



PROFESIONALITAS KINERJA GURU DALAM PARADIGMA BIROKRASI NEW PUBLIC SERVICE

Dewi Nursilowati^{1*}
Kibtiyani²

¹Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Tulungagung, Indonesia

²Dinas Pendidikan Kota Blitar, Blitar, Indonesia

ABSTRACT

Bureaucracy in every country has experienced significant progress. As the complexity of the problems faced by public administrators grows, bureaucratic changes adapt to these conditions. The bureaucratic paradigm, which previously could be manipulated and prioritized the interests of groups rather than society, has now transformed into the NPS or New Public Service bureaucratic paradigm. NPS is a bureaucratic paradigm viewed from the aspect of justice where all citizens have the right to receive the same services. However, the NPS paradigm as the newest bureaucratic management has special requirements where every citizen who wants to get services must be accompanied by finances. The realm of education in Indonesia cannot be separated from bureaucracy related to finance, starting from uniforms; study module books; as well as academic services. This research aims to explain the relationship between teacher professionalism and teacher performance in the NPS bureaucratic system. The research objects in this case are PPPK teachers spread across East Kalimantan. Teacher professionalism in implementing NPS is reviewed in terms of extensive education, competency, work autonomy and code of ethics at work. Professionalism greatly influences the implementation of NPS, demonstrated through the Serve Citizen, not customer aspect; Seek the public interest; Think strategically, act democratically and value people, not just productivity. The respondents in this study were 37 PPPK teachers who took part in training at the East Kalimantan BPSDM institution. The method in this research uses descriptive quantitative. Sampling used a non-probability sampling technique, Quota Sampling type. The implications of professionalism policy in the NPS paradigm were obtained in the medium category with the accumulated variable X getting a value of 59% and variable Y with an accumulated value of 81%. This finding states that teachers who apply the NPS paradigm are not necessarily professionals, while professional teachers have clearly implemented the NPS bureaucracy in their work. Data was obtained by distributing questionnaires on the professionalism scale and NPS scale. The hypothesis test in this study used a simple linear regression test which obtained a value of $T_{stat} > T_{table}$, namely $5.570 > 2.030$, so it can be concluded that H_0 is accepted. And the significant influence of professionalism on NPS is 47%. The positive constant value is 7.578 and the professionalism variable value is proven to be positive with an accumulation of 0.661.

Keywords: Professionalism, Bureaucracy, NPS (New Public Service), Public Services, Education.

RIWAYAT ARTIKEL

Tanggal Masuk:
20-05-2024
Tanggal Diterima:
24-06-2024
Tersedia *Online*:
27-06-2024

*Korespondensi:
Dewi Nursilowati
E-mail:
dewinurwati179@gmail.com

ABSTRAK

Birokrasi pada setiap negara mengalami kemajuan yang signifikan. Seiring berkembangnya kompleksitas persoalan yang dihadapi oleh administrator

publik, maka perubahan-perubahan birokrasi menyesuaikan keadaan tersebut. Paradigma birokrasi yang dulu bisa dimanipulasi dan lebih mementingkan kepentingan golongan daripada masyarakat, kini bertransformasi menjadi paradigma birokrasi NPS atau New Public Service. NPS adalah paradigma birokrasi yang ditinjau dari aspek keadilan dimana semua warga negara berhak mendapatkan pelayanan yang sama. Tetapi paradigma NPS sebagai manajemen birokrasi terbaru memiliki syarat khusus dimana setiap warga negara yang ingin mendapatkan pelayanan harus disertai finansial. Ranah pendidikan di Indonesia tidak terlepas dari birokrasi yang berkaitan dengan finansial, dari mulai seragam; buku modul belajar; serta pelayanan akademik. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan keterkaitan profesionalitas kinerja guru pada sistem birokrasi NPS. Objek penelitian pada kasus ini ialah guru PPPK yang tersebar di Kalimantan Timur. Profesionalitas guru dalam menerapkan NPS ditinjau dari segi pendidikan yang ekstensif, kompetensi, otonomi kerja serta kode etik dalam bekerja. Profesionalitas sangat berpengaruh terhadap penerapan NPS ditunjukkan melalui aspek *Serve Citizen, not customer; Seek the public interest; Think strategically, act democratically dan Value people, not just productivity*. Responden pada penelitian ini 37 guru PPPK yang mengikuti pelatihan di lembaga BPSDM Kaltim. Metode pada penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling jenis Quota Sampling. Implikasi kebijakan profesionalitas dalam paradigma NPS diperoleh kategori sedang dengan akumulasi variabel X mendapatkan nilai 59% dan variabel Y dengan nilai akumulasi 81%. Temuan ini menyatakan bahwa guru yang menerapkan paradigma NPS belum tentu profesional, sementara guru yang profesional jelas sudah menerapkan birokrasi NPS dalam bekerja. Data diperoleh dengan menyebar angket kuesioner skala profesionalitas dan skala NPS. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana yang diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $5,570 > 2,030$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Serta besarnya pengaruh signifikan profesionalitas terhadap NPS senilai 47%. Nilai konstanta positif 7, 578 dan nilai variabel profesionalitas terbukti positif dengan akumulasi 0,661.

Keywords: Profesionalitas, Birokrasi, NPS (New Public Service), Pelayanan Publik, Pendidikan.

Pendahuluan

Sikap profesional harus menjadi karakter setiap individu dalam bekerja. Pada tatanan birokrasi terbaru menggunakan paradigma NPS (*New Public Service*) diperlukan tenaga pendidik dengan standar mutu kompetensi dan profesionalisme yang terjamin. Guru memiliki acuan dalam menerapkan profesionalitas yang mengarah kepada sikap, keterampilan, pengetahuan, dan penerapan etika dalam lingkup pendidikan (Nadeak, 2023). Pendidikan selalu memiliki korelasi positif dalam kemajuan bangsa. Adanya korelasi ini membuat *stakeholder* yang terlibat harus menyesuaikan kemampuan kompetensinya sesuai aturan yang berlaku seperti halnya dalam NPS bahwa guru harus memiliki sikap profesionalitas.

Profesi guru diberdayakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, dan berkelanjutan, menjunjung tinggi nilai dan norma yang berlaku di masyarakat dan kode etik profesi sesuai peraturan pemerintah No. 14 Tahun 2005 Pasal 7. Pada peraturan yang sama, Pasal 20 menjelaskan bahwa guru memiliki kewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi akademik sesuai perkembangan zaman dan teknologi digital secara berkelanjutan dan searah dengan perkembangan ilmu pengetahuan (Hermanto, 2023).

Berdasarkan hasil survei World Bank pada tahun 2020, kualitas guru di Indonesia sangat rendah dan tertinggal dari negara lain. Kompetensi dan kemampuan guru dalam

mengajar menjadi tolak ukur penilaian kualitas dari seorang pendidik. Selain kompetensi dan kemampuan mengajar, nilai sosio emosional guru di Indonesia juga rendah. Nilai sosio emosional menjadi penting ketika guru beradaptasi dengan teknologi baru, tetapi pada survei yang dilakukan oleh World Bank hanya mendapatkan 3,52 dari skala 5 (Worldbank, 2020).

Guru yang kompeten sangat dibutuhkan dan perlu ditingkatkan sebagaimana riset UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* menyatakan mutu pendidikan Indonesia berada di peringkat 10 dari 14 negara berkembang lainnya, sementara untuk kualitas guru di Indonesia menduduki posisi terakhir dari 14 negara berkembang (Susiani & Abadiyah, 2021). Sementara pada hasil survei lembaga pendidikan mutu di dunia *Programme for International Student Assessment (PISA)*, kualitas pendidikan di Indonesia berada pada posisi 72 dari 78 negara (Alifah, 2021). Menurut pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas mutu pendidikan di Indonesia sangat rendah dan perlu meningkatkan kompetensi guru agar mutu pendidikan Indonesia menjadi baik.

Kualitas guru menjadi salah satu penentu dari tingkat mutu pendidikan di sebuah negara. Permasalahan pendidikan yang begitu kompleks mengharuskan sivitas akademika terutama guru untuk melakukan upaya pemberdayaan agar tenaga pendidik semakin profesional. Profesionalitas guru sebagai tenaga pendidik masih belum memadai terutama perihal bidang keilmuannya. Terwujudnya potensi siswa untuk semakin berprestasi juga merupakan pengaruh dari guru yang profesional dalam menginspirasi dan memotivasi siswa. Implikasi konsep profesionalitas guru memiliki peran penting dalam memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia dan meningkatkan pencapaian hasil belajar siswa.

Profesionalitas merupakan hal baru dalam bidang pendidikan di Indonesia dan dalam kategori sedang tumbuh (*emerging profession*) (Sunyono, 2016). Mengacu pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, bahwa pendidik dapat dikatakan profesional apabila telah memenuhi kualifikasi akademik (tingkat pendidikan) dan menguasai empat kompetensi berupa pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kompetensi pedagogi merupakan kemampuan seorang guru untuk mengembangkan potensi yang dimiliki siswa, merancang pembelajaran dan melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) serta melakukan evaluasi pembelajaran. Kompetensi kepribadian lebih mengarah kepada faktor personal guru yang mencerminkan kepribadian bijaksana, stabil dalam mengelola emosi, menjadi suri teladan bagi siswa, dan berwibawa. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru terkait keterampilan interaksi dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua wali dan masyarakat sekitar. Sementara untuk kompetensi profesional ialah kemampuan dan keahlian guru dalam mengemban tugas pokoknya untuk merencanakan hingga mengevaluasi proses pembelajaran sesuai kode etik, serta mengembangkan materi pembelajaran agar lebih inovatif (Kirana, 2017).

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN), indeks profesionalitas ASN diukur berdasarkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, kesesuaian kualifikasi, dan kompetensi kinerja (BKN, 2022).

Pada penelitian ini profesionalitas ditinjau dari aspek pendidikan yang ekstensif, kompetensi, otonomi kerja, serta kode etik sesuai komponen profesionalitas menurut Harry Campbell yang tertuang dalam *Black Law Dictionary* (Arifin, 2019). Pendidikan ekstensif mencakup usia, pendidikan terakhir, dan klasifikasi kerja. Kompetensi yang diteliti berupa pelatihan institusional dan ketrampilan. Bagian otonomi kerja yang berkaitan dengan profesionalitas yakni SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kinerja Pegawai). Sementara aspek kode etik yang diteliti ialah kedisiplinan waktu dan tanggung jawab.

Tuntutan profesionalitas di setiap lini pekerjaan pemerintahan dipengaruhi oleh perkembangan paradigma tata kelola yang berlaku untuk mengatur otonomi kerja. Indonesia memiliki paradigma baru dalam menerapkan dan meninjau profesionalitas bekerja setiap pegawai yang bekerja di suatu instansi, termasuk dalam ranah pendidikan. NPS hadir sebagai tatanan birokrasi baru yang memiliki prinsip bahwa semua warga negara berhak mendapatkan pelayanan publik yang sama tanpa memandang strata sosial.

Indonesia menerapkan tiga perspektif administrasi publik dari waktu ke waktu mengikuti perkembangan zaman. Perspektif tersebut ialah OPA (*Old Public Administration*), NPM (*New Public Management*), dan NPS (*New Public Service*) sesuai arahan Janet V. Denhardt dan Robert B. Denhardt dalam menjalankan birokrasi negara harus mengikuti perkembangan paradigma yang menyesuaikan zaman (Dharma, 2022). Model *Old Public Administration* cenderung mengarah kepada pemerintahan yang bersifat hierarkis, pelayanan administrasi publik bersifat bisnis. Setiap individu yang berada pada pusat kekuasaan suatu kelompok paling berpengaruh, tidak memiliki keterlibatan secara aktif dan ekstensif. Tugas mereka hanya sebagai penyedia layanan dan hanya mengimplementasikan kebijakan sesuai arahan atasan. Sistem OPA cenderung dimaknai sebagai hubungan atasan dan bawahan, interaksi hanya satu arah dan tidak ada timbal balik, kerja sama bersifat struktural bahkan tidak ada kolaborasi sama sekali.

Sementara paradigma birokrasi model NPM diperkenalkan pertama kali oleh Christopher Hood tahun 1991. Model NPM lebih mengarah kepada pemerintahan bersifat *Good Governance*. Individu yang berada dalam kekuasaan tersebut harus memiliki kompetisi, akuntabilitas, responsif terhadap perubahan, berpartisipasi penuh, dan mementingkan kualitas. Kriteria paradigma NPM adalah birokrasi yang berlandaskan aturan baku mengarah kepada perubahan manajemen yang mengutamakan kepentingan publik dan lebih fleksibel dalam pelayanan (Hartati, 2020).

Sedangkan paradigma NPS merupakan pelayanan publik yang fleksibel mengikuti perkembangan masyarakat dan responsif terhadap kepentingan masyarakat. Humanistik adalah prinsip pelayanan NPS dan menjadi tujuan utama penyelenggaraan paradigma tersebut. Perspektif NPS sangat menekankan demokrasi dan pemenuhan hak yang harus diperoleh masyarakat. Masyarakat juga dapat berkontribusi dalam sistem pemerintahan dengan cara memberikan saran bahkan kritikan.

Berikut perbedaan paradigma OPA, NPM dan NPS ditinjau dari ilmu administrasi publik:

Tabel 1: Diferensiasi OPA, NPM dan NPS

Aspek	OPA	NPM 1970-2003	NPS 2003-Sekarang
Epistemologi dan Dasar Teori	Politik	Ekonomi	Demokrasi
Perilaku manusia dan Rasionalitasnya	<i>Administrative man</i> -Rasionalitas <i>Synoptic</i>	<i>Economic man</i> - Lebih cenderung kepada teknis pelayanan berbasis ekonomi	Cenderung mengarah kepada strategi birokrasi (organisasi, ekonomi, politik)
Konsep kepentingan publik	Dituangkan dalam aturan hukum	Agresi kepentingan individu mewakili kepentingan publik	Wujud dari nilai dan norma yang berlaku di masyarakat
Responsivitas birokrasi publik	<i>Clients</i> dan <i>Constituent</i>	Pelanggan (<i>Customer</i>)	Warga negara (<i>Citizen's</i>)

Aspek	OPA	NPM 1970-2003	NPS 2003-Sekarang
Peran pemerintah	Menjalankan pemerintahan secara individual (<i>Rowing</i>)	Sistem memberikan arahan (<i>steering</i>)	Pelayanan sesuai aturan yang berlaku (<i>Serving</i>)
Pencapaian tujuan	Badan pemerintah	Organisasi privat dan non profit	Kerja sama antar organisasi publik, non profit, dan privat
Akuntabilitas	Administrasi yang tegas	Sesuai keinginan pelanggan	Multi aspek: komunitas, politik, nilai dan norma
Diskresi administrasi	Terbatas	Diberikan menyeluruh tanpa ada batasan	Diberikan sesuai kebutuhan, dibatasi dan diawasi
Struktur organisasi	Birokrasi otoritas <i>top-down</i>	Kontrol utama pada pihak kedua	Kolaborasi pemilik eksternal dan internal
Asumsi terhadap motivasi pegawai dan administrator	Proteksi gaji dan keuntungan	Entrepreneur	Sesuai kebutuhan masyarakat

Sumber: Denhardt & Denhardt, *The New Public Service: Serving Not Steering*, hal. 28-29

Pelayanan publik untuk masyarakat harus layak, sesuai kebutuhan, merata di semua sektor dengan mengikuti prosedur pemerintahan yang telah ditetapkan seperti pada Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 Pasal 3. Ruang lingkup pelayanan publik juga dijelaskan dalam UU terkait di pasal 5 bahwa pelayanan publik meliputi pelayanan administrasi dibidang kesehatan, telekomunikasi, pendidikan, serta pengadaan dan penyaluran barang dan jasa.

Peneliti meninjau penelitian terdahulu sebagai pustaka teoritis yang mengkaji profesionalitas guru dalam penerapan birokrasi paradigma NPS.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal dkk. dengan judul “Kebijakan Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru”. Penelitian ini mengkaji urgensi profesi guru dalam isu dan fenomena penyelenggaraan kebijakan publik. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Fokus penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dkk. ialah peningkatan profesi guru dan pengembangan kebijakan untuk mewujudkan pendidikan nasional sesuai aturan UUGD Tahun 2005. Data pada penelitian ini diperoleh dari kebijakan pemerintah yang diterapkan serta hasil penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa profesionalisme guru merupakan kemampuan dalam mengembangkan potensi dan memiliki peranan strategis dalam mewujudkan serta menjalankan tujuan pendidikan nasional sesuai aturan UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Eksistensi guru terlihat bukan hanya sebagai profesi, melainkan sebagai pendidik, pendamping, dan penentu arah pendidikan nasional (Iqbal dkk., 2023).

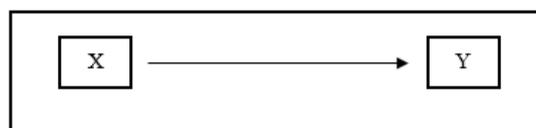
Penelitian selanjutnya mengenai NPS dilakukan oleh Mohammad Bisri dkk. dengan judul “Analisis Pelayanan Akademik dalam Perspektif *New Public Service* Fakultas Vokasi Universitas Brawijaya Malang”. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Terdapat dua fokus penelitian yang dilakukan Bisri dkk, pertama analisis pelayanan akademik di BAK Fakultas Vokasi UB dengan 10 indikator NPS (*Responsiveness, Understanding Customer, Courtesy, Security, Reability, Communication, Tangible, Competence, Access, Credibility*). Fokus penelitian kedua adalah faktor pendukung dan penghambat pelayanan NPS. Data diperoleh dari hasil wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini memaparkan bahwa 10 indikator NPS yang diteliti (*Tangible, Reability, Responsiveness, Competence, Courtesy, Credibility, Security, Access, Communication, dan Understanding Customer*) belum optimal karena ditemukan permasalahan terkait sikap pegawai, rasio pegawai, komunikasi yang belum sesuai seperti harapan mahasiswa, tidak ada kerja sama antara pegawai dan mahasiswa untuk menciptakan pelayanan yang ideal (Bisri, 2023).

Penelitian ini dilakukan dalam rangka melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya. Keterbatasan penelitian Muhammad Iqbal, dkk., terletak pada indikator yang diujikan untuk mengukur profesionalitas hanya sebatas pada UU No 14 Tahun 2005. Objek yang diteliti hanya berdasarkan studi pustaka tanpa melakukan wawancara dan observasi, hal ini menunjukkan tidak jelasnya presentasi objek penelitian (Iqbal dkk., 2023). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Bisri memiliki keterbatasan pada indikator NPS yang diteliti, tidak membahas mengenai aspek gagasan pengembangan NPS, sehingga penerapan NPS belum optimal (Bisri, 2023).

Berdasarkan keterbatasan penelitian terdahulu, penelitian saat ini berusaha mengkaji profesionalitas guru sebagai ASN PPPK dengan indikator penelitian pendidikan ekstensif, kompetensi, otonomi kerja, dan kode etik. Sementara penerapan NPS dilihat dari empat aspek yang diterapkan oleh guru PPPK tingkat SMA/SMK yang berada di wilayah Kalimantan Timur. Empat aspek tersebut ialah melayani warga negara, bukan pelanggan (*serve citizen's, not customer*); mengupayakan kepentingan umum (*seek the public interest*); berpikir strategis dan bertindak secara demokratis (*think strategically, act democratically*); dan menghargai keberadaan manusia untuk berpartisipasi serta berkolaborasi, bukan hanya mengejar produktivitas (*value people, not just productivity*).

Profesi guru memiliki kesinambungan antara LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) dengan praktik pendidikan yang semakin berkembang. Terputusnya program *preservice* dan *inservice* menyebabkan ilmu pendidikan dan profesi guru tidak berkembang. Hal ini terkait penerapan birokrasi yang kaku serta manajemen pendidikan yang lemah. Prinsip-prinsip profesionalitas harus diterapkan oleh seorang guru untuk mewujudkan sistem pendidikan sesuai perkembangan zaman dan tepat dalam penerapan birokrasi yang berjalan di pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh signifikan antara profesionalitas guru PPPK dalam paradigma birokrasi NPS yang mulai diterapkan di bidang pendidikan untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru.

Sehingga diperoleh kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan:

X : Profesionalitas

Y : *New Public Service* (NPS)

Profesionalitas sebagai variabel independen (terikat) dan NPS sebagai variabel dependen (bebas).

Kajian Literatur dan Hipotesis Penelitian

Profesionalitas

Profesionalitas berasal dari kata profesional. Sementara profesional dari kata dasar profesi. Secara etimologi profesi berasal dari kata *profecus* atau *profession*. Bahasa latin profesi ialah *pbropbaino-profesio* berasal dari bahasa Yunani yang memiliki makna pengakuan terhadap keahlian suatu pekerjaan tertentu. Profesi adalah prestise yang diberikan masyarakat dan diakui secara sosial. Dibutuhkan penguasaan dan pelatihan khusus agar profesi menjadi profesional (Sutiono, 2021).

Menurut KBBI profesionalitas adalah kemampuan untuk bertindak secara profesional berkaitan dengan profesi yang memerlukan keahlian khusus untuk menjalankannya. Suatu aktivitas terorganisasi untuk mengarahkan, mengendalikan, serta mengawasi kinerja pegawai supaya mampu mencapai target kinerja sesuai keahlian dan bidang yang ditugaskan.

Profesionalitas merupakan penggabungan dari karakteristik bertanggungjawab, bisa diandalkan, memiliki sifat kepemimpinan dan keterampilan. Wujud dari profesionalitas adalah melakukan pekerjaan dengan keahlian serta keterampilan yang tinggi dan memiliki komitmen yang tinggi. Menurut Henry Campbell dalam Black's Law Dictionary mengatakan profesionalitas adalah "*A vocation or occupation requiring special, usually advanced, knowledge, education, and skill; e.g: law, accademic institution, or medical proffesions*" (Arifin, 2019). Henry Campbell memandang sebuah profesionalitas adalah sesuatu pekerjaan yang didasari dengan pendidikan tingkat lanjut hingga menempuh pendidikan profesi, pengetahuan yang memadai, kompetensi yang terus diasah, dan keterampilan khusus yang menjadi penunjang saat bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada sektor hukum, bidang akademik, dan kesehatan.

Konsep operasional profesionalitas pada penelitian ini adalah seseorang yang menjalankan tugas dengan baik serta penuh tanggung jawab dan selalu meningkatkan kualitas kinerja sesuai target yang diharapkan.

Sementara profesionalitas terkait profesi guru merupakan sikap yang menjalankan pekerjaannya dengan keahlian, kemahiran, kecakapan dengan memenuhi standar mutu atau norma yang berlaku dan didukung melalui pendidikan profesi keguruan (Arifuddin, 2018). Komitmen terhadap prinsip pendidikan berkualitas, memiliki perilaku sesuai nilai dan norma adat, mematuhi kode etik dan mampu berkolaborasi dengan *stakeholder* yang berada di wilayah pekerjaan (rekan kerja, siswa, orang tua) merupakan contoh guru yang profesional.

Mengacu pada UUGD No. 14 Tahun 2005 Pasal 7, terdapat 9 prinsip profesionalitas yang harus menjadi pedoman guru sebagai salah satu pemangku pendidikan. Sembilan prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jiwa idealisme serta memiliki bakat dan minat terhadap kemajuan pendidikan.
2. Komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan, untuk mencetak generasi yang beriman dan ber-*akhlakhul karimah*.
3. Kualifikasi akademik sesuai dengan bidang tugas yang diemban.
4. Kompetensi yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan.
5. Dedikasi dan tanggung jawab terkait tugas yang diampunya.
6. Mendapatkan gaji dan prestise sesuai pekerjaan yang telah dilaksanakan.
7. Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki.
8. Memperoleh perlindungan hukum.
9. Tergabung dalam organisasi yang memiliki kebijakan mengatur hal-hal berkaitan tugas keprofesionalan.

Pada penelitian ini, profesionalitas dikaji dalam empat aspek dan setiap aspek memiliki indikator tertentu yang menjadi bahan kajian penelitian seperti yang tertulis pada tabel 2.

Pendidikan yang ekstensif merupakan bagian dari profesionalitas seseorang untuk memulai karier atau sebagai penunjang karier. Usia seseorang berpengaruh dalam menjalankan kinerja sebagai guru yang profesional, tak jarang usia bisa menghambat seseorang dalam melakukan aktivitasnya. Riwayat pendidikan terakhir juga menentukan tingkat profesionalitas seseorang dalam bekerja. Tugas yang didapatkan dan pengaruh jabatan menentukan seseorang

dalam menerapkan profesionalitas kerja, di mana hal ini cenderung mengesampingkan tanggung jawab dikarenakan faktor klasifikasi kerja.

Tabel 2: Aspek dan Indikator Profesionalitas

Aspek	Indikator
Pendidikan yang ekstensif	Usia
	Riwayat Pendidikan Terakhir
	Klasifikasi Kerja (jabatan, jenis kelamin)
Kompetensi	Pelatihan Institusional
	Keterampilan
Otonomi Kerja	SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)
	PKP (Perilaku Kinerja Pegawai).
Kode Etik	Kedisiplinan Waktu
	Tanggung jawab

Berkaitan dengan kompetensi, guru dikatakan profesional apabila memenuhi klasifikasi akademik dan memenuhi 4 kompetensi. Kompetensi adalah refleksi dalam kebiasaan berpikir serta bertindak untuk menerapkan nilai-nilai dasar pengetahuan dan keterampilan. Konsistensi dalam bertindak dan terbiasa berpikir mengenai pekerjaan rutinitas menjadikan seseorang kompeten dalam bidangnya. Hal ini berkaitan dengan terbiasanya seseorang dalam mengolah pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang dimiliki.

Empat kompetensi guru yang harus dimiliki serta diterapkan dalam diri agar menjadi profesional sesuai UUGD Pasal 10 Ayat 1 ialah sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogi adalah kemampuan mengelola dan mengevaluasi pembelajaran.
2. Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi dari pribadi guru yang dewasa, memiliki emosi yang stabil, berwibawa, dapat menjadi teladan siswa.
3. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerja, siswa, dan orang tua wali siswa.
4. Kompetensi profesional merupakan keahlian guru dalam menguasai materi pembelajaran dan memahami struktur metodologi keilmuan.

Pada penelitian ini kajian kompetensi lebih kompleks membahas mengenai pelatihan institusional dan ketrampilan.

Otonomi kerja seorang guru direalisasikan dalam bentuk kemandirian mengelola kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku. Aspek otonomi kerja mengacu pada metode kerja, perencanaan waktu pelaksanaan. Otonomi kerja guru ditinjau dari SKP dan PKP (Mutadayyinah & Mulyana, 2022).

Kode etik guru sangat berkaitan dengan profesionalitas sesuai survei *National Association of State Directors of Teacher Education and Certification* (NASDTEC). Kode etik guru merupakan pedoman yang mengatur perilaku dalam berinteraksi dengan *stakeholder* terkait sesuai nilai dan norma masyarakat (NASDTEC, 2022).

Tantangan guru profesional saat ini ialah mampu mendidik siswa menjadi pribadi unggul, percaya diri, bukan hanya sebagai *agent of change* tetapi juga sebagai *agent of trust*, mampu bersaing di era serba digital. Peran guru yang semula orator verbalis bertransformasi menjadi pendidik yang dinamis dalam menciptakan suasana belajar yang *invitation learning*

environment. Hal ini akan senada dengan birokrasi yang terus berkembang sehingga menjadikan guru multi fungsi sebagai fasilitator, informator, motivator, transformator, komunikator, *change agent*, administrator, dan evaluator (Illahi, 2020).

New Public Service (NPS)

Reformasi birokrasi menjadi hal lumrah bagi masyarakat. Perubahan terus terjadi seiring ketidakpuasan masyarakat sebagai objek yang mendapat pelayan publik. Era reformasi birokrasi mengenalkan masyarakat kepada paradigma baru sebagai landasan administrasi publik, yakni *New Public Service* (NPS). Masyarakat memiliki hak untuk mendapatkan pelayan publik yang sama dan adil tanpa memandang status sosial merupakan prinsip pelayanan paradigma NPS.

Denhardt & Denhardt menyatakan NPS adalah”

“In contrast to these mainstream models of public administration or public management that are rooted in the idea of rational choice, we suggest an alternative, the New Public Service. The New Public Service consists of many diverse elements, and many different scholars and practitioners have contributed, often in disagreement with one another” (Dharma, 2022).

Perspektif NPS menekankan pada pelayanan publik yang demokratis. Masyarakat bukan sebagai pelanggan melainkan sebagai warga negara yang berhak mendapatkan pelayanan sama rata dan memiliki hak untuk memberikan kritik saran pada pemerintah. Paradigma ini memiliki 7 gagasan dalam penerapan pelayanan publik, gagasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Serve Citizens, Not Customers*: penyedia pelayanan harus sigap, tanggap terhadap kebutuhan masyarakat (rekan kerja, siswa, wali siswa). Membangun kepercayaan serta kerja sama antara *stakeholder* sangat diperlukan dan menjadi keharusan apabila ingin bekerja secara profesional dan sejalan menerapkan NPS.
2. *Seek the Public Interest*: kepentingan publik merupakan kepentingan bersama dan tidak terpaku kepada kepentingan individu. Pelayan akademik sebagai fasilitator, inovator, komunikator, evaluator yang menjunjung tinggi rasa tanggung jawab.
3. *Value Citizenship over Entrepreneurship*: peran pemerintah berubah menjadi agenda *setting* yang sebelumnya adalah pemegang kekuasaan serta mengontrol semua sektor pelayanan. Perlunya dialog serta pendekatan yang tepat untuk menerapkan prinsip pemerintahan yang demokratis.
4. *Think Strategically, Act Democratically*: keterlibatan pemerintah dalam program pendidikan kewarganegaraan. Pemerintah tidak dapat membentuk komunitas, namun pemerintah menjadi landasan warga dalam bertindak yang lebih efisien dan bertanggungjawab.
5. *Recognize that Accountability Isn't Simple*: akuntabilitas publik yang demokratis dan profesional.
6. *Serve Rather than Steer*: melayani masyarakat dengan sigap dan memberikan pelayanan prima. Pemerintah sebagai partisipan dalam berlangsungnya proses pelayanan.
7. *Value People, Not Just Productivity*: semua *stakeholder* harus menghargai satu sama lain, berbagi perasaan, nilai dan etika dalam lingkungan pekerjaan.

Pada penelitian ini hanya mengarah kepada empat gagasan NPS yakni sebagai berikut:

Tabel 3: Aspek dan Indikator Penelitian NPS

Aspek	Indikator
<i>Serve Citizens, Not Customers</i>	Membangun Kepercayaan Kerjasama
<i>Seek the Public Interest</i>	Memberikan Solusi (Fasilitator) Tanggungjawab
<i>Think Strategically, Act Democratically</i>	Kebijakan sesuai aturan Upaya Kolektif
<i>Value People, Not Just Productivity</i>	Menghormati rekan kerja dan seluruh lini masyarakat yang berada di wilayah lingkungan kerja. Berpartisipasi

Pelayanan akademik dengan paradigma NPS harus sigap dalam menghadapi kepentingan masyarakat serta berusaha mengajak masyarakat untuk menjalankan kewajibannya sebagai warga negara Indonesia. Masyarakat di sini bisa diartikan sebagai *stakeholder* yang terkait di ranah pendidikan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini sesuai dua variabel yang diteliti yakni profesionalitas sebagai variabel independen dan NPS sebagai variabel dependen. Masing-masing variabel ditentukan berdasarkan indikator yang ditemukan oleh penelitian terdahulu dan dijadikan sebagai landasan teori dalam penelitian.

Variabel Profesionalitas diteliti menggunakan aspek pendidikan yang ekstensif, kompetensi, otonomi kerja dan kode etik. Landasan dasar penelitian profesionalitas menggunakan teori Henry Campbell *Black's Law Dictionary* (St. Paul Minn: West Publishing Co, 1990), *Advocate: A Person Who Assist, defends, pleads or prosecutes for another*). Menurut Campbell profesionalitas seseorang dapat dilihat dari keempat aspek tersebut. Setiap aspek profesionalitas memiliki beberapa indikator, pada penelitian ini indikator yang diteliti adalah usia; riwayat pendidikan; klasifikasi kerja; pelatihan institusional; keterampilan; SKP; PKP; kedisiplinan dan tanggung jawab.

Sementara pada variabel NPS menggunakan landasan teori dari Janet V. Denhardt dan Robert B. Denhardt. Menurut Denhardt & Denhardt dalam bukunya *The New Public Service: Service Not Steering*, terdapat 7 gagasan aspek NPS, namun pada penelitian ini hanya mengambil 4 aspek. Aspek NPS pada penelitian ini adalah *serve citizen not customer; seek the public interest; think strategically, act democratically; dan value people not just productivity*. Indikator setiap aspek yang diteliti meliputi membangun kepercayaan dan kerja sama; fasilitator dan tanggung jawab; kebijakan sesuai aturan dan upaya kolektif; menghormati rekan kerja dan seluruh *stakeholder* dalam lingkup pekerjaan dan senantiasa berpartisipasi dalam kegiatan.

Pada penelitian ini hanya menggunakan empat aspek profesionalitas dengan teori Henry Campbell dan empat aspek NPS dengan teori milik Denhardt & Denhardt. Daftar item pertanyaan hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel Profesionalitas sebagai variabel independen dengan pertanyaan hipotesis pada tabel 4, sementara variabel dependen NPS memiliki hipotesis pertanyaan pada tabel 5.

Tabel 4: Variabel Profesionalitas dan Item Pertanyaan Hipotesis

Aspek	Indikator	Pertanyaan	Kode No. Item
Pendidikan yang Ekstensif	Usia	Berapa usia Anda saat ini?	X1
		Apakah dengan usia Anda saat ini mempengaruhi kecepatan dan ketepatan dalam bekerja?	X6
	Riwayat Pendidikan Terakhir	Apa pendidikan terakhir Anda?	X3
		Apakah Pendidikan terakhir menentukan kualitas kerja.	X8
	Klasifikasi Kerja (Jabatan dan Jenis Kelamin)	Apa jenis kelamin Anda?	X2
		Apa jabatan Anda saat ini?	X4
		Berapa lama Anda bekerja di instansi saat ini?	X5
		Apakah jenis kelamin berpengaruh dalam pembagian tugas kerja?	X7
		Saya tidak tertarik dengan jabatan yang saya emban saat ini.	X9
		Lamanya bekerja dibidang yang sama membuat saya jenuh	X10
Kompetensi	Pelatihan Institusional	Saya sudah mengikuti Diklat Teknis	X11
		Saya mengikuti <i>workshop</i> atau seminar 2 kali dalam sebulan.	X12
		Saya mengikuti Diklat Kepemimpinan.	X14
		Saya sama sekali belum mengikuti Diklat Teknis.	X17
		Saya tidak pernah mengikuti <i>workshop</i> atau seminar untuk menunjang kompetensi.	X18
		Saya tidak mengikuti Diklat Kepemimpinan.	X20
	Keterampilan	Saya mengikuti kursus untuk menunjang kompetensi kerja.	X13
		Saya mencari informasi terkait pekerjaan yang saya geluti.	X15
		Saya mengikuti program peningkatan produktivitas untuk menunjang pengetahuan dan menambah wawasan kerja.	X16
		Saya tidak mengikuti kursus pelatihan untuk menunjang kompetensi kerja.	X19
Otonomi Kerja	SKP	Saya tidak mencari informasi terkait pekerjaan saya.	X21
		Saya tidak pernah mengikuti pelatihan produktivitas kerja.	X22
		Manajemen kinerja begitu penting bagi saya.	X23
		Saya menyiapkan <i>planning</i> (perencanaan) terkait apa yang akan dilakukan saat bekerja.	X24
		Saya membuat deskripsi kerja yang jelas berdasarkan perencanaan jangka panjang dan pendek.	X26
		Saya melakukan <i>monitoring</i> evaluasi kerja.	X29
		Saya menyiapkan rencana baru apabila rencana sebelumnya gagal atau ada kemungkinan tidak tercapai.	X30
		Saya tidak menyiapkan <i>planning</i> kerja.	X32

Aspek	Indikator	Pertanyaan	Kode No. Item
Otonomi Kerja	PKP	Saya memiliki <i>goals</i> dalam bekerja.	X25
		Saya menyukai tugas yang relevan dan dapat dicapai sesuai target.	X27
		Saya melakukan diskusi dengan rekan kerja terkait pekerjaan yang sulit dicapai.	X28
		Saya tidak memberi peluang bagi persepsi negatif orang lain untuk mempengaruhi kinerja atau keputusan saya.	X31
		Saya tidak memiliki <i>goals</i> dalam bekerja.	X33
		Saya tidak melakukan kerja sama dengan rekan kerja.	X34
Kode Etik	Kedisiplinan	Saya melakukan evaluasi kerja mandiri sebelum diadakan jadwal rapat evaluasi oleh atasan.	X35
		Saya datang tepat waktu saat bekerja.	X36
		Saya bekerja dengan atasan yang menjunjung tinggi prinsip kedisiplinan.	X38
	Tanggung jawab	Saya sering telat dalam bekerja.	X39
		Saya mendapatkan prestise atas tugas-tugas yang telah saya selesaikan.	X37
		Saya mendapatkan teguran dari atasan karena lalai dalam menjalankan tugas.	X40

Tabel 5: Variabel NPS dan Item Pertanyaan Hipotesis

Aspek	Indikator	Pertanyaan	Kode No. Item
<i>Serve citizen, not customer.</i>	Membangun Kepercayaan.	Saya percaya kemampuan rekan kerja dan atasan.	X1
		Saya menjalankan tugas dengan mengemban prinsip integritas dan berorientasi pada hasil.	X2
		Saya mengidentifikasi dan mengeliminasi konflik tugas jabatan serta kegiatan yang mengurangi motivasi dalam bekerja.	X5
		Saya ragu dengan kemampuan rekan kerja.	X6
		Saya tidak memiliki orientasi kerja.	X7
	Kerja sama	Saya membiarkan aura negatif mempengaruhi pikiran saya saat bekerja.	X10
		Komunikasi dua arah terjadi antara kepala instansi atau atasan dengan para staff.	X3
		Saya senang dengan sistem tugas kelompok.	X4
		Saya enggan melakukan komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja.	X8
		Saya tidak suka sistem kelompok.	X9
<i>Seek the publik interest</i>	Fasilitator (memberikan solusi)	Saya berdiskusi dengan rekan kerja serta atasan untuk mewujudkan target kerja.	X11
		Saya menganut sistem holistik terhadap pendidikan.	X13
		Saya percaya bahwa birokrasi merupakan instrumen penting dalam pembangunan pendidikan.	X15
		Saya memendam permasalahan kerja sendiri.	X16
		Saya enggan memberikan solusi untuk menuntaskan permasalahan kerja.	X17
Saya tidak yakin dengan birokrasi saat ini bisa menjadikan dunia pendidikan semakin baik dan berkembang lebih maju lagi.	X20		

Aspek	Indikator	Pertanyaan	Kode No. Item
<i>Seek the publik interest</i>	Tanggung jawab	Saya mendapatkan limpahan tugas yang bukan menjadi tanggung jawab saya.	X12
		Saya terjun langsung untuk menuntaskan masalah.	X14
		Saya pribadi menentukan sendiri metode belajar yang tepat untuk siswa.	X18
		Saya membiarkan masalah berlarut-larut.	X19
<i>Think strategically, act democratically</i>	Kebijakan sesuai aturan	Saya membuat kebijakan khusus dalam bekerja agar mencapai target yang telah disusun.	X22
		Saya menerima kritik saran dari atasan dan rekan kerja.	X23
		Saya merasa tidak ada kebijakan khusus untuk mencapai target kerja.	X27
	Upaya Kolektif	Saya memberikan saran kepada atasan dan atau rekan kerja dalam mengupayakan kemajuan visi misi instansi.	X21
		Saya mengikuti pelatihan pengembangan keprofesian berkelanjutan.	X24
		Saya menggunakan perkembangan teknologi informatika dalam pembelajaran.	X25
		Saya menyusun <i>planning</i> kerja sendiri.	X26
		Saya tidak pernah melakukan evaluasi kerja secara mandiri.	X28
		Saya tidak pernah mengikuti pelatihan profesi.	X29
		Saya enggan menggunakan media teknologi dan informasi untuk KBM.	X30
<i>Value People, not just productivity.</i>	Menghormati rekan kerja dan seluruh <i>stakeholder</i> yang berada di lini pekerjaan.	Saya mengimplementasikan kebijakan kerja sesuai arahan dari atasan.	X33
		Saya bekerja di tempat yang sangat menghargai orang lain dan mendorong keterlibatan seluruh sivitas akademika bahkan wali siswa sekalipun.	X34
		Saya mendapat <i>feedback</i> positif dari atasan mengenai tugas yang telah selesai.	X35
		Saya mengimplementasikan kebijakan kerja sesuai model yang saya kuasai.	X38
		Saya bekerja di lingkungan yang <i>toxic</i> .	X39
		Saya tidak pernah mendapatkan apresiasi saat bekerja.	X40
	Berpartisipasi	Saya mewakili instansi sebagai peserta <i>benchmarking</i> .	X31
		Saya mengikuti kegiatan instansi yang terjun langsung ke masyarakat.	X32
		Saya tidak pernah menjadi perwakilan instansi dalam kegiatan apa pun termasuk <i>benchmarking</i> .	X36
		Saya tidak mengikuti kegiatan langsung yang berhubungan dengan masyarakat.	X37

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bersifat korelasional yang menghubungkan 2 variabel. Profesionalitas sebagai variabel terikat (X) dan NPS (*New Public Service*) sebagai variabel bebas (Y). Profesionalitas sebagai variabel X merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab serta didukung dengan pendidikan individu yang menjadi penunjang karier, memiliki rasa komitmen dalam mengembangkan kompetensi, menjalankan otonomi kerja dan kode etik sesuai norma yang berlaku. Sementara *New Public Service* (NPS) sebagai variabel Y merupakan tindakan pelayanan administrasi akademik yang sopan, ramah, menjunjung tinggi nilai dan norma yang

berlaku di masyarakat, serta berprinsip bahwa seluruh *stakeholder* yang berada di wilayah kerja merupakan warga negara yang berhak mendapatkan pelayanan yang sama.

Sampel penelitian ini diperoleh saat pelatihan guru PPPK di BPSDM Kaltim. Total sampel 37 guru PPPK tingkat SMA/SMK yang berada di wilayah kerja Kalimantan Timur. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner atau angket. Instrumen penelitian menggunakan model Skala Likert Genap, di mana peneliti tidak memberikan opsi netral (ragu-ragu) dalam kuesioner (Wijayanti, 2021). Opsi jawaban yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 6: Skala Likert Genap

Pernyataan	Skor	
	Pernyataan Positif (Favorable)	Pernyataan Negatif (Unfavorable)
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Variabel Profesionalitas terdapat 23 item *favorable* dan 17 item *unfavorable*. Sementara untuk variabel NPS terdapat 20 item *favorable* dan 20 item *unfavorable*. Masing-masing variabel memiliki jumlah item 40.

Pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas Aiken's V dengan menyerahkan skala penilaian kepada 2 ahli (*expert judgement*). Nilai standar V yang digunakan 0-1 dengan koefisien sebesar 0.857 dianggap valid. Berdasarkan uji validitas yang telah penulis lakukan dengan menggunakan rumus Aiken V. Hasil pengolahan akan dikategorikan dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 7: Kategori Hasil Aiken's V

Indeks Validitas	Interpretasi
$0 < \text{nilai } V < 0,4$	Rendah
$0,4 < \text{nilai } V < 0,8$	Sedang
$0,8 < \text{nilai } V < 1$	Tinggi

Hasil dikatakan valid apabila nilai kurang dari 0,4 atau sama dengan 0,4. Namun, apabila item termasuk dalam kategori rendah $0 < \text{nilai } V < 0,4$ maka dikatakan tidak valid. Pada penelitian ini uji validitas diperoleh setelah mendapatkan data skor nilai dari instrumen yang dibagikan kepada 2 validator ahli. Pada uji validasi profesionalitas yang semula memiliki 40 item pertanyaan menjadi 31 item karena terdapat 9 item yang gugur. Sementara pada uji validasi NPS 5 item gugur dan tersisa 35 item pertanyaan.

Diperoleh nilai V lebih dari 0,8 terhadap variabel profesionalitas. Nilai V variabel X lebih dari 0,833 dan kurang dari atau sama dengan 1 yang di mana hal ini berarti bahwa setiap item termasuk dalam kategori tinggi. Nilai V terdiri dari 0,833 dengan 19 item serta nilai V 1 berjumlah 12 item. Hasil validasi tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel profesionalitas (X) adalah valid dan secara sah dapat disebarkan kepada 37 sampel untuk memperoleh data empiris.

Sementara hasil uji validasi terhadap variabel NPS (Y) diperoleh data nilai V lebih dari 0,833 dan kurang dari atau sama dengan 1 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item termasuk kategori tinggi. Jumlah item yang mendapatkan nilai V 0,833 total 18 item, sementara untuk nilai V 1 total 17 item. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel NPS (Y) dinyatakan valid dan dapat disebarkan kepada anggota sampel untuk memperoleh data empiris.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Reliabilitas dapat diketahui dari tinggi rendahnya nilai koefisien yang ada. Reliabilitas tinggi ditunjukkan dengan nilai r_i mendekati angka 1. Secara umum nilai koefisien $\geq 0,700$ sudah dikatakan cukup reliabel atau memuaskan. Uji reliabilitas dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid.

Uji reliabilitas variabel Profesionalitas pada putaran pertama ada 11 item yang gugur yakni X2, X4, X3, X5, X12, X19, X21, X25, X27, X28, dan X29. Sementara pada putaran kedua tidak terdapat item yang gugur. Setelah dilakukan uji reliabilitas putaran kedua diperoleh hasil bahwa *Cronbach's Alpha* adalah 0,848. Berdasarkan data tersebut, semua item dalam variabel profesionalitas (X) memenuhi kaidah *Alpha Cronbach* dengan nilai $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki nilai reliabilitas tinggi. Ditinjau dari kaidah *Alpha Cronbach* hasil perhitungan menunjukkan koefisien reliabilitas untuk variabel profesionalitas 0,848 sesuai rumusan skor 0,0810-1,000 dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dengan interpretasi pada level sangat kuat atau sangat reliabel.

Sementara pada uji reliabilitas variabel NPS (Y) terdapat 12 item gugur di putaran pertama. Item gugur pada X1, X3, X4, X8, X10, X12, X14, X21, X23, X29, X31, dan X34. Setelah dilakukan putaran kedua tidak didapati item yang gugur dengan jumlah *Cronbach's Alpha* 0,816. Hal ini menunjukkan nilai pada semua item dalam variabel NPS telah memenuhi kaidah *Alpha Cronbach* dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, karena nilainya $> 0,70$. Ditinjau dari kaidah *Alpha Cronbach* hasil perhitungan menunjukkan koefisien reliabilitas untuk variabel NPS 0,816. Hal ini sesuai dengan rumusan skor 0,0810-1,000 dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dengan interpretasi pada level sangat kuat atau sangat reliabel.

Uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji linieritas digunakan sebagai teknik analisis pada penelitian ini. Uji normalitas menggunakan statistik *Kolmogrov Smirnov*. Identifikasi data dapat dilihat dari nilai *2-tailed significance*. Apabila masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 maka variabel penelitian tersebut terdistribusi normal. Sementara untuk mengetahui keterkaitan hubungan linier pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka dilakukan uji linearitas. Data akan di analisa dan dihitung berdasarkan uji *test for linearity*.

Hipotesis pada penelitian ini adalah H_0 mengartikan bahwa data linier dan H_a berarti data tidak linier. Kaidah pengambilan keputusan apabila $Sig \geq$ taraf nyata (α) 0,05; H_0 diterima $Sig \leq$ taraf nyata (α) 0,05; H_0 ditolak. Sementara untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana. Uji koefisien regresi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel profesionalitas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel NPS (Y). Apabila variabel independen dan dependen berpengaruh signifikan maka dapat berlaku untuk populasi. Nilai signifikansi diperoleh apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_a : Ada pengaruh signifikan antara profesionalitas guru PPPK dengan *New Public Service* sebagai paradigma birokrasi terbaru.

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara profesionalitas guru PPPK dengan *New Public Service* sebagai paradigma birokrasi terbaru.

Hasil Penelitian

Data Deskriptif

Untuk mengetahui hasil analisa deskriptif masing-masing aspek maka dilakukan perhitungan distribusi normal. Perhitungan ini diperoleh dari *mean* dan *standart devisiasi* kemudian dilakukan pengelompokan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pada kategori profesionalitas diperoleh data bahwa 8 guru memiliki tingkat profesionalitas yang rendah, 22 guru dalam kategori sedang, dan 7 guru memiliki tingkat profesionalitas tinggi. Berikut tabel hasil kategori kriteria deskriptif variabel profesionalitas:

Tabel 8: Hasil Deskriptif Profesionalitas

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 99$	8	22%
Sedang	$99 < X < 108$	22	59%
Tinggi	$X > 108$	7	19%
Total		37	100%

Menurut tabel tersebut diketahui bahwa tingkat profesionalitas guru PPPK yang dikaji masuk dalam kategori sedang dengan jumlah 22 guru dan menyatakan bahwa 59% sampel yang diuji memiliki profesionalitas sedang.

Sementara untuk hasil analisa deskriptif *New Public Service* (NPS) didapati bahwa tingkat penerapan NPS dalam bekerja kategori rendah 4 guru dengan persentase 11%, kategori sedang dengan persentase 81%, dan kategori tinggi hanya 8%. Hasil data deskriptif variabel dependen tersebut dapat dilihat melalui data berikut:

Tabel 9: Hasil Deskriptif NPS

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 102$	4	11%
Sedang	$102 < X < 122$	30	81%
Tinggi	$X > 122$	3	8%
Total		37	100%

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa deskripsi tingkat NPS masuk dalam kategori sedang dengan persentase 81% dari sampel total 37. Guru dengan sistem kerja menerapkan NPS berjumlah 30 orang.

Kategori skor di atas menunjukkan bahwa subjek penelitian berada pada kategori sedang, baik pada subjek profesionalitas 59% dan sunjek NPS dengan persentase 81%.

Uji Normalitas

Hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan jumlah data sebanyak 37, normal parameter 0.000, nilai *assyntot* signifikansi 0,200 ($0,200 \geq 0,05$) mengartikan bahwa semua data terdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas secara statistik dengan hasil yang tertera seperti pada tabel 10.

Berdasarkan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. $> 0,05$. Pada penelitian ini didapati nilai sig. $0,200 > 0,05$, dapat diartikan semua data terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan, dengan demikian maka H_0 diterima.

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
N		37
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	.0000000
<i>Std. Deviation</i>		2.58828272
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.083
	Positive	.066
	Negative	-.083
<i>Test Statistic</i>		.083
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas menggunakan SPSS diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Uji Linieritas ANOVA Table

			<i>Sum of square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
NPS * Profesionalitas	Between Groups	(Combined)	260.471	11	23.679	3.044	.010
		Linearity	213.747	1	213.747	27.481	.000
		Deviation from Linearity	46.724	10	4.672	.601	.798
	Within Groups		194.448	25	7.778		
Total			454.919	36			

Tabel 11 menunjukkan hasil *F Deviation from Linearity* sebesar 0,601 dengan signifikasi 0,798. Hal ini menunjukkan bahwa $0,798 \geq 0,05$, sehingga nilai signifikasi lebih besar dari hipotesis yang diberikan. Dengan demikian H_0 diterima, kedua data variabel saling berhubungan secara linier.

Uji Hipotesis (Regresi Linier Sederhana)

Pada penelitian ini diperoleh hasil uji normalitas dan uji linieritas bahwa data terdistribusi normal dan linier. Hasil uji normalitas dan linieritas akan digunakan sebagai acuan analisis regresi linier sederhana menggunakan aplikasi statistik SPSS. Hasil perhitungan uji statistik regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

Output 1:

Tabel 12: Ringkasan Hasil Regresi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.685 ^a	.470	.455	2.62500
a. Predictors: (Constant), Profesionalitas:				
b. NPS Dependent Variable: NPS				

Output ini menjelaskan ringkasan model R menunjukkan korelasi sederhana antara variabel independen yakni profesionalitas terhadap variabel dependen yaitu NPS. Pada output ini dijelaskan bahwa nilai korelasi sebesar 0,685 dan diperoleh R Square atau koefisien

determinasi sebesar 0,470 yang berarti bahwa pengaruh variabel profesionalitas terhadap variabel NPS adalah sebesar 47%.

Output 2:

Tabel 13: Koefisien Hasil Regresi

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.578	2.377	3.189	.003	
	Profesionalitas	.661	.119	.685	5.570	.000

a. Dependent Variable: NPS

Output ini menjelaskan mengenai koefisien regresi parsial. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Profesionalitas (X) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $\alpha = 0,05$ serta *degree of freedom* nya berjumlah 35 diperoleh nilai T_{tabel} dua belah pihak sebesar 2,030. Sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai $5,570 > 2,030$. Nilai T positif menunjukkan bahwa variabel Profesionalitas (X) mempunyai pengaruh yang searah dengan NPS (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel H_a diterima, ada pengaruh signifikan antara profesionalitas dengan *New Public Service* sebagai penerapan Birokrasi terbaru.

Output 3:

Tabel 14: Koefisien Hasil Regresi

Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.578	2.377	3.189	.003	
	Profesionalitas	.661	.119	.685	5.570	.000

a. Dependent Variable: NPS

Nilai konstanta positif sebesar 7,578 menunjukkan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Variabel profesionalitas memiliki nilai positif sebesar 0,661. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel profesionalitas akan meningkatkan NPS (Y) sebesar nilai koefisien beta pada variabel bebas dikalikan dengan besar kenaikan yang terjadi. Semakin tinggi nilai profesionalitas maka akan semakin tinggi guru menerapkan aspek NPS dalam bekerja.

Pembahasan dan Implikasi

Pada penelitian ini variabel profesionalitas sebagai variabel bebas, didapati hasil uji analisa deskriptif masuk dalam kategori sedang dengan jumlah 22 guru PPPK. Hal ini menunjukkan bahwa 59% guru yang diteliti memiliki tingkat profesionalitas sedang. Guru dengan tingkat profesionalitas tinggi hanya berjumlah 7 (19%) orang, dan kategori rendah sebanyak 8 (22%) orang dari 37 sampel yang telah diuji. Sedangkan pada variabel terikat NPS 81% masuk kategori sedang dalam memproyeksikan NPS sebagai birokrasi terbaru. Kategori rendah dengan persentase 11% dan kategori tinggi 8%.

Hasil uji-T menunjukkan nilai R 0,685 dan nilai R Square diperoleh sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (profesionalitas) terhadap variabel terikat

(NPS) sebesar 47% sementara 53% lainnya merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti. Sementara hasil uji regresi diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai $5,570 > 2,030$ yang menandakan H_a diterima dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel profesionalitas dengan penerapan NPS sebagai birokrasi terbaru.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pendidikan yang merata dan adil untuk setiap warga negara. Terdapat adanya keharusan memiliki kemampuan agar profesi guru berfungsi dengan sebaik-baiknya, dalam hal ini profesionalitas guru mempunyai fungsi sosial sebagai pengabdian kepada masyarakat. Latar belakang pendidikan yang sesuai membuat guru mampu bersaing dan memberikan pelayan akademik yang baik. Pendidikan yang sesuai membuat jenjang karier guru lebih aman untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuannya. Kemampuan untuk mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan tertentu melainkan menggabungkan media teknologi terkini dengan keterampilan yang dimiliki, bahkan dengan keterampilan baru.

Profesionalitas guru mencerminkan kualitas, kondisi pendidikan yang berada di suatu wilayah. Arah pendidikan nasional dapat dilihat dari sikap profesionalnya seorang guru. Namun pada penerapan paradigma NPS ini belum banyak guru yang sadar akan pentingnya profesionalisme seorang pendidik yang memiliki kewenangan dalam mengembangkan pendidikan. Oleh sebab itu diperlukan upaya mengembangkan profesionalitas guru terlebih di era birokrasi yang semakin mengedepankan warga negara. Pengembangan profesionalitas guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan ilmu pengetahuan dan berpacu mengimbangi perkembangan teknologi, melainkan juga membentuk sikap serta jiwa yang mampu bertahan dalam era hiper-kompetisi.

Mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan, sebuah birokrasi harus mendukung dan memberikan ruang kepada guru untuk mengembangkan kompetensi yang nantinya memberikan dampak peningkatan kepada profesionalitas saat bekerja. Namun sistem birokrasi yang berlaku di Indonesia cenderung mengarah kepada NPM atau *New Public Management*, di mana birokrasi cenderung minta dilayani daripada memberikan pelayanan secara humanistik memandang bahwa semua warga negara berhak mendapatkan pelayanan yang sama dan setara. Sehingga peran ideal seperti tuntutan birokrasi baru seperti NPS masih jauh dari kata berhasil.

Memasuki era *society* 5.0 guru bukan lagi harus profesional, tetapi juga mampu menguasai 6 literasi sekaligus. Apabila tingkat profesionalitas guru di Indonesia masih rendah, kemungkinan akan kesulitan untuk mengejar kompetensi berdasarkan 6 literasi yang diwajibkan. Pemerintah harus menyediakan berbagai pelatihan serta pendidikan relevan untuk menunjang kualitas guru. Demikian juga dengan guru harus berani keluar dari zona nyaman dan mulai mengeksplor hal-hal baru untuk menunjang kemampuan mengajarnya.

Data kuesioner yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang sadar mengikuti pelatihan yang diselenggarakan untuk mengembangkan kompetensi sebanyak 67,6% dari 37 sampel. Guru yang mengikuti *workshop* setiap 2 bulan sekali sebanyak 58,8% dan yang tidak pernah mengikuti sebesar 13,5%. Guru yang mengikuti kursus pelatihan untuk meningkatkan keterampilan hanya sebesar 40,5% dan yang jarang mengikuti sebesar 21,6%. Sementara guru yang mengikuti pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan gratis oleh lembaga atau instansi pendukung akademik hanya sebesar 45,9% dan 45,9% lainnya tidak pernah mengikuti. Hal ini menunjukkan bahwa guru masih belum sadar kepentingan meningkatkan profesionalitas kerja. Padahal paradigma NPS menyediakan beberapa pelatihan

untuk guru sebagai penunjang karier.

Sistem profesionalitas memang dijunjung tinggi oleh sampel penelitian, hampir 91,9% memegang teguh prinsip profesionalitas. Namun dalam penerapannya masih kurang intens. Paradigma *New Public Service* (NPS) mengarahkan bahwa guru sebagai tenaga pendidik sebagai bagian dari masyarakat, maka dari itu harus sering terlibat dalam agenda dan acara yang terjun langsung pada masyarakat. Pada penelitian ini ditemukan bahwa 64,9% narasumber menyatakan dirinya sering terlibat dalam acara akademik yang berkolaborasi dengan masyarakat, sementara 18,9% lainnya tidak pernah mengikuti acara yang berbau dengan masyarakat secara langsung.

Faktor kerja sama dan kolaborasi antara *stakeholder* diperoleh data 83,8% guru melakukan serta menerapkan *serve citizen, not customer*. Penerapan *seek the public interest* 67,6%. Penerapan *Think strategically, act democratically* sebesar 86,5%. Sementara penerapan *Value people, not just productivity* diperoleh data sebesar 75,7%.

Semakin tinggi tingkat kesadaran seorang guru dalam meningkatkan sikap profesionalitas sangat berpengaruh terhadap penerapan birokrasi NPS yang humanistik, saling menguntungkan, menciptakan suasana pendidikan yang ramah, efisien dan efektif. Tidak dapat dipungkiri bahwa profesionalitas sangat berpengaruh terhadap proses penerapan birokrasi NPM (*New Public Service*). Oleh sebab itu betapa pentingnya guru menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas dengan cara menjalankan aspek dan indikator yang ada agar sebutan tenaga pendidik yang kompeten bukan hanya sebagai julukan dan batu loncatan memperbaiki karier semata. Rendahnya kesadaran seorang guru dalam mempraktikkan kode etik, dan menjalankan otonomi kerja sebagaimana mestinya akan berdampak besar pada proses perkembangan kemampuan individu sehingga mempengaruhi pula sistem cara ajar yang diberlakukan.

Pentingnya seorang tenaga pendidik yang profesional untuk menciptakan suasana nyaman dalam belajar sesuai tuntutan birokrasi yang berlaku. Guru tidak merasakan kebingungan dalam menerapkan kurikulum terbaru dan siswa pun mampu mengikuti KBM dengan gembira merupakan satu langkah kedisiplinan dalam mengembangkan dunia pendidikan agar lebih maju dan tidak ketinggalan zaman. Guru sulit memberikan pelayanan kepada siswa, wali siswa bahkan jarang berinteraksi dengan rekan kerja merupakan sebuah tanda bahwa guru tersebut memiliki beban moral yang tidak bisa disalurkan dan hanya dipendam sendiri. Hal ini merupakan awal dari kerusakan otonomi kerja yang nanti berdampak besar bagi diri sendiri dan bahkan siswa.

Implikasi

Implikasi teoritis penelitian ini adalah tingkat profesionalitas guru PPPK jenjang SMA/SMK di Kalimantan Timur cukup sedang. Profesionalitas memang cukup penting bagi seorang guru dan menjadi faktor utama dalam meningkatkan strategi pengembangan pendidikan. Pengaruh profesionalitas dalam penerapan birokrasi NPS sebesar 47%, semakin tinggi tingkat profesionalitas seorang guru maka semakin berhasil guru tersebut menerapkan paradigma NPS sebagai birokrasi terbaru. Kenaikan 0,61% variabel profesionalitas maka berdampak positif terhadap pelayanan publik berbasis NPS.

Menurut Henry Campbell, profesionalitas adalah pekerjaan yang perlu untuk mengasah kemampuan terus menerus hingga pada tahap profesional dan seorang guru wajib memiliki keterampilan khusus dalam mengeksplorasi kompetensi. Namun pada penelitian ini ditemukan bahwa jarang sekali guru mengikuti kegiatan pengembangan profesi kerja, dan cenderung

tidak pernah mengikuti kegiatan instansi yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Hal ini bukan terjadi dari faktor internal guru, melainkan dari instansi yang lebih sering menunjuk guru tertentu untuk mewakili instansi. Tidak ada kesempatan yang diberikan kepada guru lain. Guru yang tidak ditunjuk oleh sekolah akan mengikuti pengembangan profesionalisme guru secara mandiri dan bahkan berbayar. Potensi yang semestinya diasah oleh seorang guru selain terbentur faktor pribadi berupa malas juga terbentur akan biaya.

Tingginya tingkat NPS sebesar 81% dan profesionalitas 51% mengungkapkan bahwa guru yang menerapkan paradigma NPS belum tentu menjalankan sikap profesionalitas. Ada unsur keterpaksaan dalam diri guru untuk menjalankan tugasnya hal ini tidak sesuai dengan prinsip NPS *seek the public interest*.

Sebagai implikasi praktis, penelitian ini digunakan untuk memberikan masukan kepada guru dan pemerintah yang menaungi kebijakan profesionalitas guru sebagaimana yang tertuang dalam UUGD Tahun 2005. Guru semestinya menjalankan tugas yang diembannya dengan tanggung jawab yang tinggi, tidak melemparkan tugas kepada rekan kerja, mengikuti dan menjalankan 4 kompetensi (kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional). Mengembangkan bakat minat yang ada pada diri sebagai bentuk mengembangkan potensi. Guru seyogyanya menjadi teladan bagi siswanya dalam mematuhi nilai dan norma yang berlaku di masyarakat. Sementara untuk instansi pemerintah seperti Dinas Pendidikan sebaiknya memberikan pelatihan-pelatihan gratis untuk guru tanpa dikenai biaya. Mengadakan kegiatan yang berbasis *serve citizen, not customer*, di mana hal ini berpengaruh kepada sikap guru sebagai *agent of trust*.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh profesionalitas terhadap keberhasilan penerapan birokrasi *New Public Service* (NPS). Pengaruh profesionalitas sebesar 47% terhadap penerapan NPS. Semakin tinggi profesionalitas, maka semakin naik tingkat keberhasilan penerapan birokrasi dengan paradigma NPS. Data yang diperoleh di analisa dari 2 variabel dengan beberapa aspek sebagai indikator dalam variabel tersebut. Variabel bebas berupa profesionalitas dengan aspek pendidikan yang ekstensif, kompetensi, otonomi kerja, dan kode etik. Variabel terikat yakni NPS dengan aspek indikator penelitian berupa *serve citizen, not customer; seek the public interest; think strategically, act democratically; dan value people, not just productivity*.

Secara umum sikap profesionalitas guru dapat dilihat dari faktor luar, akan tetapi hal tersebut belum mencerminkan seberapa baik potensi yang dimiliki guru sebagai seorang pendidik. Pengembangan sikap profesional dapat dilakukan saat pendidikan pra-jabatan maupun dalam jabatan. Peningkatan profesionalitas guru dapat dilakukan kapan saja meski telah tuntas menyelesaikan pendidikannya. Peningkatan kompetensi bisa dilakukan secara formal dan informal seperti mengikuti *workshop*, seminar, maupun loka karya, mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh beberapa vendor terkait peningkatan mutu akademik dan non akademik.

Dalam hal profesionalitas tampaknya pemerintah belum keluar dari paradigma lama yang melihat dunia pendidikan lebih secara personal dan tidak sistematis. Guru enggan mengikuti pelatihan-pelatihan penunjang kompetensi karena terlalu dibatasi syarat usia bahkan jabatan. Seharusnya pemerintah dan *stakeholder* akademik saling bekerja sama dalam mewujudkan profesionalitas di tengah penerapan paradigma *New Public Service*. Paradigma NPS mengatur pelayanan akademik untuk bekerja sama antara pendidik dan tenaga kependidikan, seharusnya hal ini menjadi dasar bahwa pendidikan di Indonesia perlu merombak sistem administrasinya dan menyesuaikan dengan paradigma terbaru.

NPS mengupayakan pelayanan publik yang akuntabilitas dan kepentingan tidak lagi dipandang sebagai hal prerogatif perseorangan di kantor publik, namun beralih dipandang sebagai fungsi yang meluas ke organisasi maupun masyarakat. Pada penelitian ini menunjukkan nilai paling tinggi terhadap penerapan NPS gagasan aspek *Think strategically, act democratically* sebesar 86,5%.

Berdasarkan simpulan pada penelitian ini, disarankan dalam menganalisis profesionalitas terhadap penerapan paradigma NPS lebih banyak menggunakan sampel dan teknik pengumpulan data dilakukan secara observasi langsung. Observasi langsung dapat melihat keseharian guru dalam mengajar, kesiapan membuat bahan ajar, saat praktik di kelas, dan saat menangani kasus yang timbul secara mendadak maupun kasus yang menjadi permasalahan siswa maupun wali siswa.

Saran

Masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian terkait pengaruh profesionalitas terhadap penerapan paradigma NPS sebagai birokrasi terbaru. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran untuk beberapa pertimbangan penyempurnaan.

1. Untuk melihat pengaruh lebih besar tingkat profesionalitas terhadap NPS bisa menggunakan sampel yang lebih banyak dan jangkauan yang luas (lebih dari 37 guru dan menggunakan pengelompokan sampling).
2. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan semua prinsip NPS untuk diteliti agar mendapatkan tingkat profesionalitas yang tinggi dari beberapa aspek.
3. Peneliti variabel terkait profesionalitas dan NPS lebih baik melakukan pengambilan data secara langsung untuk mengetahui kendala yang terjadi sesuai lapangan apa tidak.
4. Hasil penelitian ini semoga dapat dijadikan acuan Dinas Pendidikan dan instansi pemerintah lainnya untuk sadar terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga pendidik agar tercipta profesionalitas kerja sesuai aturan UUGD No. 14 Tahun 2005.

Daftar Pustaka

- BKN. (2022). *Buku Saku Digital (E-Book) Indeks Profesionalitas ASN*. Jakarta: Direktorat Jabatan ASN BKN.
- Alamsyah, A. (2016). Perkembangan Paradigma Administrasi Publik (New Public Administration, New Public Management, dan New Public Service). *Jurnal Politik Profetik*, 4, 196-197.
- Alifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia untuk Mengejar Ketertinggalan dari Negara lain. *Jurnal Penelitian*, 5, 113-123.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru melalui Kinerja Guru pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Jurnal Pendidikan Islam*, 02.
- Arifin, R. J. (2019). Anak dan Kejahatan (Faktor Penyebab dan Perlindungan Hukum). *Jurnal Selat*, 6, 231. doi:<https://doi.org/10.31629/selat.v6i2.1019>
- Arifuddin. (2018). Pengaruh Profesionalitas Guru Terhadap Perkembangan Potensi Belajar Siswa Dalam Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di Madrasah Aliyah Al-Ikhlash. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1.
- Bisri, M. (2023). Analisis Pelayanan Akademik dalam Perspektif New Public Service Fakultas Vokasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, 6. <http://>

administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/1723

- Dharma, A. A. (2022). New Public Service sebagai Paradigma Administrasi Publik Pengawasan Obat dan Makanan. *Eruditio : Indonesia Journal of Food and Drug Safety*, 3(1), 29-37. <https://doi.org/10.54384/eruditio.v3i1.128>
- Hartati, S. (2020). Penerapan Model New Public Management (NPM) Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i2.1293>
- Hermanto, E. (2023). Analisis Kebijakan Pemerintah Tentang Guru dan Dosen: Kajian Perbandingan Antar Negara. *Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2, 79. <https://jpion.org/index.php/jpi>
- Illahi, N. (2020). Peranan Guru Profesional Dalam Peningkatan Prestasi Siswa dan Mutu Pendidikan di Era Milenial. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*, 21(1), 1-20. <https://jurnal.asy-syukriyyah.ac.id/index.php/Asy-Syukriyyah/article/view/94/73>
- Iqbal, M., Lubis, A., Malasi, M., Afni, N., & Pratami, W. (2023). Kebijakan Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru. *Journal on Education*, 5(2), 2195-2201. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.872>
- Kirana, D. D. (2011). Pentingnya Penguasaan Empat Kompetensi Guru Dalam Menunjang Ketercapaian Tujuan Pendidikan Sekolah Dasar. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689-1699.
- Larasati, E. (2005). akuntabilitaas dalam New Public Service Paradigm di Indonesia. http://eprints.undip.ac.id/41091/1/ARTIKEL_AKUNTABLITAS_DALAM_NEW_PUBLIC_SERVICE_PARADIGM.pdf
- Mutadayyinah, Y. & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Anantara Otonomi Pekerjaan Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 87-98.
- Nadeak, B. (2023). *Meningkatkan Profesionalisme Guru: Panduan Praktis untuk Mendidik*. Bandung: Widina Media Utama.
- NASDTEC. (2022). *ETHICS AND EDUCATORS*. NASDTEC. <https://www.nasdtec.net/blog-post/1757877/Ethics-and-Educators>
- Sunyono. (2016). *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*.
- Susiani, I. R., & Abadih, N. D. (2021, September 28). Kualitas Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 8(2), 292-298. <https://doi.org/https://doi.org/10.36835/modeling.v8i2.1098>
- Sutiono. (2021). Profesionalisme Guru. *TAHDZIB AL-AKHLAQ: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM*, 4(2), 16-25. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i2.1569>
- Wijayanti, A. (2021). Efektivitas Instagram dalam Meningkatkan Minat Kunjungan Wisatawan di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Indonesian Journal of Tourism and Leisure*, 2(1), 26-39. [doi:10.36256/ijtl.v2i1.138](https://doi.org/10.36256/ijtl.v2i1.138)
- Worldbank. (2020). *Mengukur Kualitas Pelayanan Pendidikan*. <https://www.worldbank.org/in/country/indonesia/publication/service-delivery-indicator-survey-indonesia-2020>