasa digunakan dalam melihat normalitas data hasil penelitian adalah dengan menggunakan *normal probability plot*. Ketentuannya yaitu suatu penyebaran data penelitian dapat dikatakan normal atau mendekati normal, apabila data hasil penelitian tersebut tersebar di sekitar garis diagonal. Berikut ini adalah hasil pengolahan SPSS 18 untuk uji normalitas data variabel X dan Y, yang dilanjutkan dengan menunjukkan grafik *Normal Probability Plot*.

Nilai signifikansi (p) pada uji kolmogorov-smirnov adalah 0.2 untuk variabel X dan 0,1 untuk variabel Y ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogorov-smirnov data Variabel X dan Y berdistribusi normal. Nilai signifikansi (p) pada uji shapiro-wilk adalah 0.853 untuk variabel X dan 0,654 untuk variabel Y ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas shapiro-wilk data Variabel X dan Y juga berdistribusi normal.



Gambar 2.
Sebaran Normalitas Data Variabel X



Gambar 3.
Sebaran Normalitas Data Variabel Y

Tabel 3.
Uji Normalitas Variabel X

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Variabel_ X	,107	329	,200	,976	32	,853

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 4.
Uji Normalitas Variabel Y

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Variabel_ Y	,146	329	,100	,918	329	,654

a. Lilliefors Significance Correction

Setelah melakukan serangkaian uji prasyarat analisis, selanjutnya dilakukan Uji Hipotesis untuk membuktikan dugaan sementara atas hipotesis yang diajukan yaitu “Pemahaman Peserta Latsar CPNS Guru Perpengaruh terhadap kinerja Guru dalam Layanan Pembelajaran”. Untuk pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05. Setelah itu

kemudian dilanjutkan dengan melakukan Uji-t, yaitu dengan cara membandingkan nilai *t* hitung dengan *t* tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data penelitian terhadap 329 orang CPNS Guru dengan menggunakan fasilitas *google form* dilakukan sejak bulan September sampai dengan Desember 2019, mengingat CPNS tersebut baru menyelesaikan agenda Habitiasi dan Aktualisasi. Sebelum instrumen tersebut disebar, kedua instrumen telah melalui uji Validitas dan Reliabilitas. Hasil uji validitas Variabel X menggunakan korelasi *product moment* (*r*) untuk 30 item pertanyaan bernilai di atas *r*-tabel (0,1161 dengan $N > 200$), sedangkan hasil uji Reliabilitas untuk Variabel X menggunakan Alpha Cronbach’s diperoleh nilai 0,960. Setelah dibandingkan dengan *r*-tabel, diperoleh tingkat reliabilitas berada $> 0,90$. Dengan demikian instrumen Variabel X Reliabel. Sedangkan untuk variabel Y instrumennya sudah baku digunakan sejak tahun 2010 oleh Kemendikbud dalam melaksanakan Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi diperoleh data untuk variabel X dan Y secara deskriptif sebagai berikut:

Tabel 5.
Deskripsi Statistik Variabel X dan Y

	Variabel X	Variabel Y
N	329	329
Range	43,00	39,00
Minimum	57,00	61,00
Maximum	100,00	100,00
Sum	27212,00	29490,00
Mean	82,7112	89,6353
Std. Deviation	9,27946	7,3825
Variance	86,108	54,495

Hasil perhitungan statistik untuk variabel X yaitu skor tertinggi (*maximal*) 100; Skor terendah (*minimal*) 57; dengan rentang nilai (*Range*) sebesar 43,00. Skor Rata-rata (*Mean*) 82,71 ; Skor tengah

(Median) 83,00; Skor yang sering muncul (Modus) 83,00; Nilai simpangan baku (Deviation Standart) sebesar 9,28.

Sedangkan untuk data variabel Y sebagai berikut: yaitu nilai tertinggi (maximal) 100; Nilai terendah (minimal) 61; dengan rentang nilai (Range) sebesar 39,00. Nilai rata-rata (Mean) 89,63 ; Nilai tengah (Median) 91,00; Nilai yang sering muncul (Modus) 96,00; Nilai simpangan baku (Standar Deviation) sebesar 7,38.

Langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan Uji-t, dengan terlebih dahulu melakukan analisis regresi linier sederhana, dengan tujuan untuk mengetahui koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Untuk itu maka dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05. Kemudian dilanjutkan dengan cara membandingkan nilai *t hitung* dengan *t tabel*.

Ketentuannya adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 hal tersebut mengandung arti bahwa ada pengaruh pemahaman peserta latsar tentang fungsi ASN (X) terhadap kinerja guru dalam pelayanan pembelajaran (Y). Namun sebaliknya , Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 ,maka tidak ada pengaruh pemahaman peserta latsar tentang fungsi ASN (X) terhadap kinerja guru dalam pelayanan pembelajaran (Y).

Sedangkan ketentuan untuk uji t adalah jika nilai *t hitung* lebih besar > dari *t tabel* ,maka ada pengaruh pemahaman peserta latsar tentang fungsi ASN (X) terhadap kinerja guru dalam pelayanan pembelajaran (Y). Hasil dari uji analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6.
Analisis Regresi Linier Sederhana
Standar Koefisien Variabel X Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
a.Kinerja Guru	98,695	3,627		27,214	,000
b.Pem_Fungsi ASN	,110	,044	,138	2,514	,012

- a. Dependent Variable: Kinerja_Guru
- b. Independent Variable : Pemahaman Fungsi ASN

Sumber: SPSS 18

a = angka konstan dari *unstandardized coefficient*. Dalam penelitian ini nilainya sebesar 98,695. Angka tersebut merupakan angka konstan yang berarti bahwa jika tidak ada Pemahaman Peserta Latsar tentang Fungsi ASN (X), maka nilai konsisten Kinerja Guru dalam Pelayanan Pembelajaran (Y) adalah sebesar 98,695.

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,110. Angka ini berarti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Pemahaman Peserta Latsar CPNS Guru (X), maka Kinerja Guru dalam Pelayanan Pembelajaran (Y) akan meningkat sebesar 0,110.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pemahaman Peserta Latsar CPNS Guru (X) berpengaruh positif terhadap kinerja Guru dalam layanan pembelajaran (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 98,695 + 0,110 X$.

Berdasarkan output SPSS 18 tabel 6. di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,012 lebih kecil < dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 (Hipotesis Nihil) ditolak dan Ha (Hipotesis Alternatif) diterima, yang berarti “ Ada pengaruh pemahaman peserta latsar tentang fungsi ASN (X) terhadap kinerja guru dalam pelayanan pembelajaran (Y).

Berdasarkan output tabel SPSS 18 pada Tabel 6. di atas diketahui nilai t-

hitung sebesar 2,514. Apabila dibandingkan dengan nilai t table, maka dapat dicari nilai t-tabel dengan rumus:

- Nilai $a / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$
- Derajat Kebebasan (df) = $n - 2 = 329 - 2 = 327$
- Nilai 0,025 ; 327

Kemudian dilihat pada distribusi tabel nilai *t tabel*, maka didapat nilai sebesar 1,6499. Karena nilai t hitung sebesar 2,514 lebih besar > dari 1,6499, maka dapat disimpulkan bahwa H0 (Hipotesis Nihil) ditolak dan Ha (Hipotesis Alternatif) diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh pemahaman peserta latsar tentang fungsi ASN (X) terhadap kinerja guru dalam pelayanan pembelajaran (Y).

Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pemahaman Peserta Latsar tentang Fungsi ASN (X) terhadap Kinerja Guru dalam Pelayanan Pembelajaran (Y), dalam analisis regresi linear sederhana maka akan berpedoman pada nilai R Square atau R² yang terdapat pada tabel output SPSS model Summary seperti berikut:

Tabel 7.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimensi n0	,138 a	,019	,016	7,32291

Predictors: (Constant), Pem_Fungsi_ASN
Sumber: SPSS 18

Dari Output SPSS di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,019. Nilai ini mengandung arti bahwa Pengaruh Pemahaman Peserta Latsar tentang Fungsi ASN (X) terhadap Kinerja Guru dalam Pelayanan Pembelajaran (Y) adalah sebesar 1,9 %, sedangkan 98,1 % Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis tersebut menunjukkan

kontribusi pengaruh pemahaman peserta Latsar CPNS sebesar 1,9% terhadap kinerja Guru. Walaupun kontribusi pengaruh ini kecil bila dibandingkan dengan pengaruh variabel lain terhadap kinerja Guru, namun peserta Latsar Guru ini perlu pemahaman yang mendalam tentang fungsi ASN sebagai pelayan publik.

Pelayanan publik yang diberikan oleh Guru kepada peserta didik tentunya harus dilakukan dengan penuh dedikasi, rasa tanggung jawab yang tinggi dan profesional. Sehingga pelayanan publik yang profesional dalam pembelajaran ini menjadi sebuah mindset bagi guru tersebut. Dengan demikian apabila mereka tidak memahami apa itu fungsi ASN dengan benar maka ketika melaksanakan tupoksi guru tidak akan maksimal. Hal ini bisa berdampak pada tidak tercapainya tujuan pendidikan.

Oleh sebab itu hasil penelitian ini menjadi dasar untuk menguatkan teori kinerja yang dikemukakan oleh Gibson dan Spencer, bahwa kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh variabel individual berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan dan ketrampilan baik fisik atau mental, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), dan demografis (umur, asal usul, jenis kelamin). Sehingga penelitian ini menerima Hipotesis alternatif (Ha) yaitu terdapat pengaruh positif pemahaman peserta Latsar CPNS Guru terhadap kinerja Guru dalam pelayanan pembelajaran.

Adanya pengaruh tersebut mengisyaratkan bahwa kinerja Guru dalam melakukan pelayanan pembelajaran didasari oleh adanya pemahaman tentang fungsi ASN dari Guru tersebut sebagai seorang Aparatur Sipil Negara. Pemahaman fungsi ASN ini diperoleh ketika Guru CPNS ini mengikuti Latsar CPNS dan mengikuti materi Diklat Manajemen ASN. Salah satu sub materi dalam Mata Diklat Manajemen

ASN tersebut adalah fungsi ASN. Fungsi ASN ini terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN pada pasal 10 huruf (b) disebutkan bahwa salah satu fungsi ASN adalah sebagai Pelayan Publik.

Fungsi ASN tersebut kemudian diimplementasikan oleh Guru CPNS ketika melakukan agenda Aktualisasi. Pada saat Aktualisasi inilah Guru CPNS tersebut melakukan semua tugas dan fungsi pokok sebagai Guru, dimana semuanya harus berpusat pada layanan yang profesional kepada semua peserta didik dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Ketika guru melaksanakan proses pembelajaran, maka sebetulnya guru tersebut sedang menunjukkan kinerjanya. Yaitu kinerja dalam melaksanakan tugas sebagai pelayanan publik di sektor pendidikan.

Walaupun hasil penelitian ini tidak menunjukkan signifikansi pengaruh pemahaman fungsi ASN yang dominan terhadap kinerja Guru, namun telah mampu membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif pemahaman peserta Latsar CPNS Guru terhadap kinerja Guru dalam pelayanan pembelajaran. Sehingga penelitian lanjutan diperlukan untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja Guru dalam layanan pembelajaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap peserta Latihan Dasar (Latsar) CPNS Guru mengenai apakah terdapat pengaruh pemahaman peserta Latsar CPNS tentang fungsi ASN terhadap kinerja Guru dalam layanan pembelajaran, dapat disimpulkan bahwa memahami peserta Latsar CPNS tentang fungsi ASN melalui mata diklat Manajemen ASN menjadi hal yang perlu diperhatikan, karena walaupun hanya sedikit memberikan pengaruh, namun menjadi penting ketika calon ASN ini

akan melaksanakan tupoksinya melakukan pelayanan kepada masyarakat. Secara khusus dalam hal ini adalah calon ASN yang mendapat tugas sebagai Guru. Pemahaman ini menjadi sangat penting bagi Guru, karena tugasnya sangat berat yaitu sebagai pengajar dan pendidik yang akan melayani peserta didik dalam proses pembelajaran.

Pelayanan dalam proses pembelajaran tidak semata hanya mentransfer ilmu pengetahuan, melainkan pelayanan yang holistik, yaitu melatih, membimbing, memberikan bantuan jika mengalami kesulitan dalam belajar dan mengantarkan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satu kunci atas keberhasilan layanan pembelajaran Guru di kelas adalah Guru tersebut harus memahami secara mendalam tentang fungsi ASN. Sehingga ini menjadi indikator atas sebuah keberhasilan pemerintah dalam menyiapkan sumber daya manusia.

Sebagai saran dari penelitian ini adalah perlu ada perubahan model, strategi, metode dan teknik pembelajaran oleh fasilitator/Widyaiswara khususnya pengampu mata diklat Manajemen ASN dalam memberikan materi tentang Fungsi ASN kepada Peserta Latsar CPNS di masa yang akan datang, agar materi ini dapat terserap dan difahami dengan mendalam oleh peserta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Secara khusus ingin saya sampaikan ucapan terima kasih kepada Kepala BPSDM Provinsi DKI Jakarta yang telah mendukung dan memotivasi untuk menyelesaikan tulisan ini. Terima kasih juga kepada tim editor dan *reviewer* Jurnal Monas yang telah memberikan masukan atas terselesaikannya jurnal ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *Performance Management : Key Strategies and Practical Guidelines Third Edition*. London: Kogan Page.
- Barata, A. A. (2004). *Dasar-Dasar Pelayanan Prima : Persiapan Membangun Budaya Pelayanan Prima untuk Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2006). *Human Resources Management Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill College.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2018). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles: Sage Publication, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2018). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kelima (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: FKM- UI.
- Indrawati, Y. (2006). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Matematika dalam Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 4, No 7*, 44-58.
- Ismail, I. (2010). Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 13 (1)*, 44-63.
- Jones, J., Mazda, J., & Lord, S. (2006). *Developing Effective Teaching Performance*. London: Paul Chapman Publishing.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (2012). *People In Organization: An Introduction to Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Mustafid, H. (2017). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, 3(01)*, 1-14.
- Muwarti, H. (2013). Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di smk negeri se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE), 1(1)*, 1-10.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Permenpan Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2015). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer Jr, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence At Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan.

Jurnal Pendidikan Vokasi, 2 (2),
197-212.

Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang
Pelayanan Publik.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003
Tentang Sistem Pendidikan
Nasional.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
Tentang Aparatur Sipil Negara.

Utama, I. (2016). Teknik Sampling dan
Penentuan Jumlah Sampel. DOI :
10.13140/RG.2.1.5187.0808.