

LAPORAN PENELITIAN INDIVIDU

**VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENILAIAN
KINERJA GURU DI PESANTREN**



**Oleh:
Minhayati Saleh**

**FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2021**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan validitas dan reliabilitas instrumen penilaian kinerja guru di pesantren.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pengembangan yang diadaptasi dari mardhapi. Penelitian ini dilakukan di pondok pesantren modern Assalaam dan pondok pesantren modern Imam Syuhodo dengan subyek penelitian sebanyak 190 peserta didik. Karakteristik instrumen penilaian yang dikembangkan didasarkan pada validitas isi, validitas konstruk, dan reliabilitas. Validitas isi didasarkan pada data hasil penilaian expert judgment yang dianalisis dengan formula V Aiken. Validitas konstruk dibuktikan dengan second order Confirmatory Factor Analysis (CFA), sedangkan reliabilitas instrumen diestimasi menggunakan koefisien Omega atau Mc.Donald yang dihitung berdasarkan nilai dari Lisrel dan koefisien Alpha cronbach.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) instrumen penilaian kinerja guru di pesantren terdiri dari empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Instrumen ini memiliki 17 indikator dan 52 butir, yang tersebar di kompetensi pedagogik 14 butir, kompetensi kepribadian 21 butir, kompetensi sosial 8 butir dan kompetensi profesional 9 butir. 2) instrumen pengukuran penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan memiliki validitas isi, validitas konstruk, dan reliabilitas yang tinggi dan baik sehingga layak, valid dan reliabel untuk digunakan. Model penilaian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian atau telah diuji coba sehingga model ini dapat digunakan sebagai standar penilaian untuk kinerja guru di pesantren.

Kata kunci: instrumen kinerja guru, validitas, reliabilitas

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN
AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT
Jalan Walisongo No. 3-5 Semarang 50185
Telp.7601292 email:lp2m@walisongo.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-33/Un.10.0/L.1/TL.03/01/2021

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UIN Walisongo Semarang, dengan ini menerangkan bahwa laporan Penelitian Mandiri dengan judul:

VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU DI PESANTREN

adalah benar-benar merupakan Laporan Penelitian dengan dana Mandiri yang dilaksanakan oleh:

Nama : Minhayati Saleh, M.Sc
NIP : 19760426 200604 2 001

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Semarang, 6 Januari 2021
Ketua,


AKHMAD ARIF JUNAIDI

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Áalamiin penulis panjatkan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyusun laporan penelitian yang berjudul “ Validitas dan reliabilitas instrumen penilaian kinerja guru di pesantren.”

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UIN Walisongo Semarang,
2. Reviewer UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan masukan dan saran
3. Semua pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini bisa terlaksana

Penulis berharap apa yang telah disusun ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari laporan penelitian ini masih banyak kelemahan dan kekurangan, maka saran dan kritik yang membangun guna perbaikan selanjutnya sangat diharapkan.

Semarang, Januari 2021

Penulis

Daftar Isi

Judul.....	i
Abstrak.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	3
1.4.Manfaat Penelitian.....	4
1.5.Kajian Research sebelumnya.....	4
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 Pembelajaran Matematika.....	7
2.2 Berpikir Kritis.....	9
2.3 Materi Koordinat Cartesius.....	14
2.4 Materi Aplikasi Integral Tentu.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	51
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.3 Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data.....	59
4.2 Analisis Data.....	64
4.3 Pembahasan.....	100
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	123
5.2 Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat utama untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sementara itu, pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera, dan bermartabat. Faktor guru diyakini memegang peran yang sangat strategis dalam upaya memperbaiki kualitas pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gerritsen, Plug, dan Webbink (2016), kualitas guru dipandang sebagai faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan, oleh karena itu baik buruknya kualitas pendidikan ditentukan oleh guru dan menjadi faktor paling penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia.

Guru yang berkualitas berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian hasil belajar peserta didiknya. Basir et.al (2014), aspek utama yang berperan penting dalam meningkatkan kemampuan akademis peserta didik adalah seorang guru. Guru adalah panutan yang memperhatikan pencapaian akademis peserta didik dan memberi arti penting bagi perkembangan pribadi peserta didik mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang berkualitas berpengaruh besar terhadap efektivitas pembelajaran (Suherman, 2007; Rink, 2002) dan pada gilirannya mempengaruhi prestasi anak didik (Siedentop & Tannehill, 2000).

Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sejumlah negara, misalnya Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan Amerika Serikat, berusaha mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas (www.pmptk.net). Salah satu kebijakan yang dikembangkan adalah intervensi langsung menuju peningkatan mutu dan memberikan jaminan dan kesejahteraan hidup guru yang memadai dengan melaksanakan sertifikasi guru.

Kualitas guru seperti status sertifikasi dan gelar di bidang yang akan diajarkan sangat signifikan dan berkorelasi positif dengan hasil belajar siswa. Karakteristik seperti tingkat pendidikan (persentase guru dengan gelar master) menunjukkan hubungan yang positif tetapi kurang kuat dengan hasil pendidikan.

Hasil penelitian oleh Kementerian Agama (KEMENAG) kerjasama dengan pemerintahan Australia yang dibiayai oleh bank dunia, melakukan penelitian di 350 sekolah dibawah kementerian Agama di Indonesia. Salah satu hasil penelitiannya mendapati bahwa perlu adanya evaluasi guru dalam proses belajar mengajar yang merupakan ujung tombak dalam kualitas pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu dilakukannya evaluasi yang memerlukan instrumen yang valid dan reliable. Untuk hal ini KEMENAG belum mempunyai alat ukur sebagai instrumen untuk digunakan. Oleh sebab itu perlu adanya alat ukur untuk mengevaluasi guru yang layak untuk digunakan.

Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang tertua di Indonesia. Pesantren menjadi lembaga pendidikan Islam yang sangat diminati masyarakat sampai pada era modern sekarang ini. Dari masa awal sejarah berdirinya sampai sekarang, pesantren dapat bertahan dari gelombang perubahan zaman yang terjadi. Hal ini tidak terlepas dari peran seorang kiai dan ustad/guru yang berkualitas yang terus mengembangkan pondok pesantren. Guru (dalam bahasa arab artinya ustad yang dipakai dalam pesantren untuk sebutan seorang guru), untuk seterusnya dalam studi ini akan digunakan guru.

Kualitas guru pondok pesantren dapat dilihat dari berbagai perspektif; religius, yuridis, dan filosofis. (Wiwaha, 2012:14). Perspektif religius, peran seorang guru sangat penting, karena itu banyak ayat dan hadist yang memberikan posisi sangat utama bagi seorang guru. Kedudukan seorang guru sangat mulia di mata Allah dan makhluk. Bahkan Nabi Muhammad dalam suatu hadistnya menyebutkan bahwa beliau diutus sebagai seorang pengajar/pendidik. Perspektif yuridis, pondok pesantren saat ini sudah diakui pemerintah. Walaupun eksistensinya berada di bawah kendali para kyai, namun diberikan persamaan hak oleh pemerintah dalam proses pembelajarannya.

Pengakuan pendidikan pesantren terdapat dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Bab VI tentang Jalur, Jenjang dan Jenis Pendidikan pada bagian kesembilan Pendidikan Keagamaan pasal 30 Ayat 3 dan 4. Dengan diakuinya pendidikan pesantren, maka secara otomatis orang-

orang yang terlibat di dalamnya juga diakui oleh undang-undang. Guru yang mengajar, baik di formal, nonformal, dan informal pondok pesantren harus profesional.

Berdasarkan landasan filosofis, untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas, maka mesin pendidik yaitu guru juga dari sumber daya yang berkualitas. Tidak mungkin pendidikan berjalan dengan baik kalau tidak ada para guru yang melakukannya dengan baik. Maka kualitas guru menjadi hal yang sangat penting untuk bisa mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan ungkapan Choi and Park (2016:153), *Teacher quality is a core educational issue throughout the world*. Kualitas guru adalah masalah inti pendidikan di seluruh dunia. Hal senada diungkapkan Lasley, etl (2006:13), *...having a highly qualified teacher in everyclassroom is essential to student academic achievement*. Memiliki guru yang berkualifikasi tinggi di setiap kelas sangat penting untuk pencapaian keberhasilan akademik siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas guru adalah yang paling utama dan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan terutama keberhasilan siswa.

Guru yang berkualitas menurut Allan dkk (2006:3), adalah yang memiliki gelar sarjana dan sertifikat mengajar. Kualitas guru tersebut ditunjukkan dalam kompetensi pada tiga bidang utama yaitu kualitas pembelajaran, ilmu mengajar (termasuk keterampilan dasar dalam mengajar dan keterampilan mengajar suatu subjek atau mata pelajaran), dan profesionalisme guru.

Guru yang profesional menurut Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kualifikasi akademik adalah ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Dimana guru sekolah dasar dan menengah harus memiliki pendidikan formal minimal S1.

Data Kementerian Agama RI tahun 2010/2011 jumlah pesantren yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia sebanyak 27.218 pesantren. Jumlah santrinya sebanyak 3.642.738 orang santri, terdiri dari 1.895.580 orang (52,0%) santri laki-laki, dan 1.747.158 orang (48,0%) santri perempuan. Tenaga pengajar pondok pesantren seluruhnya berjumlah 339.839 orang pengajar, terdiri dari 221.783 orang (65,3%) pengajar laki-laki dan 118.056 orang (34,7%) pengajar perempuan. Mayoritas pengajar berstatus Non-PNS yaitu berjumlah 334.239 orang (98,4%) pengajar dan hanya 5.600 orang (1,6%) pengajar berstatus PNS. Dengan rasio santri dan pengajar Pondok Pesantren adalah 11, yang berarti rata-rata setiap 1 orang tenaga pengajar membimbing 11 orang santri. Berdasarkan latar belakang pendidikan, mayoritas pengajar pondok pesantren berpendidikan minimal kurang dari sarjana (< S1) yaitu sebanyak 288.729 orang (85,0%) pengajar, sedangkan yang berpendidikan Sarjana (S1) atau lebih sebanyak 51.110 orang (15,0%) pengajar.

Selanjutnya data EMIS KEMENAG tahun 2014/2015 diketahui jumlah pesantren yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia meningkat dibanding

tahun 2011/2012 yaitu sebanyak 28.961 pesantren. Jumlah santrinya juga meningkat dibanding tahun 2011/2012 yaitu sebanyak 5.807.670 orang santri, terdiri dari 3.003.085 orang (%) santri laki-laki, dan 2.803.795 orang (%) santri perempuan. Kualifikasi pendidikan guru di pesantren sebagai berikut: Jumlah Tenaga Pengajar jika dilihat berdasarkan kualifikasi pendidikan: <= SMA sebanyak 200.845 guru, berkualifikasi pendidikan S1 sebanyak 110.519 guru, dan di atas S1 sebanyak 10.964 guru. Secara kualitas guru-guru semakin baik kualifikasi pendidikannya dibandingkan tahun 2011/2012.

Guru yang efektif menurut Glasser (1998:8), mengelola peserta didik tidak dalam bentuk paksaan. Peserta didik harus diusahakan merasa senang belajar pada mata pelajaran yang dipelajarinya. Syaiful Bahri Djamarah (2000:2) menambahkan bahwa guru adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak saja di lembaga pendidikan formal tetapi bisa juga di lembaga non formal, bahkan di masjid maupun di rumah. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia.

Berdasarkan kepercayaan yang diberikan masyarakat itulah guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Tanggung jawab guru tidak hanya sebatas dinding sekolah, tetapi juga di luar sekolah. Pembinaan yang dilakukan oleh gurupun juga tidak hanya klasikal (kelompok) tetapi juga secara individual. Hal ini menuntut guru untuk selalu memperhatikan sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didiknya, tidak saja di lingkungan sekolah

tetapi juga di luar sekolah sekalipun.

Tanggung jawab guru adalah mencerdaskan kehidupan anak didik. Guru berharap agar setiap diri anak didik memiliki pribadi susila yang cakap. Menurut Wens Tanlain dkk (1998:8) guru yang bertanggung jawab memiliki sifat seperti berikut ini: 1). Menerima dan mematuhi norma, nilai-nilai kemanusiaan, 2). Memikul tugas mendidik dengan bebas, berani, gembira (tugas bukan menjadi beban baginya); 3). Sadar akan nilai-nilai yang berkaitan dengan perbuatannya serta akibat-akibat yang timbul (kata hati); 4). Menghargai orang lain termasuk anak didik; 5). Bijaksana dan hati-hati (tidak nekad, tidak sembrono, tidak singkat akal), dan 6). Takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa

Tugas dan peran guru dalam mentransformasikan segala input pendidikan sangatlah vital. Bahkan, saking vitalnya tugas dan peran guru ini membuat banyak kalangan, terutama pakar pendidikan yang menilai bahwa perubahan kualitas pendidikan hanya akan tercapai jika kualitas gurunya ditingkatkan. Namun saat ini masih sangat sulit untuk mengetahui realita tentang seberapa berkualitasnya seorang guru.

Jangankan mengetahui kualitas seorang guru secara pasti, untuk mendapatkan data real terkait kinerja guru di hadapan peserta didik pun tidaklah mudah. Bahkan, seorang kepala sekolah dan pengawas yang notebene kerap melakukan penilaian tidak pernah mendapatkan hasil yang akurat. Ini terjadi karena dalam kultur budaya Indonesia, kinerja guru ini masih sangat tertutup.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Hal ini sesuai pendapat Jandaghi, G. (2011), para guru perlu dinilai dan dievaluasi selama pengajaran mereka proses untuk memastikan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan Nasional, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama, tidak terkecuali di pondok pesantren.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

Usaha peningkatan profesionalitas guru harus berdasarkan pada informasi tentang guru saat ini serta standar yang akan dicapai. Untuk memperoleh informasi ini perlu diadakan penilaian kinerja guru. Penilaian ini sangat diperlukan untuk mengetahui kinerja guru, yang selanjutnya digunakan untuk menyusun strategi dalam pengembangan profesinya. Sebagaimana ungkapan dari Kimshanov dan Dyikanbaeva (2015) dalam artikelnya, berdasarkan analisis literatur internasional pada penilaian guru sekolah dan pengembangan profesional, penilaian guru merupakan bidang kajian yang sangat penting. Dalam sejarahnya, penilaian guru bertujuan untuk memberitahukan isu-isu dan pertimbangan pelatihan dalam pendidikan selama dekade tujuh puluhan dan telah dibentuk untuk melatih akuntabilitas yang lebih baik untuk mengatasi standar pendidikan yang tinggi.

Hasil prasurvey peneliti di beberapa pondok pesantren di karesidenan surakarta Diantara pernyataannya bahwa di pondok pesantren mereka belum maksimal dan rutin dalam melakukan penilaian kinerja guru, ada yang hanya dilakukan untuk berkas akreditasi saja, bahkan ada yang menyatakan sama sekali belum pernah menilai kinerja guru. Keadaan ini menyebabkan tidak adanya *quality control* yang mengawasi kinerja guru. Oleh sebab itu untuk mengetahui kinerja guru agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan dapat mencerdaskan anak bangsa diperlukan penilaian kinerja terhadap guru.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kualifikasi pendidikan pengajar di pondok pesantren masih rendah yaitu < S1 (70,99%) masih harus ditingkatkan.
2. Kinerja guru di pesantren belum maksimal dan rutin dalam pelaksanaannya
3. Kesulitan mendapatkan data real terkait kinerja guru.
4. Seorang kepala sekolah dan pengawas yang melakukan penilaian tidak pernah mendapatkan hasil yang akurat. Ini terjadi karena dalam kultur budaya Indonesia, kinerja guru ini masih sangat tertutup.

C. Pembatasan Masalah

1. Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru yang dikembangkan ditinjau dari empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
2. Guru yang akan dinilai kinerjanya adalah yang mengajar mata pelajaran di pesantren sekitar karesidenan surakarta.
3. Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru yang dikembangkan dalam penelitian ini dibatasi hanya instrumen penilaian oleh peserta didik, teman sejawat guru dan atasan.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konstruk instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan?
2. Bagaimana validitas dan reliabilitas instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan?

3. Bagaimana capaian kinerja guru di pesantren diukur dengan instrumen yang dikembangkan?

E. Tujuan Pengembangan

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas yaitu untuk:

1. Merumuskan konstruk instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan.
2. Menyusun instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang memiliki bukti validitas dan reliabilitas.
3. Mendeskripsikan capaian kinerja guru di pesantren diukur dengan instrumen yang dikembangkan.

F. Spesifikasi Produk Yang Dikembangkan

Produk yang dikembangkan berupa instrumen penilaian kinerja guru yang diharapkan hasilnya memiliki bukti validitas dan reliabilitas. Instrumen tersebut akan digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja guru berdasarkan empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang dilengkapi buku panduan penilaian kinerja guru. Adapun spesifikasi produk dari pengembangan instrumen yang dikembangkan ini adalah sebagai berikut:

- a. Instrumen penilaian rencana pembelajaran
- b. Instrumen penilaian kinerja guru berdasarkan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan

kompetensi profesional

- c. Instrumen penilaian kinerja guru yang dikembangkan ini dinilai oleh siswa.

G. Manfaat Pengembangan

1. Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini digunakan untuk acuan teoritik dalam mengembangkan instrumen penilaian kinerja guru di pesantren. Penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan dan manfaat di bidang penilaian dan pengukuran pendidikan. Bidang penilaian berupa referensi terkait penyusunan instrumen penilaian kinerja guru khususnya di pesantren. Bidang pengukuran hasil penelitian ini dapat memberikan referensi bagi guru dan kepala sekolah terkait analisisnya.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam rangka memberikan informasi untuk guru dan kepala sekolah, terutama bagi individu dan instansi terkait seperti:
 - a. Satuan Pendidikan (pesantren), dalam upaya peningkatan kinerja guru yang terdapat di pesantren tersebut.
 - b. Bagi guru, informasi penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan refleksi diri sendiri dalam kinerja profesional sebagai guru.
 - c. Adanya uji konsistensi penilaian dalam penelitian ini diharapkan dapat menemukan standar penilaian yang relatif lebih obyektif di pesantren.

H. Asumsi Pengembangan

Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru di pesantren dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi berikut ini:

1. Bila teori yang relevan dipakai dalam membuat konstruk instrumen dan indikator yang dinilai dapat diukur dan diamati, maka instrumen penilaian kinerja guru yang dikembangkan diasumsikan memiliki acuan kerangka teoritik yang sesuai dengan keperluan dalam menilai kinerja guru di pesantren. Oleh sebab itu peneliti mencari teori dan referensi yang relevan dari buku-buku, jurnal – jurnal, maupun penelitian terdahulu, kemudian menentukan konstruk menjadi indikator-indikator dan dikembangkan menjadi sub indikator untuk menyusun item instrumen.
2. Bila instrumen penilaian kinerja guru yang dikembangkan dapat dibuktikan validitas dan reliabilitasnya, maka diasumsikan mampu menilai kinerja guru yang lebih akurat dan handal.
3. Bila instrumen penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan sudah memenuhi kaidah penyusunan instrumen penilaian, maka diasumsikan dapat melengkapi penilaian kinerja guru saat ini.
4. Bila prosedur pengembangan instrumen penilaian kinerja guru diterapkan dengan baik, maka diasumsikan dapat meningkatkan kualitas hasil penilaian kinerja guru di pesantren.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Penilaian

Menurut Djemari Mardapi, (2008: 5-6), Penilaian mencakup semua cara yang digunakan untuk menilai individu. Penilaian berfokus pada individu meliputi pengumpulan bukti-bukti tentang pencapaian individu. Penilaian juga membutuhkan data yang baik mutunya sehingga perlu didukung oleh pengukuran yang baik pula.

Wright (2008:4) dalam dunia pendidikan menuliskan “*assessment provides an accounting of how much student learn in school and what resouces are expended on achieving those learning outcome*”. Penilaian dapat dijadikan pertanggungjawaban bagi *stakeholder* dalam laporan kemajuan pendidikan guna memantau dan memonitoring pelaksanaan pendidikan itu sendiri.

Berbagai alternatif cara asesmen atau penilaian selalu dicari untuk mengetahui kemampuan seseorang yang sebenarnya dalam sejumlah dimensi. Cronbach (1960) sudah lima puluh tahun lalu memperkenalkan tiga prinsip utama asesmen, yaitu: (1) menggunakan berbagai teknik, (2) mendasarkan pada pengamatan, dan (3) mengintegrasikan informasi. Untuk membedakan dengan pengukuran psikometrik, ia mendefinisikan asesmen dengan istilah analisis klinis dan prediksi unjuk kerja. Dalam hal ini asesmen dan penilaian memiliki makna yang sama, sehingga sering digunakan bersama-sama.

Berbicara penilaian tidak bisa lepas dari pembahasan evaluasi dan pengukuran. Ketiga istilah ini ada saling keterkaitan yang kalau tidak

dipahami dengan seksama spintas tiada perbedaan. Sebagai upaya menghindari bias atas ketiga istilah tersebut, diawal perlu kami bedakan yaitu; pertama evaluasi, (Gronlund, 1985) menyatakan suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan, sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Wrihstone, dkk (1956) yang mengemukakan bahwa evaluasi pendidikan adalah penaksiran terhadap pertumbuhan dan kemajuan siswa ke arah tujuan atau nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam kurikulum. Evaluasi juga dapat diartikan sebagai proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan terhadap focus pembahasan yang dievaluasi.

Uraian di atas mengingatkan kepada kita bahwa evaluasi semesti berlaku adil untuk semua pihak terkait dalam subyek evaluasi. Evaluasi bukan untuk memonopoli siswa, menghakimi siswa, menyalahkan siswa ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan oleh pihak evaluator, melainkan merupakan kegiatan menganalisis semua subyek yang melakukan aktivitas, termasuk di dalamnya aktivitas itu sendiri. Sehingga tidaklah tepat ketika ada upaya mendeskritkan salah satu pihak yang ada dalam aktivitas evaluasi, karena dua-duanya mempunyai probabilitas terjadinya kekeliruan, sebagai penyebab target tidak tercapai optimal.

Sepintas tiada beda antara evaluasi dengan penilaian, namun sesungguhnya berbeda, penilaian atau assessment berarti menilai sesuatu. Proses menilai tidak bisa menafikan kriteria-kriteria yang menjadi parameter

atau ukuran untuk menilai, apakah final dari menilai akan diberikan predikat baik atau tidak baik, lulus atau tidak lulus, layak atau tidak layak. Akhir dari penilaian adalah memberikan nilai sedangkan evaluasi sampai memberikan keputusan. Penilaian merupakan tindakan atau proses menentukan nilai sesuatu objek dan memberikan keputusan tentang nilai. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan hasil pengukuran atau dapat pula dipengaruhi oleh hasil pengukuran.

Kemudian pengukuran atau istilah lainnya *measurement* merupakan satu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur dalam arti memberi angka atas sesuatu yang menjadi obyek pengukuran. Secara konseptual angka-angka hasil pengukuran pada dasarnya adalah *kontinum* yang bergerak dari suatu kutub ke kutub yang lain berlawanan, misal dari rendah ke tinggi atau dari positif ke negatif, atau dari demokratis ke otoriter diberi angka dari 0 sampai 100.

Berdasarkan beberapa pengertian evaluasi, penilaian dan pengukuran yang dikemukakan di atas, merupakan tiga konsep yang berbeda. Namun dalam praktek terutama dalam dunia pendidikan, ketiga konsep tersebut sering dipraktekkan dalam satu rangkaian kegiatan, biasa hal ini tercermin pada instrument instrumen.

Linn dan Gronlund (1995: 47) menyatakan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi tiga karakteristik, yaitu: validitas, reliabilitas, dan usabilitas. Validitas artinya ketepatan interpretasi hasil prosedur pengukuran, reliabilitas artinya konsistensi hasil pengukuran, dan usabilitas artinya praktis

prosedurnya. Di samping itu, Cohen dkk. (1992: 28) juga menyatakan bahwa instrumen yang baik adalah instrumen yang valid artinya mengukur apa yang hendak diukur. Nitko (1996: 36) menyatakan bahwa validitas berhubungan dengan interpretasi atau makna dan penggunaan hasil pengukuran peserta didik. Messick (1993: 13) menjelaskan bahwa validitas instrumen merupakan suatu integrasi pertimbangan evaluatif derajat keterangan empiris yang mendasarkan pemikiran teoritis yang mendukung ketepatan dan kesimpulan berdasarkan pada skor instrumen. Adapun validitas dalam model Rasch adalah sesuai atau fit dengan model (Hambleton dan Swaminathan, 1985: 73).

2. Teori Kinerja

Teori yang berkaitan dengan kinerja adalah *expectancy theory* dari Vroom (1964). Teori ini mengemukakan bahwa "*performance = f (ability x motivation)*". Teori ini juga dijelaskan dalam oliver (1974:244), *Performance (P) is a function of the multiplicative interaction between motivation (M) and ability (A). Thus: P=f(MxA)*. Menurut teori ini kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah.

Robbins (2006:46) mendefinisikan, "kemampuan (*ability*) adalah suatu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu

pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Kreitner dan Kinicki (2003:185) mendefinisikan kemampuan yaitu karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Sejalan dengan definisi di atas, Ivancevich, Konopaske, Matinstrumenon (2006:217) juga mengartikan kemampuan sebagai bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik ataupun mental.

Kinerja yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance* memiliki berbagai pengertian diantaranya menurut Amstrong (2000:3) “... *it is a record of a person's accomplishments*”. Bernadin (1995:2) menyatakan:“... *the outcomes of work because they provide the strongest linkage to the strategic goals of the organisation and customer satisfaction,*”. Taleghani & Liyasi (2013:36), *Performance means quality, condition, or function*. Kinerja berarti kualitas, kondisi, atau fungsi.

Khan & Ramachandran (2012: 920), *Performance is affected by a multitude of factors. Performance can be classified as 'Actual Performance' and 'Observed Performance', for assessment purposes*.

Selanjutnya Jones., & Jenkin., & Lord. (2006:3) menuliskan bahwa:

“Performance means both behaviours and result. Behaviours emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for result, behaviours are also outcomes in their own right – the product of mental and physical effort applied to task – and can be judged apart from result”.

Jones., & Jenkin., & Lord. (2006:4) mengatakan “*performance leads to the conclusion that an individual's performance needs to be gauged with both*

behaviours and outcomes in mind". Kinerja mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja individu perlu diukur dengan perilaku dan hasil.

Beberapa defenisi kinerja di atas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dilakukan seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan kemampuan dan perbuatannya. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu apa yang dikerjakan di dalam kelas dan bagaimana caranya mengajar menggunakan metode dan model pembelajaran sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku dari kompetensi seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja merupakan prestasi atau perolehan hasil kerja berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu yang telah ditetapkan. Kriteria dan alat ukur tersebut merupakan indikator untuk menentukan apakah seseorang memiliki kinerja tinggi, sedang atau rendah yang pada gilirannya berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Ada banyak pengertian tentang penilaian kinerja diantaranya menurut Pecheone dan chung (2006:23), *Performance assessments that include evidence from actual teaching practice have the potential to provide more direct evaluation of teaching ability*. Penilaian kinerja itu yang di dalamnya terdapat bukti dari praktek pengajaran aktual yang memiliki potensi untuk menyediakan evaluasi lebih langsung kemampuan mengajar.

Menurut Arhin (2015:110), *Performance assessment is a type of assessment which requires students to demonstrate that they have mastered specific skills and competencies by performing an activity to reveal what they are capable of doing.* Penilaian kinerja adalah jenis penilaian yang mengharuskan siswa untuk menunjukkan bahwa mereka telah menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu dengan melakukan suatu kegiatan untuk mengungkapkan apa yang mereka mampu lakukan.

Stronge, (ed). (2006:99) merumuskan *assessing teacher performance* meliputi; *Classroom-Based Assessment of teaching learning. Client Surveys in Teacher Evaluation. Portofolios in Teacher Evaluation. Teacher Self-Evaluation.* dan *Using Data Source in teaching evaluation system.*

Salah satu cara asesmen yang banyak digunakan dalam menentukan kemampuan seseorang adalah asesmen unjuk kerja. Lebih lanjut Kane (1986:259) menyebutnya dengan *Performance Distribution Assessment.* Penilaian Distribusi Kinerja adalah proses mengumpulkan data dengan cara pengamatan yang sistematis untuk membuat keputusan tentang individu. Ada lima elemen utama yang tersirat pada definisi tersebut, yaitu proses, pengumpulan data, pengamatan sistematis, integrasi data, dan keputusan individu.

Cronbach (1984) menjelaskan bahwa semua instrumen pada dasarnya adalah untuk mengukur unjuk kerja dalam suatu segi namun instrumen unjuk kerja biasanya digunakan terhadap suatu tugas yang membutuhkan respons nonverbal. Misalnya instrumen praktek untuk instalasi atau perbaikan, melukis,

menyanyi, melawak, dan sebagainya. Instrumen untuk kerja mengacu pada suatu standar yang ingin dicapai atau yang ditetapkan sebagai batas minimum yang harus dilakukan siswa, misalnya operasi hitung, melakukan komunikasi, membaca, menyimak, dan sebagainya. Oleh karena itu standar yang ingin dicapai harus ditetapkan lebih dahulu.

Pada prinsipnya standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. (buku 1. 2010). Hal ini sejalan dengan Han (2014:23), peran guru untuk peserta didik adalah membantu mereka untuk memikul tanggung jawab membuat keputusan dari pembelajaran mereka dengan: 1) menentukan tujuan; 2) mendefinisikan isi dan progresi; 3) memilih metode dan teknik yang akan digunakan; 4) pemantauan prosedur akuisisi berbicara dengan benar (irama, waktu, tempat, dll); 5) mengevaluasi apa yang telah diperoleh.

Penilaian kinerja dalam penelitian ini menggunakan informasi yang dikumpulkan dari Kepala Sekolah sebagai atasan dari guru (penilaian dari

atasan), penilaian menurut rekan sejawat atau (*peer assessment*), dan yang paling utama penilaian menurut siswa atau (*student teaching evaluation*) mengenai kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penilaian menurut Kepala Sekolah dapat dijadikan sumber informasi kinerja guru sebagai atasan dari guru tersebut seperti yang ditulis oleh Jacob & Lefgren (2008:101) “*that principals can generally identify teachers who produce the largest and smallest standardized achievement gains*”. Sehingga dalam konteks penelitian ini asumsinya kepala sekolah dapat menilai empat kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) yang ada pada guru.

4. Tugas dan Peran Guru

Undang-undang nomor 14 tahun 2015 tentang guru dan dosen pasal 1 berbunyi: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan tugas pokok guru tersebut dapat dipahami bahwa fungsi guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan evaluasi. Maksud dari tugas pokok guru tersebut adalah sebagai berikut: (Mulyasa. 2007: 197- 198).

a. Guru Sebagai Pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus mempunyai standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup

tanggungjawab, wibawa, mandiri dan disiplin. Guru harus memahami nilai-nilai, norma moral dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap tindakannya dalam proses pembelajaran di sekolah. Sebagai pendidik guru harus berani mengambil keputusan secara mandiri berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan.

b. Guru Sebagai Pengajar

Guru dalam tugasnya membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi dan memahami materi standar yang dipelajari. Guru sebagai pengajar, harus terus mengikuti perkembangan teknologi, sehingga apa yang disampaikan kepada peserta didik merupakan hal-hal yang up to date dan tidak ketinggalan jaman. Perkembangan teknologi mengubah peran guru dari pengajar yang bertugas menyampaikan materi pembelajaran menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan belajar. Hal itu dimungkinkan karena perkembangan teknologi menimbulkan banyak buku dengan harga relatif murah dan peserta didik dapat belajar melalui internet dengan tanpa batasan waktu dan ruang, belajar melalui televisi, radio dan surat kabar yang setiap saat hadir di hadapan kita. Derasnya arus informasi, serta cepatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan telah memunculkan pertanyaan terhadap tugas guru sebagai pengajar. Masihkah guru diperlukan mengajar di depan kelas seorang diri, menginformasikan,

menerangkan dan menjelaskan. Untuk itu guru harus senantiasa mengembangkan profesinya secara profesional, sehingga tugas dan peran guru sebagai pengajar masih tetap diperlukan sepanjang hayat.

c. Guru Sebagai Pembimbing

Guru sebagai pembimbing dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya yang bertanggungjawab. Sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Sebagai pembimbing semua kegiatan yang dilakukan oleh guru harus berdasarkan kerjasama yang baik antara guru dengan peserta didik. Guru memiliki hak dan tanggungjawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya.

d. Guru Sebagai Pengarah

Guru adalah seorang pengarah bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua. Sebagai pengarah guru harus mampu mengarahkan peserta didik dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi, mengarahkan peserta didik dalam mengambil suatu keputusan dan menemukan jati dirinya. Guru juga dituntut untuk mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan potensi dirinya, sehingga peserta didik dapat membangun karakter yang baik bagi dirinya dalam menghadapi kehidupan nyata di masyarakat.

e. Guru Sebagai Pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan ketrampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih, yang bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar sesuai dengan potensi masing-masing peserta didik. Pelatihan yang dilakukan, disamping harus memperhatikan kompetensi dasar dan materi standar, juga harus mampu memperhatikan perbedaan individual peserta didik dan lingkungannya. Untuk itu guru harus banyak tahu, meskipun tidak mencakup semua hal dan tidak setiap hal secara sempurna, karena hal itu tidaklah mungkin.

f. Guru Sebagai Penilai

Penilaian atau evaluasi merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik. Sebagai suatu proses, penilaian dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, mungkin instrumen atau non instrumen. Mengingat kompleksnya proses penilaian, maka guru perlu memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang memadai. Guru harus memahami teknik evaluasi, baik instrumen maupun non instrumen yang meliputi jenis masing-masing

teknik, karakteristik, prosedur pengembangan, serta cara menentukan baik atau tidaknya ditinjau dari berbagai segi, validitas, reliabilitas, daya beda dan tingkat kesukaran soal.

g. Guru sebagai Pengevaluasi

Mengevaluasi dapat dimaknai sebagai suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai (Gronlund, 1985, dalam Djaali dan Pudji M). Evaluasi ditujukan untuk mendapatkan data dan informasi yang dijadikan dasar untuk mengetahui taraf kemajuan, perkembangan, dan pencapaian belajar siswa, serta keefektifan pengajaran guru. Evaluasi pembelajaran mencakup kegiatan pengukuran dan penilaian.

Guru sebagai elemen utama dalam pendidikan memiliki peran sebagai berikut: (Hosnan, 2014: 166-167), a). Peran Guru Sebagai Perencana Pembelajaran. Kepiawaian guru dalam menyusun rencana pembelajaran dapat menentukan keberhasilan pencapaian kompetensi yang harus diserap oleh peserta didik. Dengan tersusunnya rencana pembelajaran akan memudahkan bagi guru untuk menyampaikan materi-materi pembelajaran sehingga kompetensi peserta didik yang diharapkan dapat tercapai. b). Guru Sebagai Pengelola Pembelajaran. Tujuan dari pengelolaan pembelajaran adalah untuk menciptakan kondisi lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan bagi peserta didik. Peran dan tanggung jawab guru sebagai pengelola adalah menciptakan iklim pembelajaran sebagai wadah interaksi sosial maupun psikologis. c). Guru Sebagai Fasilitator. Tugas guru sebagai fasilitator adalah

membantu untuk mempermudah peserta didik belajar, bukan hanya memberikan berbagai pengetahuan dan memaksa peserta didik untuk menelannya.

Senada dengan pernyataan pushpanathan (2012:2) peran guru adalah sebagai fasilitator pembelajaran: memimpin diskusi, mengajukan pertanyaan terbuka, membimbing proses dan tugas, dan memungkinkan partisipasi aktif dari peserta didik dan keterlibatan dengan ide-ide. d). Guru Sebagai Evaluator. Evaluasi dalam pembelajaran sangat diperlukan bagi guru. Guru dapat mengetahui tingkat keberhasilan peserta didik, mengetahui kelemahan pembelajaran dan untuk menentukan tahap belajar berikutnya. Selanjutnya Pushpanathan (2012:2), guru tidak akan menjadi "orang yang tahu semua jawaban dan membuat pertanyaan" tetapi guru adalah yang "menjadi" pembelajar ahli, "yang dapat membantu siswa memecahkan masalah dan menemukan jawaban atas pertanyaan mereka". Hal ini diperkuat oleh Bashir.et.al (2014:1), Guru memiliki dampak jangka panjang pada kehidupan siswa, dan guru yang terbaik menginspirasi siswa untuk menjadi yang terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa guru sangat mempunyai peran yang penting dalam kehidupan siswanya di masa depan, oleh sebab itu seorang guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi guru.

Menurut Kaboody (2013:48), di antara peran guru adalah inisiator, fasilitator, motivator, mentor, konsultan, dan pendukung mental. Semua peran guru ini seharusnya dimiliki oleh seorang guru sehingga guru tersebut menjadi guru yang profesional.

Tugas dan peran guru seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berat. Sebagaimana pernyataan Terpollari (20: 69), salah satu bagian sulit dan berat untuk dilaksanakan dari peran guru adalah mengajarkan siswa untuk berpikir kritis dan tidak menerima segala sesuatu yang diberikan, namun mereka harus memikirkan segalanya dan mulai menguraikan gagasan mereka sendiri. Demikian juga menurut Shaikh (2012: 24), guru bukan satu-satunya ahli selama proses pembelajaran siswa, namun ia dapat memainkan peran dalam menawarkan dukungan pada kemampuan literasi dan keahlian materi pelajaran, membantu mereka menelusuri luasnya isi dan menerapkan teknologi dan alat-alat dengan benar.

5. Kompetensi Guru

Guru merupakan seseorang yang mempunyai tugas mulia untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi siswa untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Guru merupakan jabatan atau profesi yang membutuhkan keahlian khusus. Pekerjaan sebagai guru ini tidak bisa dilakukan oleh seseorang tanpa mempunyai keahlian sebagai guru. Menjadi seorang guru dibutuhkan syarat-syarat khusus. Apalagi jika menjadi seorang guru yang profesional maka harus menguasai seluk beluk pendidikan serta mengajar dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang harus dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.

Menurut Khan & Ramachandran, (2012: 920), *Competency is a skill and*

competence is the attribute of a person. Competence is a point on the spectrum of improving performance. Kompetensi adalah keterampilan dan kompetensi adalah atribut seseorang. Kompetensi adalah titik pada spektrum peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Oleh sebab itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi di bidangnya agar kinerjanya juga meningkat.

Menurut Krull (2015:918), *The competence requirements include four roles (interpersonal, pedagogical, organizational and expert in subject matter and teaching methods) and four types of contexts (with students, with colleagues, the working environment and by themselves).* Kompetensi meliputi empat peran (interpersonal, pedagogis, organisasi dan ahli dalam materi dan metode pengajaran subjek) dan empat jenis konteks (dengan siswa, dengan rekan-rekan, lingkungan kerja dan sendiri). Sedangkan menurut Kaendler (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melakukan tugas dalam situasi tertentu, misalnya situasi ruang kelas, dengan cara yang fleksibel dan adaptif

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru (Kartowagiran, 2011:464), meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- a. pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
- b. pemahaman

terhadap peserta didik; c. pengembangan kurikulum atau silabus; d. perancangan pembelajaran; e. pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f. pemanfaatan teknologi pembelajaran; g. evaluasi hasil belajar; dan h. pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Menurut Mukeredzi (2013:5), guru perlu mengetahui empat domain utama pengetahuan: pengetahuan isi (pengetahuan isi yang perlu diajarkan); pengetahuan pedagogis umum (pengetahuan tentang strategi pengajaran yang berbeda, strategi pengelolaan kelas, strategi penilaian, dll); konteks pengetahuan (mengetahui tentang latar belakang peserta didik, budaya organisasi sekolah, dll); dan pengetahuan isi pedagogi (PCK, yang merupakan isi spesifik pedagogi yang membahas bagaimana guru membuat konten khusus subjek mereka diakses peserta didik).

Menurut Xhemajli (2016:1), guru harus memiliki pengetahuan, untuk menjadi seorang pendidik, penasihat, teman, organizer, koordinator, asosiasi, penilai, untuk menjadi orang serbaguna. Hal ini menunjukkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pengetahuan agar mengetahui segala sesuatu terutama dalam mendidik peserta didiknya.

Lubanga (2011:6) menyatakan: “*pedagogical knowledge is knowledge of approaches, methods and techniques of teaching*”. Pernyataan ini maksudnya pengetahuan pedagogik adalah pengetahuan yang berkaitan dengan pendekatan, metode mengajar dan teknik-teknik mengajar.

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai oleh guru menurut

Nanang dan Cucu Suhana (2009: 104-105), adalah: a) Menguasai karakteristik peserta didik, dan aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultur, emosional, dan intelektual. b) Menguasai materi belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan materi yang diajarkan. d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. g) Melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi kepribadian

Para ahli psikologi mengemukakan pengertian tentang kepribadian diantaranya berikut ini. Menurut Pervin, et.al (2004: 6), kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran dan perilaku. Senada dengan pendapat Derlega, Winstead & Jones (2005 dlm Syamsu Yusuf 2007: 3) mengartikannya sebagai “sistem yang relatif stabil mengenai karakteristik individu yang bersifat internal, yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang konsisten”.

Berbeda dengan pendapat Allport (dalam Syamsu yusuf 2007: 4) tentang pengertian kepribadian ini, yaitu “*personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical system that determine his unique adjustment to his environment.*” Maksud pendapat ini kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dalam diri individu tentang

sistem psikofisik yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Allport menggunakan istilah “sistem psikofisik” menunjukkan bahwa “jiwa dan raga” manusia adalah suatu sistem yang terpadu dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Menurut Melani H (dalam Rismawaty 2008: 5), kepribadian bisa dilihat dari berbagai aspek, terdapat 10 aspek kepribadian yang bisa dijadikan sebagai standar untuk mengetahui dan mengembangkan kepribadian seseorang diantaranya: 1) Sikap/sifat individu: Mau mawas diri, Gunakan imajinasi untuk mengatasi kebiasaan dan kecendrungan yang tidak diinginkan, Citra diri berada dalam genggam. 2) Pengetahuan: Wawasan luas, memiliki keinginan untuk belajar /membaca, tidak puas mengerti persoalan secara dangkal, cari informasi, hadir forumseminar dan sebagainya. 3) Keterampilan, 4) Kecerdasan, 5) Kesehatan, 6) Penampilan, 7) Sikap terhadap orang lain, 8) Pengendalian diri/ emosi, 9) Nilai/keyakinan, 10) Peranan/ Kedudukan.

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena disinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan bagi semua orang yang memiliki profesi seorang guru dan juga kesiapan untuk selalu mengembangkan diri. Hal ini sesuai dengan pendapat M. Uzer Usman (2006: 16-17) dimana kompetensi kepribadian meliputi: pengembangan kepribadian, berinteraksi dan komunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi sekolah, melaksanakan penelitian sederhana untuk tujuan pembelajaran.

Kepribadian yang berwibawa memiliki karakteristik perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik ditandai dengan mengemukakan pendapat yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan dapat dicontoh oleh peserta didik. Berperilaku baik yang dihormati oleh rekan sejawat dengan ciri bertutur kata yang sopan sehingga menjadi teladan bagi peserta didik dan menjadi panutan.

Menurut kartowagiran (2011:464), kompetensi kepribadian mencakup kepribadian yang: a. beriman dan bertakwa; b. berakhlak mulia; c. arif dan bijaksana; d. demokratis; e. mantap; f. berwibawa; g. stabil; h. dewasa; i. jujur; j. sportif; k. menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; l. secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan m. mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kompetensi kepribadian menurut Wina Sanjaya (2009: 18) meliputi: a) kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya, b) Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama, c) kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan dan sistem yang berlaku di masyarakat, d) menghubungkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru misalnya sopan santun dan tata krama, e) bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaharuan dan kritik. Kompetensi kepribadian guru dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu guru yang berhubungan dengan kualitas pribadi yang meliputi sikap, tindakan, perbuatan dan karakter.

Kompetensi kepribadian menurut zainurri dalam penelitian

c. Kompetensi Sosial

Menurut kartowagiran (2011:464), kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Guru merupakan bagian dari masyarakat, khususnya masyarakat di lingkungan sekolah. Guru selalu berinteraksi dengan siswa, sesama guru juga kepala sekolah dan staf yang ada di sekolah. Maka dari itu, guru harus memiliki kompetensi sosial agar mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan seluruh anggota sekolah dan juga mampu merangkul masyarakat sehingga guru dapat menjadi teladan bagi masyarakatnya. Hal ini sejalan dengan ungkapan Freedman et al. 1984 dalam (Carr 1989: 157) yang berkaitan dengan kompetensi sosial guru: *“As teachers ourselves, we had never been urged to look beyond our own classroom, to search for similarities and differences between ourselves and others, either within the structure of the school or other institutions of society”*. Pernyataan ini mengungkapkan bahwa: sebagai guru dalam menjalankan tugasnya, tidak pernah selalu mementingkan ruang kelas sendiri, untuk melihat kesamaan dan perbedaan antara guru dan yang lain (masyarakat) harus dapat mencukupi keduanya baik sekolah maupun institusi sosial masyarakat.

Kompetensi sosial dari seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruannya. Kemampuan sosial sangat penting, karena manusia memang bukan makhluk individu.

Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga mempengaruhi orang lain. Maka dari itu, sebagai makhluk sosial guru juga harus mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

Kinerja guru dalam aspek sosial ini bisa terlihat jika ia telah mampu berhubungan dan berkomunikasi yang baik dengan siswa karena siswa memiliki latar belakang yang bermacam-macam baik sosial budaya, ekonomi keluarga, suku, dan lain sebagainya. Kemudian guru dengan orang tua siswa, kepala sekolah, sesama guru, staf, serta masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi professional merupakan kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: a. materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan b. konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

Kompetensi profesional guru menurut Oemar Hamalik (2008: 117-118) menyatakan bahwa: jabatan guru dikenal sebagai pekerjaan profesional, artinya jabatan ini memerlukan suatu keahlian khusus. Sebagaimana orang menilai bahwa dokter, insinyur, ahli hukum, dan sebagainya sebagai profesi

tersendiri maka gurupun sebagai suatu profesi. Pekerjaan ini tidak biasa dikerjakan sembarang orang tanpa memiliki keahlian sebagai guru.

Selanjutnya Oemar Hamalik (2009: 38) menyatakan kompetensi profesional guru sebagai berikut: kompetensi profesional guru selain berdasarkan pada bakat guru, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranana penting. Profesi yang ditekuni seseorang bisa karena berbakat pada profesi itu namun bakat tersebut tidak akan berkembang dengan baik jika tidak dilanjutkan dengan pendidikan atau pelatihan.

M.Uzer Usman (2009: 17-18) mengatakan kemampuan profesional meliputi hal-hal berikut: menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, dan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Penguasaan landasan kependidikan terkait aliran-aliran pendidikan, ciri pokok kompetensi profesional adalah penguasaan materi pelajaran yang diajarkan di kelas secara luas dan mendalam termasuk ilmu-ilmu pendukungnya.

6. Pesantren

a. Pengertian pesantren

Pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari (Mastuhu, 1994: 55). Pengertian “tradisional”

menurut mastuhu menunjukkan bahwa lembaga ini hidup sejak ratusan tahun (300 – 400 tahun) yang lalu dan telah menjadi bagian yang mendalam dari sistem kehidupan sebagian umat Islam Indonesia. Pesantren tersebut telah mengalami perubahan dari masa ke masa sesuai dengan perjalanan hidup umat, bukan “tradisional” dalam arti tetap tanpa mengalami penyesuaian.

Menurut Zamakhsyari (2011:79), pesantren adalah sebuah asrama pendidikan Islam tradisional di mana siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan seorang (atau lebih) guru yang lebih dikenal dengan sebutan “kyai”. Asrama untuk para santri berada dalam lingkungan pesantren di mana kyai bertempat tinggal. Inilah keistimewaan pendidikan di pesantren, karena para santrinya bertempat tinggal di dalam asrama selama 24 jam bersama-sama kyai di lingkungan pesantren tersebut. Konsekuensinya, kyai memberi makan kepada santri selama ia ada di pesantren dan juga mengajarkan ilmu agama.

Menurut Hasbullah (1999: 40), sebagai suatu lembaga pendidikan Islam, pesantren dari sudut historis kultural dapat dikatakan sebagai “*training center*” yang otomatis menjadi “*cultural center*” Islam yang disahkan atau dilembagakan oleh masyarakat, setidaknya-tidaknya oleh masyarakat Islam sendiri yang secara *defacto* tidak dapat diabaikan oleh pemerintah.

Pesantren dalam kamus besar bahasa Indonesia *online*, diartikan sebagai asrama, tempat santri, atau tempat murid-murid belajar mengaji,

dsb; pondok. Secara istilah pesantren adalah lembaga pendidikan Islam, tempat para santri biasanya tinggal di pondok (asrama) dengan materi pengajaran kitab-kitab klasik dan kitab-kitab umum. Pesantren bertujuan untuk menguasai ilmu agama Islam secara detail, serta mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian dengan menekankan pentingnya moral dalam kehidupan bermasyarakat.

Pesantren atau pondok pesantren dalam Peraturan Pemerintah No.55 tahun 2007 pasal 1 menyatakan bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan keagamaan Islam berbasis masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan diniyah atau secara terpadu dengan jenis pendidikan lainnya. Hal ini berarti pondok pesantren didirikan oleh masyarakat untuk masyarakat yang bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa dalam bidang pendidikan.

Pesantren merupakan salah satu pendidikan yang termasuk dalam Sistem Pendidikan Nasional. Sistem pendidikan nasional menjelaskan bahwa pesantren memiliki tiga unsur utama, yaitu (1) kyai sebagai pendidik sekaligus pemilik pondok dan para santri; (2) kurikulum pondok pesantren; dan (3) sarana peribadatan dan pendidikan, seperti masjid, rumah kyai, dan pondok, serta sebagian madrasah dan bengkel-bengkel kerja keterampilan. Kegiatannya terangkum dalam "Tri Dharma Pondok Pesantren" yaitu: (1) keimanan dan ketakwaan kepada Allah swt.; (2) pengembangan keilmuan yang bermanfaat; dan (3) pengabdian kepada agama, masyarakat, dan negara. Hal ini menunjukkan pesantren merupakan salah satu lembaga

pendidikan yang telah diakui pemerintah yang bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa.

Pondok pesantren, secara terminologis, merupakan institusi sosial keagamaan yang menjadi wahana pendidikan bagi umat Islam yang ingin mendalami ilmu-ilmu keagamaan. Pesantren mempunyai *icon* sosial yang memiliki pranata sosial di masyarakat. Menurut Mun'im, (2009), hal ini karena pondok pesantren memiliki modalitas sosial yang khas, yaitu: 1) ketokohan Kyai, 2) santri, 3) *independent* dan mandiri, dan 4) jaringan sosial yang kuat antar alumni pondok pesantren. Dengan modalitas sosial yang khas ini diharapkan pondok pesantren semakin maju dalam mencerdaskan anak bangsa.

Definisi pesantren dari beberapa pengertian di atas memberikan pemahaman yang hampir sama. Terdapat tiga pengertian kunci dari pengertian-pengertian tersebut, yaitu pertama 'tempat pembelajaran agama Islam', kedua 'disediakan asrama sebagai tempat tinggal' dan ketiga 'adanya pengaruh relasi yang kuat dari kyai kepada santrinya'. Kesimpulannya, pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang menyediakan asrama sebagai tempat tinggal pada santri dengan otoritas sangat kuat dari seorang kyai. Pesantren menjadi lembaga pendidikan Islam yang sangat diminati masyarakat sampai pada era modern sekarang ini. Dari masa awal sejarah berdirinya sampai sekarang, pesantren dapat bertahan dari gelombang perubahan zaman yang terjadi.

b. Tipologi Pesantren

Tipologi pesantren menurut Kemenag RI, dapat dideskripsikan menjadi 3 (tiga) tipe, yaitu sebagai berikut:

1. Pesantren Tipe A

Pada tipe ini para santri belajar dan menetap di pesantren. Semua santri tinggal di asrama yang disediakan oleh pesantren sebagai tempat penginapan selama menuntut ilmu di pesantren tersebut. Santri adalah sebutan bagi peserta didik yang menuntut ilmu pengetahuan di pesantren. Santri merupakan elemen yang sangat penting dalam sistem pendidikan pesantren. Tanpa ada santri tentu saja pesantren tidak dapat menjalankan fungsinya sebagai institusi pendidikan keagamaan yang menjalankan proses pembelajaran. Menurut Achmad (2015:9), ada dua jenis santri dalam sistem pendidikan pesantren, pertama santri mukim adalah santri yang tinggal di pesantren dan mengikuti seluruh kegiatan pesantren selama 24 jam, kedua santri kalong adalah mereka yang tidak tinggal di asrama pesantren dan hanya mengikuti beberapa kegiatan pesantren secara terbatas, misalnya kegiatan pembelajaran dan kegiatan lainnya yang ditentukan oleh masing-masing pesantren.

Kurikulum pesantren tidak tertulis secara eksplisit melainkan memakai *hidden curriculum* (benak kyai). Istilah *hidden curriculum* maksudnya kurikulum yang tidak nampak atau kurikulum tersembunyi. Selain adanya pendidikan formal didalamnya juga ada pendidikan non formal dengan kurikulum tersendiri baik yang nampak

ataupun yang tidak nampak.

Kurikulum yang nampak seperti penguatan pengetahuan agama berupa penguasaan membaca dan memahami kitab-kitab peninggalan ulama terdahulu (*kutubutuots*) atau disebut kitab kuning, penguasaan kitab-kitab alat (kitab-kitab gramatika bahasa arab) atau nahwu, sorof dan balagoh, penguasaan bahasa arab dan bahasa inggris. Kurikulum yang tidak nampak (hidden kurikulum) yang semuanya berada dibalik kegiatan-kegiatan serta aktifitas kehidupan sehari-hari para santri di dalam pesantren.

Kiai merupakan kunci utama dalam mengelola semua pembelajaran yang ada di pesantren. Begitu juga halnya dengan kurikulum yang digunakan dalam pembelajaran semuanya tergantung kebijaksanaan dari kiai. Kadang kala ada dari kurikulum yang berlaku di pondok pesantren yang tidak ditulis secara eksplisit.

Pola pembelajaran menggunakan metode pembelajaran asli milik pesantren, yaitu (*sorogan, bandongan, dan lain sebagainya*). Menurut mastuhu (1994: 14), *Sorogan* yakni metode belajar individu di mana seorang santri berhadapan langsung dengan kiai atau guru. Teknisnya, seorang santri membaca materi yang telah disampaikan kiai. Selanjutnya kiai membetulkan kesalahan yang dilakukan oleh santri tersebut mengikuti kiai membaca dan menjelaskan berbagai kitab. *Bandongan/ Wetonan*, yakni metode pembelajaran kelompok atau seluruh santri dan bersifat klasikal. Menurut Zamakhsyari Dhofier

(2011: 28), metode wetonan atau disebut bandongan adalah suatu metode pengajaran dengan cara guru membaca, menterjemahkan, menerangkan dan mengulas buku-buku Islam dalam bahasa Arab sedang sekelompok santri mendengarkannya.

Menurut Mujamil Qomar (1996:149), metode pendidikan di pesantren tampaknya dipengaruhi metode pengajaran Islam di Mekkah. Pengaruh Mekkah ini bertahan sangat lama, bersamaan dengan timbulnya pesantren hingga sekarang, kurang lebih selama enam abad (mulai abad ke-15 sampai abad ke-21). Sebab secara moral dan teknis, pesantren belum berani melepaskan hubungan dengan Mekkah sebagai tempat yang banyak mengilhami pemikiran pendiri-pendirinya. Kiai-kiai besar pendiri pesantren rata-rata pernah mencari ilmu (*thalab al-'ilm*) di Mekkah. Oleh sebab itu pemikiran kiai banyak dipengaruhi oleh metode pengajaran Islam di Mekkah.

Pesantren pada tipe A ini tidak menyelenggarakan pendidikan dengan sistem madrasah.

2. Pesantren Tipe B

Ciri-ciri pesantren tipe B ini adalah: para santri tinggal dalam pondok/asrama, pembelajaran menggunakan perpaduan pola pembelajaran asli pesantren dengan sistem madrasah, terdapatnya kurikulum yang jelas, memiliki tempat khusus yang berfungsi sebagai sekolah (madrasah).

3. Pesantren Tipe C

Ciri-ciri pesantren tipe C ini adalah:

pesantren hanya semata-mata tempat tinggal (asrama) bagi para santri, para santri belajar di madrasah/sekolah yang letaknya tidak jauh dengan pesantren, waktu belajar di pesantren biasanya malam/siang hari jika para santri tidak belajar di sekolah/madrasah (ketika mereka di pesantren), pada umumnya tidak terprogram dalam kurikulum yang jelas dan baku.

Menurut Arifin (1991: 251-252), dari segi kurikulumnya pesantren digolongkan menjadi: pesantren modern, pesantren *tahasuss* (*tahasuss* ilmu alat, ilmu *fiqh/ ushul fiqh*, ilmu *tafsir/ hadist*, ilmu *tasawuf/ thariqat*, dan *qira'at al-Qur'an*) dan pesantren campuran. Menurut Dhofier (2011:41), memandang dari perspektif keterbukaan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, kemudian membagi pesantren menjadi dua kategori yaitu pesantren *salafi* dan *khalafi*. Pesantren *salafi* yaitu pesantren yang tetap mengajarkan pengajaran kitab-kitab Islam klasik sebagai inti pendidikannya. Penetapan sistem madrasah untuk memudahkan sistem sorogan yang dipakai dalam lembaga-lembaga pengajian bentuk lama, tanpa mengenalkan pengajaran umum. sedangkan pesantren *khalafi* yaitu pesantren yang telah memasukkan pelajaran-pelajaran umum dalam madrasah-madrasah yang dikembangkan atau membuka tipe-tipe sekolah umum di dalam lingkungan pesantren.

Menurut Daulay (Setyaningsih 2016: 171), secara garis besar pondok pesantren dapat dikategorikan ke dalam 3 bentuk, yaitu:

a). Pondok pesantren salafiyah/tradisional.

Pembelajaran ilmu-ilmu agama Islam dilakukan secara individual atau kelompok dengan konsentrasi pada kitab-kitab klasik, berbahasa Arab. Penjejang tidak didasarkan pada satuan waktu, tetapi berdasarkan tamatnya kitab yang dipelajari. Dengan cara ini santri dapat lebih intensif mempelajari suatu cabang ilmu.

Rustam (2014:255) kurikulum yang menjadi ciri khas pesantren salaf, yaitu kitab kuning. Kitab kuning memuat beberapa bidang keilmuan, seperti ilmu nahwu, ilmu sharaf, ilmu balaghoh, Al-Quran, ulumul Qur'an, tafsir, hadits, ilmu musthalahah hadits/ ilmu hadits, ilmu tajwid, ilmu tauhid, ilmu akhlak, ilmu tarikh/sejarah, ilmu fikih, dan ushul fiqh. Kurikulum tersebut menjadi inti penyangga program pendidikan pesantren. Dalam konteks pesantren salaf, pesantren akan tetap bertahan selama program pendidikannya masih maju, hingga kini pesantren salaf merupakan lembaga nomor satu dalam program pendidikan agama. Karena itu, pesantren akan tetap bertahan selama masih unggul dalam pendidikan agama, dalam hal ini adalah keunggulan kurikulum dan ragam nilai yang ditanamkan di pesantren.

b) Pondok pesantren khalafiyah/'ashriyah atau bisa disebut modern

Pondok pesantren yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dengan pendekatan modern melalui satuan pendidikan formal baik madrasah (MI, MTs, MA atau MAK), maupun sekolah (SD, SMP, SMU, SMK) atau nama lainnya tetapi dengan pendekatan klasikal. Pembelajaran dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan dengan satuan

program didasarkan pada satuan waktu seperti catur wulan, semester, tahun/kelas dan seterusnya.

Menurut Achmad (2015: 22), kurikulum pesantren modern, pada umumnya menggunakan kurikulum terpadu, yakni tidak memisahkan antara kurikulum pesantren yang berupa kurikulum studi keagamaan dan kurikulum sekolah/madrasah yang berupa studi umum. Untuk meningkatkan kemampuan santri di bidang-bidang tertentu, selain materi-materi agama, diajarkan juga materi keterampilan khusus yang disesuaikan dengan tujuan dan orientasi pesantren, seperti yang dilaksanakan Pesantren Gontor dengan materi muhadlarah (ceramah), bahasa Arab, dan bahasa Inggris.

c) Pondok pesantren campuran atau kombinasi

Selain dengan model pendekatan pendidikan tradisional atau modern, juga tipologi berdasarkan konsentrasi ilmu-ilmu agama yang diajarkan. Di sini dikenal pesantren Al-Qur'an yang lebih berkonsentrasi pada pendidikan Al-Qur'an, mulai qira'ah sampai tahfidz. Ada pesantren hadits, yang lebih berkonsentrasi pada pembelajaran hadits.

7. Rasch Model

Salah satu model dalam IRT adalah Model Logistik Satu Parameter (1PL) dengan parameternya yaitu tingkat kesulitan butir (b_i). Model 1PL yang paling populer digunakan adalah Rasch model. Rasch model muncul dipopulerkan oleh Dr. Georg Rasch seorang matematikawan dari Denmark yang mempopulerkan

rasch model.

Teknik IRT politomus adalah model respons butir yang mempunyai kemungkinan jawaban lebih dari dua kategori (Wells, Hambleton, 2008). Likert termasuk sejenis ini dimana biasanya ada 5 tingkatan jawaban. Pada model ini tidak dikenal faktor Guessing, jadi dimungkinkan hanya dengan Model 2 PL saja.

Terdapat beberapa model dari Politomus IRT yakni:

- Partial Credit Model (Rasch model)
- Partial Credit Model (1PL) (PCM)
- Generalized partial Credit Model (GPCM)
- Graded Response (GRM)

PCM pada awalnya dikembangkan untuk menganalisis butir instrumen yang memerlukan beberapa langkah penyelesaian. Kredit secara parsial dapat diberikan pada langkah-langkah yang dapat diatasi oleh individu. Model PCM cocok untuk digunakan pada instrumen prestasi. Menurut Masters & Wright (1996), PCM sangat sesuai untuk menganalisis respons skala kepribadian yang bersifat multi-point scale (dalam Embretson & Reise, 2000). PCM merupakan pengembangan dari model 1-PL dan masuk ke dalam keluarga model Rasch. Model dikotomi sederhana dalam Model Rasch merupakan kasus khusus dari PCM. Hasil analisis yang menunjukkan PCM fit dengan data dapat dipastikan fit pula dalam model dikotomi. Model dikotomi dan PCM dapat dikatakan campuran dalam satu analisis. (Wu & Adams, 2007).

Perkembangan Teori respons butir politomus dahulu lebih dikenal dari perluasan model Rasch yang disebut dengan *Partial Credit Model* (PCM). PCM merupakan model penskoran politomus yang perluasan dari model Rasch pada data dikotomi. Asumsi pada PCM yakni setiap butir mempunyai daya beda yang sama. PCM mempunyai kemiripan dengan *Graded Response Model* (GRM) pada butir yang diskor dalam kategori berjenjang, namun indeks kesukaran dalam setiap langkah tidak perlu terurut, suatu langkah dapat lebih sukar dibandingkan langkah berikutnya.

$$P_{JK}(\theta) = \frac{\exp \sum_{v=0}^k (\theta - b_{jv})}{\sum_{h=0}^m \exp \sum_{v=0}^k (\theta - b_{jv})}, \quad k = 0, 1, 2, \dots, m \quad (1)$$

Keterangan

$P_{jk}(\theta)$: probabilitas peserta berkemampuan memperoleh skor kategori k pada butir j,

θ : kemampuan peserta,

$m+1$: banyaknya kategori butir j,

b_{jk} : indeks kesukaran kategori k butir j

$$\sum_{h=0}^k (\theta - b_{jh}) \equiv 0 \quad \text{dan} \quad \sum_{h=0}^k (\theta - b_{jh}) \equiv \sum_{h=1}^k (\theta - b_{jh})$$

Skor kategori pada PCM menunjukkan banyaknya langkah untuk menyelesaikan dengan benar butir tersebut. Skor kategori yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih besar daripada skor kategori yang lebih rendah. Pada PCM, jika suatu butir memiliki dua kategori, maka persamaan 2 menjadi persamaan model Rasch, seperti persamaan yang dinyatakan oleh Hambleton, Swaminathan (1985), dan juga diperkuat oleh Hambleton, Swaminathan, dan Roger (1991). Sebagai akibat dari hal ini, PCM dapat

diterapkan pada butir politomus dan dikotomus. Pengembangan lebih lanjut penskoran politomus adalah *Generalized Partial Credit Model* (GPCM). GPCM menurut Muraki (1997) merupakan bentuk umum dari PCM, yang dinyatakan dalam bentuk matematis, yang disebut sebagai fungsi respons kategori butir sebagai berikut.

$$P_{JK}(\theta) = \frac{\exp \sum_{v=0}^k (\theta - b_{jv})}{\sum_{h=0}^m \exp \left[\sum_{v=0}^k (z_{jv}(\theta)) \right]}, \quad k = 0, 1, 2, \dots, m$$

dan

$$Z_{jh}(\theta) = D a_j (\theta - b_{jh}) = D a_j (\theta - b_j + d_h), \quad b_{j0} = 0$$

Dengan

$P_{jk}(\theta)$: probabilitas peserta berkemampuan memperoleh skor kategori k pada butir j,

θ : kemampuan peserta,

a_j : indeks daya beda butir j

b_{jh} : indeks kesukaran kategori k butir j,

b_j : indeks kesukaran lokasi butir j (parameter butir lokasi)

d_k : parameter kategori k,

$m_j + 1$: banyaknya kategori butir j, dan

D : faktor skala ($D=1.7$)

Parameter b_{jh} oleh Master dinamai dengan parameter tahap butir. Parameter ini merupakan titik potong antara kurva $P_{jk}(\theta)$ dengan $P_{jk-1}(\theta)$. Kedua kurva hanya berpotongan di satu titik pada skala θ (van der Linden & Hambleton, 1997).

Jika $\theta = b_{jk}$, maka $P_{jk}(\theta) = P_{jk-1}(\theta)$

Jika $\theta > b_{jk}$, maka $P_{jk}(\theta) > P_{jk-1}(\theta)$

Jika $\theta < b_{jk}$, maka $P_{jk}(\theta) < P_{jk-1}(\theta)$, $K=1, 2, 3, \dots, m_j$

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penilaian kinerja guru telah banyak dikaji oleh peneliti dari berbagai belahan dunia pada jenjang pendidikan yang berbeda-beda. Salah satunya penelitian tentang penilaian kinerja dosen pada fakultas pendidikan di universitas negeri di Filipina oleh Estilo (2015), tujuan dari penelitiannya adalah untuk menilai kinerja instruksional/pembelajaran para pengajar fakultas pendidikan di salah satu Universitas Negeri di Filipina berdasarkan persepsi mereka sendiri dan mahasiswa selama Tahun Akademik 2012-2013. Hasilnya menemukan bahwa para instruktur/dosen merasa kinerja pembelajaran mereka sangat baik. Responden dari para pengajar percaya bahwa mereka memenuhi syarat untuk mengajar mata kuliah yang mereka ajarkan. Hal ini terlihat dari interaksi yang baik antara mereka dan siswa di dalam kelas, dari nilai tugas kinerja mereka dan dari nilai instrumen tulis. Namun, responden dari mahasiswa menilai kinerja instruksional instruktur/ dosen hanya memuaskan. Mereka merasa bahwa para pengajar di fakultas pendidikan dalam posisi yang lebih baik untuk menangani subjek yang ditugaskan kepada mereka. Interaksi antara mereka adalah efektif. Sehubungan dengan temuan, direkomendasikan supaya para instruktur/dosen harus melatih potensi mereka dalam mengajar untuk menjadi “sangat baik”.

Georgeta Andronache (2015), penelitiannya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan kinerja guru sekolah menengah dalam upaya untuk menentukan profil guru profesional menurut siswa, orang tua dan para guru. Sampelnya terdiri dari 40 guru, 40 orang tua dan 40 siswa dan mantan

siswa yang dapat ditemui di dua sekolah di daerah Dâmbovița, satu perkotaan dan satu pedesaan. Data yang terkumpul langsung diverifikasi dan divalidasi. Semua item dan kuesioner dinyatakan valid. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara kinerja guru sekolah menengah dengan kompetensi profesionalitas.

Penelitian Mdutshekelwa Ndlovu (2014), bertujuan menginvestigasi persepsi dan kinerja guru matematika dalam program pembelajaran guru profesional (TPL) berbasis prinsip pendidikan matematika realistik (RME). Menggunakan pendekatan metode campuran dengan kuesioner semi terstruktur tertutup dan terbuka. 53 orang guru dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan kinerja rata-rata guru dalam instrumen prestasi adalah 72%. Ini mengindikasikan efektivitas program pembelajaran guru Profesional.

Penelitian Bashir et.al (2014), penelitiannya dilakukan untuk mengetahui perilaku sosial guru terkait dengan kepribadian siswa dan kinerja guru yang berkaitan dengan akademik siswa. Beberapa desain sampling termasuk stratified random sampling dan cluster random sampling digunakan; sampel 300 dipilih dari siswa APWA College, Queen Mary College dan Kinnaird College yang memiliki status sosio ekonomi yang berbeda. Penelitian cross sectional dengan menggunakan kuesioner terstruktur dilakukan termasuk informasi dasar. Analisis univariat, bivariat dan multivariat dilakukan terhadap data yang dikumpulkan. Temuan menunjukkan bahwa dari 300 responden siswa 212 menganggap guru mereka sebagai panutan. Hasil penelitian lainnya

menunjukkan bahwa ada kebutuhan baik guru dan siswa untuk menjadi lebih sosial satu sama lain dengan menjaga hubungan di luar kelas dan saling memahami satu sama lain.

Penelitian Monyatsi, Steyn and Kamper (2006), mengungkapkan bahwa kebijakan terbaru tentang penilaian guru di Botswana menekankan prosesnya harus bersifat profesional, tidak mengancam dan konstruktif. Dimana guru sendiri mengalami penilaian mereka sebagai sesuatu yang bermakna untuk diselidiki dan dievaluasi. Temuan menunjukkan bahwa guru memiliki berbagai pengalaman dan perasaan campur aduk tentang proses penilaian kinerjanya. Ternyata banyak guru memandang sistem penilaian guru saat ini di Botswana sebagai demoralisasi yang mengancam. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa semua pihak yang terlibat dalam proses penilaian guru harus tahu tujuannya, dan harus menafsirkan dan menerapkannya secara seragam, dan profesional. Temuan empiris dan teoritis penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penilaian guru seperti yang dilakukan di sekolah menengah di Botswana membutuhkan perbaikan lebih lanjut untuk memastikan penerimaan dan penerapan profesional secara umum. Interpretasi dari temuan penelitian ini tidak dapat dibatasi pada negara Botswana saja. Dan hampir tidak ada negara di dunia ini dimana penilaian guru bukanlah isu yang diperdebatkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Milanowski (2004), Sistem penilaian guru didasarkan pada seperangkat standar yang terdiri dari enam belas standar kinerja dikelompokkan ke dalam empat domain: perencanaan dan persiapan

(Domain 1), menciptakan lingkungan untuk belajar (Domain 2), mengajar untuk belajar (Domain 3), dan profesionalisme (Domain 4). Untuk Setiap standar, seperangkat skala penilaian berlabel perilaku yang disebut rubrik menggambarkan empat tingkat kinerja (tidak memuaskan, dasar, mahir, dan dibedakan). Guru dievaluasi menggunakan rubrik berdasarkan dua sumber utama bukti: enam observasi kelas dan portofolio. Portofolio seperti rencana pelajaran, catatan kehadiran, karya siswa, dan dokumentasi kegiatan pengembangan profesional. Penilaian ini dimaksudkan untuk menjadi kesempatan bagi pengembangan profesional guru dan evaluasi untuk tujuan akuntabilitas. Hasil penelitian ini mendukung penggunaan sistem penilaian sebagai dasar evaluasi guru dan pembedaan gaji dan untuk keperluan pengelolaan sumber daya manusia lainnya seperti kebutuhan penilaian untuk pengembangan profesional atau perbaikan kinerja. Hasilnya juga menunjukkan bahwa nilai evaluasi guru mungkin berguna sebagai representasi praktik mengajar yang dapat mempengaruhi pembelajaran siswa.

Eka Suryarahman (2013), temuan dalam hasil penelitiannya menunjukkan: (1) Tingkat penguasaan kompetensi pedagogik guru IPS SMP bersertifikat profesi berada pada kriteria sangat tinggi (87,5%), (2). Tingkat penguasaan kompetensi sosial guru IPS SMP bersertifikat profesi berada pada kriteria sangat tinggi (79,2%), (3). Tingkat penguasaan kompetensi profesional guru IPS SMP bersertifikat profesi berada pada kriteria sangat tinggi (87,5%), (4). Tingkat penguasaan kompetensi kepribadian guru IPS SMP bersertifikat profesi berada pada kriteria sangat tinggi (97,1%).

Stefanus Tebajak Henakin (2015), dalam temuan hasil penelitiannya diketahui bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru Bahasa Indonesia kelas IV tergolong baik.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaan terletak pada variabel kinerja. Sedangkan perbedaannya ialah terletak pada fokus penelitian, variabel, sumber informasi, metode penelitian yang dipilih dan analisis data. Penelitian ini menggunakan analisis dengan model rasch.

C. Kerangka Pikir

Pendidikan merupakan wadah untuk menjadikan sumber daya manusia menjadi berkualitas. Salah satu komponen dalam pendidikan yang sangat penting adalah seorang guru. Guru merupakan penggerak bagi kehidupan pendidikan, guru yang berkualitas tentunya akan menghasilkan output sumber daya manusia yang berkualitas juga. Dengan demikian upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang berarti tanpa adanya dukungan dari guru yang berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Karena guru merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional, guru dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik S-1 (strata satu) atau D-4 (diploma empat) dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Selain itu guru juga dituntut untuk berupaya dengan maksimal dalam menjalankan profesinya. Sebagai seorang yang profesional maka guru wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih yang dapat berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu guru harus bisa meningkatkan kinerjanya sebagai modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru memiliki kriteria yaitu pencapaian seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru dapat dikatakan telah mencapai kriteria apabila kinerja guru tersebut memiliki kualitas baik dalam lingkungan kelas maupun di luar kelas. Selain itu juga memiliki kompetensi guru yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kinerja guru memiliki beberapa indikator yaitu, pertama merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi. Guru harus mampu merencanakan kegiatan belajar mengajar, sebelum memberikan pembelajaran di kelas harus merencanakan dan mempersiapkan apa yang akan diberikan di kelas. Kedua

yaitu melaksanakan, seorang guru mampu melaksanakan pembelajaran di dalam kelas. Ketiga yaitu mampu melakukan evaluasi yaitu dengan melakukan penilaian dan memberikan perbaikan atau pengayaan di dalam kelas. Penilaian kinerja guru yaitu suatu penilaian seorang pengawas atau seorang kepala sekolah terhadap dirinya. Penilaian juga tidak hanya dilakukan oleh mereka melainkan oleh diri sendiri, teman sejawat dan siswa. Evaluasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi guru terhadap kinerjanya dan memberikan penilaian apakah kinerja tersebut sudah memenuhi kriteria atau belum.

Guru sebagai pendidik dalam melaksanakan tugas supaya kinerjanya tetap baik, maka haruslah memenuhi empat kompetensi dengan berbagai aspek di dalamnya. Keempat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Indikator esensialnya antara lain: a. Kompetensi Pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. b. Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. c. Kompetensi Sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. d. Kompetensi profesional merupakan penguasaan

materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Instrumen penilaian kinerja guru diukur berdasarkan empat kompetensi tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Instrumen penilaian kinerja guru ini dinilai oleh peserta didik, teman sejawat dan atasan. Data dari instrumen nantinya akan dianalisis dengan rasch model.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana konstruk instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan?
2. Bagaimana bukti validitas isi instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan?
3. Bagaimana bukti validitas konstruk instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan?
4. Bagaimana estimasi reliabilitas instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan?
5. Bagaimana capaian kinerja guru diukur dengan instrumen yang dikembangkan ditinjau dari empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Model Pengembangan

Penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian

pengembangan. Penelitian ini dipilih karena menghasilkan produk tertentu, berupa instrumen. Penelitian yang akan dilakukan adalah menyusun instrumen penilaian kinerja guru di pesantren, sehingga akan diperoleh produk setelah melalui tahapan yang telah ditentukan. Tahapan dari instrumen penilaian kinerja guru di pesantren ini menggunakan model yang disarankan oleh Mardhapi (2017: 132) yang telah dimodifikasi, yaitu: 1) menentukan spesifikasi/tujuan penyusunan instrumen, 2) menulis instrumen, 3) menentukan skala instrumen, 4) melakukan uji coba instrumen, (5) menganalisis butir instrumen, (6) memperbaiki instrumen, (7) merakit instrumen, (8) melaksanakan instrumen, (9) Menafsirkan hasil pengukuran instrumen.

B. Prosedur Pengembangan

Prosedur pengembangan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memodifikasi tahapan pengembangan instrumen oleh Mardhapi. Tahapannya sebagai berikut:

1. Menentukan spesifikasi/tujuan penyusunan instrumen

Spesifikasi instrumen berisi uraian yang menunjukkan keseluruhan karakteristik yang harus dimiliki suatu instrumen. Instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah instrumen penilaian kinerja guru pesantren. Penyusunan spesifikasi instrumen mencakup kegiatan:

a. Menentukan tujuan instrumen

Tujuan instrumen penilaian kinerja guru di pesantren adalah untuk

mengetahui kinerja guru dalam melakukan kegiatan proses belajar mengajar di dalam kelas. Guru dapat mengetahui sejauh mana kinerjanya dalam melakukan pembelajaran menurut siswa dengan menggunakan instrumen ini.

b. Menyusun kisi-kisi instrumen

Penyusunan kisi-kisi instrumen ini berdasarkan telaah dari pedoman kinerja guru tentang kompetensi guru, teori-teori, dan penelitian terdahulu yang relevan yang menghasilkan dimensi-dimensi yang akan digunakan untuk menilai kinerja guru. Dari dimensi-dimensi ini diuraikan dalam bentuk indikator-indikator kemudian dijadikan dalam bentuk butir-butir instrumen.

Kisi-kisi instrumen ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1: Dimensi dan Indikator-indikator Kinerja Guru

No	DIMENSI	INDIKATOR
1.	Kompetensi Pedagogik	A. Memahami perkembangan peserta didik
		B. Merencanakan kegiatan pembelajaran:
		- Menyusun Silabus
		- Menyusun RPP
		C. Melaksanakan kegiatan pembelajaran:
		- Membuka pembelajaran
		- Menciptakan suasana kelas
		- Menggunakan media pembelajaran
		- Menggunakan sumber belajar
		- Menggunakan metode pembelajaran
		- Menutup Pembelajaran
		D. Mengembangkan potensi peserta didik
		E. Mengevaluasi pembelajaran
2.	Kompetensi Kepribadian	A. Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil
		B. Memiliki kepribadian dewasa
		C. Memiliki kepribadian yang bijaksana
		D. Memiliki kepribadian berwibawa
		E. Memiliki akhlaq mulia dan dapat dijadikan teladan
		F. Memiliki kepribadian yang penyabar
		G. Memiliki sifat <i>wara'</i> (menjaga harga diri)
3	Kompetensi Sosial	A. Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik

		B. Berkomunikasi secara efektif dengan kepala sekolah, sesama guru, dan tenaga kependidikan
		C. Berkomunikasi secara efektif dengan orang tua/wali dan masyarakat sekitar
4	Kompetensi Profesional	A. Menguasai substansi keilmuan dibidangnya
		B. Memperluas dan memperdalam keilmuan dibidangnya

c. Memilih bentuk instrumen.

Instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini berbentuk persepsi peserta didik tentang kinerja guru di pesantren. Peserta didik tingkat menengah dianggap mampu menilai kinerja guru dengan mengisi angket yang diberikan setelah kegiatan proses belajar mengajar.

2. Menulis butir Instrumen.

Setelah penyusunan kisi-kisi, langkah selanjutnya adalah menulis butir-butir instrumen. Banyaknya butir instrumen untuk setiap indikator minimal satu butir, yang disesuaikan dengan penilaian kinerja guru yang diukur. Aspek-aspek yang harus dipertimbangkan dalam penulisan instrumen yaitu materi, konstruksi dan bahasa yang digunakan agar pengguna instrumen ini mudah memahami dan sesuai dalam memberikan penilaian.

Instrumen angket persepsi peserta didik terhadap kinerja guru meliputi pengantar untuk melakukan pengisian angket, petunjuk pengisian angket, dan butir-butir instrumen beserta pilihan jawaban berbentuk skala likert. Hasil yang diperoleh pada langkah ini disebut draf awal instrumen.

3. Menentukan Skala Instrumen

Pengembangan instrumen ini menggunakan skala likert dalam pilihan hasil angketnya yang berupa skala 1 sampai 4.

4. Menentukan sistem penskoran

Penelitian ini menggunakan sistem penskoran mentah atau perolehan yang mengacu pada skala likert yang digunakan yaitu skala 1 sampai 4 berdasarkan pilihan hasil masing-masing butir instrumen. Skor total kinerja guru merupakan jumlah dari keseluruhan skor masing-masing butir yang diperoleh dari penilaian peserta didik.

Kriteria menjadi bagian yang paling penting dalam melakukan kegiatan penilaian. Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru di pesantren ini mengacu pada BNSP (2012:17) yang menentukan pencapaian dianggap baik jika mencapai batas $\geq 70\%$ dari skor maksimum.

5. Menelaah Instrumen oleh Ahli

Instrumen yang telah dikembangkan butir-butirnya selanjutnya dianalisis oleh para ahli. Telaah instrumen ini bertujuan untuk mendapatkan validitas isi. Kegiatan penelaahan instrumen disertai kisi-kisi, dan angket instrumen. Ahli yang terlibat dalam telaah instrumen ini berjumlah 6 orang yang terdiri dari 2 ahli pengukuran, 2 ahli pendidikan, 1 ahli bidang agama dan 1 ahli bidang asesmen.

Penelaahan instrumen ini menggunakan pedoman penelaahan (lembar validasi) yang diserahkan kepada validator. Lembar validasi tersebut disusun berdasarkan kaedah penulisan instrumen tertulis yang mencakup materi, konstruksi, dan bahasa.

6. Melakukan uji coba

Uji coba dilakukan setelah angket instrumen diperbaiki dari saran dan masukan para ahli. Uji coba dilakukan dua kali yaitu uji coba terbatas dan uji

coba lapangan.

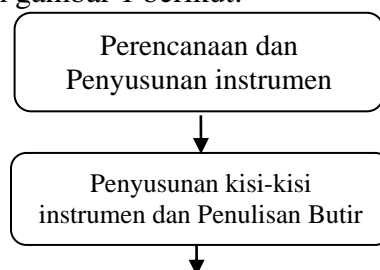
7. Menganalisis Instrumen.

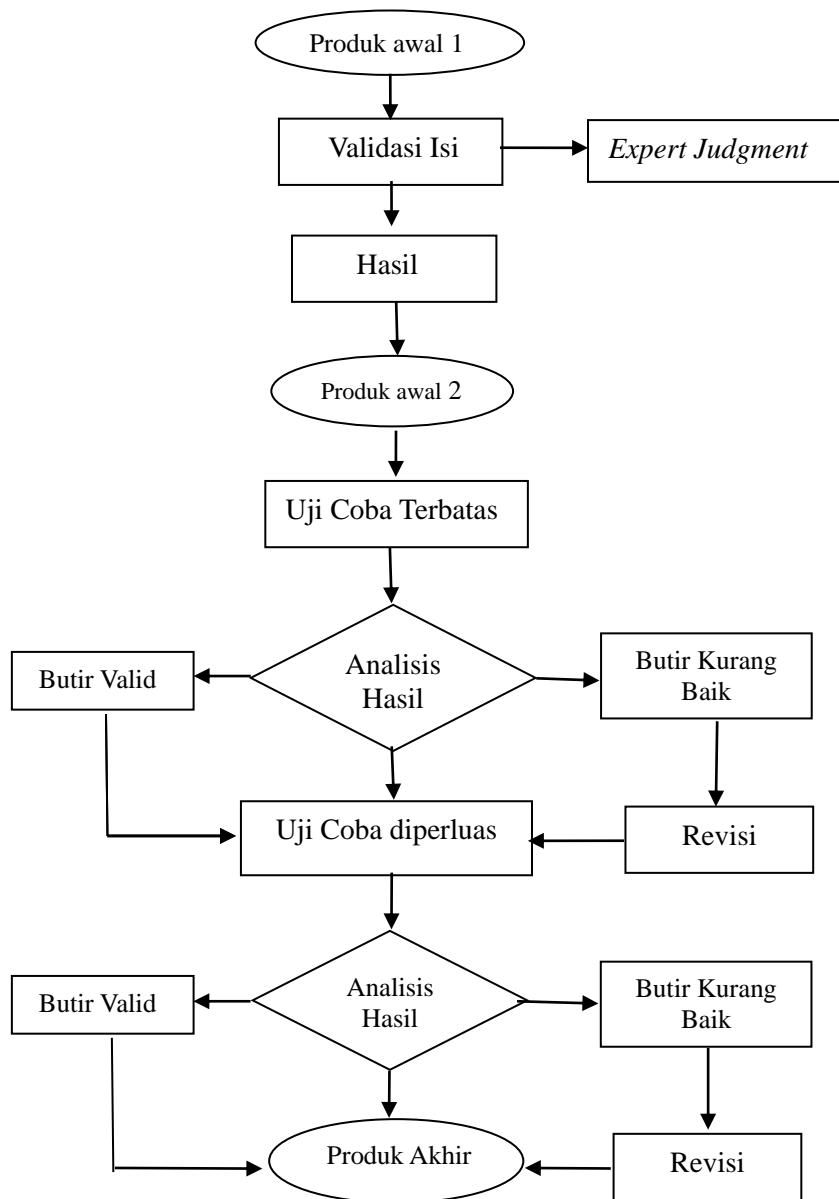
Hasil setelah uji coba lapangan dianalisis untuk membuktikan validitas dan mengestimasi reliabilitas. Bukti kesahihan validitas suatu instrumen berupa kesesuaian antara instrumen yang dikembangkan dengan tujuan pengukuran yang ingin dilakukan dengan menggunakan instrumen tersebut. Kesesuaian tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kesesuaian antara teori dan bukti empiris.

8. Merakit Instrumen

Setelah ditelaah oleh para ahli maka hasil penilaian dan masukan tersebut selanjutnya dianalisis. Berdasarkan hasil analisis tersebut dilakukan revisi dan perbaikan terhadap instrumen penilaian yang telah disusun. Selanjutnya butir-butir instrumen tersebut dirakit menjadi satu paket instrumen. Dalam proses perakitannya, instrumen diatur sedemikian rupa sehingga urutan instrumen dimulai dari yang paling mudah. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi kecemasan peserta uji coba instrumen.

Prosedur proses pengembangan instrumen penilaian kinerja guru di pesantren terdapat dalam gambar 1 berikut:





Gambar 1. Proses Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru di Pesantren
C. Desain Uji Coba Produk

Produk instrumen kinerja guru diuji cobakan pada peserta didik di pesantren karasidenan Surakarta.

1. Desain Uji Coba

a. Uji Coba Terbatas

Instrumen penilaian kinerja guru yang telah dikembangkan akan diuji cobakan untuk mengetahui kualitas instrumen yaitu validitas dan reliabilitasnya. Jumlah butir instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang digunakan sebanyak 52 butir.

Pembuktian validitas instrumen yang akan dilakukan terdiri dari validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi diperoleh dari proses validasi ahli secara deskriptif dengan Teknik Delphi dan analisis validitas butir menggunakan teknik V-Aiken yang telah dilakukan pada tahap perancangan dan perencanaan instrumen. Sedangkan validitas konstruk dibuktikan dari hasil pelaksanaan uji coba terbatas dengan menguji angket instrumen terhadap 190 peserta didik dari dua pesantren, yaitu pesantren Assalaam dan pesantren Imam Syuhodo. Data hasil uji coba terbatas ini dianalisis dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan model *second order confirmatory factor analysis* sampai memperoleh model yang fit. Estimasi reliabilitas konstruk menggunakan rumus reliabilitas omega (ω) sebagaimana dinyatakan widhiarso (2014). Estimasi reliabilitas konstruk dengan reliabilitas omega (ω) dilakukan dengan menggunakan muatan faktor (λ).

b. Uji coba Diperluas

Uji coba diperluas dilakukan pengukuran untuk mengetahui hasil penggunaan instrumen penilaian kinerja guru di pesantren. Uji coba diperluas dilakukan pada 1042 peserta didik yang berasal dari 7 pesantren (dalam hal ini pesantren berbeda dengan yang uji coba terbatas). Angket

instrumen penilaian kinerja guru yang digunakan yang valid sebanyak 51 butir. Data hasil uji coba diperluas ini dianalisis dengan model rasch.

2. Subjek Uji Coba

Penelitian ini dilaksanakan di pesantren karesidenan Surakarta, subjek uji coba terbatas dilaksanakan di dua pesantren dengan jumlah 190 peserta didik. Subjek uji coba diperluas dilaksanakan di 7 pesantren yang berbeda kabupaten dengan jumlah 1042 peserta didik. Berikut pesantren-pesantren yang menjadi tempat penelitian.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan lembar validasi/ lembar penilaian dan angket kinerja guru. Lembar validasi digunakan untuk memperoleh data tentang hasil validasi para ahli dan praktisi terhadap angket kinerja guru meliputi penilaian pada aspek materi, konstruksi dan bahasa untuk setiap butir dari instrumen kinerja guru yang telah dibuat.

D. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data deskripsi kuantitatif dan deskripsi kualitatif berdasarkan hasil dari pengumpulan data melalui instrumen penelitian berupa angket. Teknik analisis ini utamanya akan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang instrumen apa saja yang digunakan dalam model penilaian kinerja guru di pesantren? dan pertanyaan penelitian tentang bagaimana konstruk instrumen penilaian kinerja guru di pesantren?

berdasarkan hasil studi literatur, hasil observasi, hasil pra ujicoba.

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menjawab dari pertanyaan penelitian tentang bagaimana kinerja guru berdasarkan kompetensi guru. Data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan angket penilaian kinerja guru dianalisis secara kuantitatif untuk menentukan kevalidan dan kelayakan/reliabel. Data yang diperoleh dari hasil validasi oleh para ahli dianalisis untuk menjelaskan kevalidan dan kelayakan penggunaan instrumen penilaian kinerja guru yang telah dibuat. Adapun data hasil ujicoba digunakan untuk menjelaskan kevalidan dan kelayakan. Berikut ini dikemukakan tentang analisis data kevalidan dan kelayakan.

1. Validasi Isi/ konten

Expert judgment yang memvalidasi kualitas butir soal secara kualitatif terdiri dari ahli bidang pengukuran, ahli pendidikan, dan ahli Agama. Hasil dari expert judgment tersebut dianalisis secara kuantitatif menggunakan formula Aiken. Aiken merumuskan formula V Aiken's untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item dari segi sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur. Formula yang diajukan oleh Aiken adalah sebagai berikut (Azwar,

2012:113):

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

dimana:

V = indeks validitas butir

s = skor yang ditetapkan setiap rater dikurangi skor terendah dalam kategori yang dipakai ($s=r-l_0$, $\rightarrow r$ = skor pilihan rater dan l_0 = skor terendah dalam kategori penyekoran)

n = banyaknya rater

c = banyaknya rating/kriteria.

2. Validitas Konstruk

Membuktikan validitas konstruk digunakan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis / CFA*). Untuk memperoleh informasi apakah faktor atau komponen yang terbentuk didukung oleh data dengan teknik *second order Confirmatory Factor Analysis* sampai memperoleh model yang fit. Analisis *Confirmatory Factor Analysis* menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan melalui software Lisrel 8.80. (Ghozali & Fuad, 2014; Joreskog & Sorbom, 2006). Menurut Retnawati (2016: 64) model standar merupakan model yang diharapkan karena menunjukkan muatan faktor (koefisien jalur dari variabel ke variabel). Beberapa ahli menyatakan bahwa koefisien memiliki arti jika besarnya tidak kurang dari 0,4 dan signifikan yang ditunjukkan t-value (untuk taraf signifikansi 0,05, $t - value < 1,96$). *Goodness of fit model* ditentukan dengan cara melihat besarnya indeks *chi-Square* $< 2 df$; signifikansi $(p) \geq 0,05$; dan *Root Mean Square Approximation* (RMSEA) $\leq 0,08$.

3. Tingkat Reliabilitas

Reliabilitas adalah kehandalan suatu alat ukur, sebuah instrumen instrumen atau non instrumen dikatakan reliabel jika jawaban atau respon dari populasi, individu, atau grup yang sama walaupun diulang dari waktu ke waktu akan konsisten atau stabil terhadap butir instrumen. Menurut Djemari Mardapi

(2008:58), reliabilitas sering disamakan dengan konsistensi, stabilitas atau *dependability* yang pada prinsipnya menunjukkan pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Menurut Ebel & Frisbie (1986:71 & 78) reliabilitas dapat diketahui dengan menghitung koefisien korelasi antar variabel salah satunya dengan menggunakan pendekatan Tau-Ekivalen dan rumus yang dipilih adalah *Cronbach alpha* dan penghitungannya menggunakan bantuan program SPSS versi 16, *Cronbach alpha* dipilih karena karakteristik data tidak mempunyai cukup alasan berbentuk paralel. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi antar variabel maka semakin tinggi pula reliabilitas instrumen tersebut. Menurut Ebel dan Frisbie (1986:79) kriteria nilai reliabilitas yang baik adalah $> 0,7$ hal ini senada dengan Djemari Mardapi (2008), dan Brennan (2006). Adapun rumus untuk menghitung reliabilitas berdasarkan *Cronbach alpha* menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Ebel & Frisbie (1986: 79) yaitu seperti berikut,

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right],$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item
 V_t^2 = varian total

Pengukuran tingkat kesepakatan antar penilai (*inter-rater reliability*) terhadap lembar pengamatan sikap dan perilaku, proses pemesanan, angket

efektifitas model, keterlaksanaan model dalam kelas, dan lembar penilaian model hasil validasi digunakan koefisien Cohen's Kappa (Wood : 2007) dan *percentages of agreements* (Grinnell, 1988: 160). Untuk menghitung koefisien Cohen's Kappa (κ) digunakan formula yang dikemukakan oleh Cohen (2001: 657) sebagai berikut:

dimana:

κ = tingkat kesepakatan penilai (koefisien reliabilitas antar penilai)

f_0 = frekuensi hasil pengamatan

f_e = frekuensi yang diharapkan

N = banyaknya butir soal yang dinilai (diklasifikasi)

Kemudian untuk menghitung tingkat *percentages of agreements* antara kedua penilai yang datanya hanya ya atau tidak digunakan rumus yang dikemukakan oleh Grinnell (1988: 160) sebagai berikut,

$$\text{Percentage of agreement (R)} = \frac{\text{Agreements}}{\text{Disagreements} + \text{agreement}} \times 100\%$$

Menurut Feldt & Brennan batas bawah koefisien reliabilitas yang digunakan untuk suatu instrumen yang baik yaitu sebesar 0,70 (Linn, 1989: 106). Rincian kriteria kualitas reliabilitas suatu instrumen juga dapat dilihat berdasarkan ketentuan Altman D.G. (1991: 404), yaitu:

- *Less than 0.2 = Poor Agreement*
- *0.20 to 0.40 = Fair Agreement*
- *0.41 to 0.60 = Moderate Agreement*
- *0.61 to 0.80 = Good Agreement*
- *0.81 to 1.00 = Very Good Agreement*

Reliabilitas konstruk instrumen kinerja guru pesantren dalam penelitian ini

menggunakan rumus koefisien reliabilitas komposit McDonald atau koefisien Omega (ω). Estimasi reliabilitas instrumen diperoleh dari *factor loading* output hasil analisis *second order* CFA. Widhiarso (2014:117) mengemukakan bahwa reliabilitas yang diawali dengan analisis faktor konfirmatori dengan pendekatan SEM pada model pengukuran multidimensi diantaranya dapat dilakukan dengan koefisien reliabilitas konstruk McDonald atau koefisien Omega (ω). Berikut rumus untuk menghitung koefisien Omega (ω):

$$\omega = \frac{(\sum_{i=1}^i \lambda_i)^2}{(\sum_{i=1}^i \lambda_i)^2 + (\sum_{i=1}^i 1 - \lambda_i^2)}$$

keterangan: λ_i = *factor loading* terstandarisasi indikator ke-i

Kriteria koefisien reliabilitas mengacu pada Hair et al. (2010:688) yaitu koefisien reliabilitas > 0,7 kategori baik, sedangkan koefisien reliabilitas 0,6 – 0,7 kriteria dapat diterima asalkan indikator validitas konstruk model tergolong baik.

4. Kecocokan Butir (*Item Fit Model*) dengan model Rasch

Uji kecocokan butir pada penelitian ini menggunakan pendekatan *rasch model*. Uji kecocokan butir dengan pendekatan *rasch model* dilakukan dengan melihat fit atau tidaknya butir terhadap model. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Program Winstep. Menurut Boone *et al* (2004) serta Bond & Fox (2005), nilai outfit means-square, outfit z-standard, dan point measure correlation merupakan kriteria yang digunakan untuk melihat tingkat kecocokan butir (item fit). Adapun butir dikatakan cocok atau sesuai apabila, (1) nilai outfit mean square (MNSQ) yang diterima: $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$, (2) nilai outfit z-standard

(ZSTD) yang diterima: $-2,0 < ZSTD < 2,0$. (3) nilai point measure correlation (pt-measure corr): $0,4 < \text{pt-measure corr} < 0,85$ (Boone et al, 2014). Adapun apabila terdapat salah satu dari ketiga kriteria kecocokan butir terpenuhi berdasarkan kriteria di atas maka item dapat dinyatakan fit dengan model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

A. Hasil Pengembangan Produk Awal

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan instrumen penilaian

yang dikembangkan berdasarkan spesifikasi butir instrumen. Spesifikasi butir instrumen disusun berdasarkan kajian teoritis, telaah buku pedoman PK guru dan penelitian terdahulu yang relevan terkait kinerja guru. Spesifikasi butir instrumen yang disusun tersebut menghasilkan draft awal konstruk instrumen yang dikemas dalam kisi-kisi instrumen. Selanjutnya draft awal ini divalidasi dan disempurnakan oleh 6 ahli (*expert judgment*). Proses ini menghasilkan draft instrumen penilaian kinerja guru yang ke-2. Hasil dari tahapan ini adalah berupa rancangan instrumen kinerja guru yang sudah siap diuji cobakan ke responden.

Instrumen ini terdiri dari 4 dimensi yang akan digunakan untuk menilai kinerja guru yaitu dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Instrumen penilaian kinerja guru ini dari 4 dimensi diuraikan menjadi indikator-indikator dan dikembangkan menjadi butir-butir instrumen sebanyak 56 butir.

Kisi-kisi instrumen dan butir instrumen yang telah dikembangkan terlebih dahulu dilakukan telaah dan divalidasi oleh 6 ahli. Validator memberikan penilaiannya pada lembar penilaian validasi. Retnawati (2015:5), menyatakan tugas ahli adalah melihat kesesuaian indikator dengan kesesuaian teori, melihat kesesuaian instrumen dengan indikator butir, melihat kebenaran konsep butir instrumen, kebenaran isi, bahasa dan budaya.

Hasil penilaian validasi instrumen oleh para ahli ini bersifat kualitatif dan kuantitatif. Hasil penilaian para ahli secara kualitatif berupa pernyataan yang menyatakan bahwa instrumen telah layak dan siap digunakan untuk penelitian. Pernyataan tersebut diperoleh bila masukan dan saran dari para ahli sudah

direvisi. Sedangkan hasil secara kuantitatif yaitu penilaian para ahli terhadap kesesuaian butir dengan indikator yang menggunakan skala Likert. Skala Likert yang digunakan 5 pilihan terdiri dari Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

Selanjutnya setelah divalidasi oleh ahli maka hasil penilaiannya dianalisis dengan menggunakan formula indeks V Aiken untuk mengetahui hasil dari validitas isi instrumen. Hasil perhitungan indeks V Aiken dibandingkan dengan nilai V Aiken tabel yaitu 0,79 (Aiken, 1985:134). Nilai V Aiken tabel diperoleh dari jumlah rater (ahli) 6 dan banyaknya kategori pilihan jawaban penilaian instrumen ada 5 yaitu: STS, TS, KS, S dan SS. Skor untuk masing-masing pilihan kategori adalah STS = 1, TS = 2, KS = 3, S = 4 dan SS = 5. Adapun hasil dari penghitungan indeks V Aiken adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Penghitungan Indeks V Aiken

No	s1	s2	s3	s4	s5	s6	Σs	n (c -1)	V	Kesimpulan
1	4	4	4	4	3	3	22	24	0,92	valid
2	3	4	4	4	4	3	22	24	0,92	valid
3	3	3	4	4	3	4	21	24	0,88	valid
4	4	4	3	4	3	4	22	24	0,92	valid
5	3	4	3	4	3	3	20	24	0,83	valid
6	4	3	4	4	4	3	22	24	0,92	valid
7	4	3	4	4	3	3	21	24	0,88	valid
8	3	4	3	4	3	4	21	24	0,88	valid
9	3	3	4	4	4	3	21	24	0,88	valid
10	4	4	4	4	4	4	24	24	1,00	valid
11	3	4	4	4	4	4	23	24	0,96	valid
12	4	4	4	4	3	3	22	24	0,92	valid
13	4	4	4	4	4	4	24	24	1,00	valid
14	3	4	3	4	4	3	21	24	0,88	valid
15	4	4	4	4	3	3	22	24	0,92	valid
16	3	4	4	3	4	3	21	24	0,88	valid
17	4	4	4	3	4	4	23	24	0,96	valid

18	3	4	3	4	3	3	20	24	0,83	valid
19	3	3	4	4	3	4	21	24	0,88	valid
20	4	4	3	3	4	4	22	24	0,92	valid
21	4	4	4	3	4	4	23	24	0,96	valid
22	3	4	4	3	3	4	21	24	0,88	valid
23	4	4	4	4	4	4	24	24	1,00	valid
24	3	4	3	4	3	3	20	24	0,83	valid
25	3	4	3	4	3	3	20	24	0,83	valid
26	3	3	4	3	4	3	20	24	0,83	valid
27	4	4	4	3	3	3	21	24	0,88	valid
28	4	4	3	3	4	4	22	24	0,92	valid
29	4	4	4	4	4	4	24	24	1,00	valid
30	3	3	4	4	4	4	22	24	0,92	valid
31	4	4	3	4	3	4	22	24	0,92	valid
32	4	4	4	3	4	3	22	24	0,92	valid
33	4	4	4	4	3	3	22	24	0,92	valid
34	3	3	4	4	4	4	22	24	0,92	valid
35	3	4	3	4	4	4	22	24	0,92	valid
36	4	4	3	4	4	3	22	24	0,92	valid
37	4	3	4	3	3	3	20	24	0,83	valid
38	3	3	4	3	4	3	20	24	0,83	valid
39	4	4	4	3	4	4	23	24	0,96	valid
40	3	4	3	4	3	4	21	24	0,88	valid
41	4	4	3	4	3	4	22	24	0,92	valid
42	4	4	4	4	4	3	23	24	0,96	valid
43	3	4	3	4	3	3	20	24	0,83	valid
44	3	3	4	4	4	3	21	24	0,88	valid
45	4	3	3	3	4	4	21	24	0,88	valid
46	4	4	4	4	3	3	22	24	0,92	valid
47	3	3	4	4	4	4	22	24	0,92	valid
48	4	4	4	4	3	3	22	24	0,92	valid
49	4	4	3	3	3	4	21	24	0,88	valid
50	4	4	3	4	4	3	22	24	0,92	valid
51	4	4	4	4	4	4	24	24	1,00	valid
52	3	3	4	4	4	4	22	24	0,92	valid

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa nilai V Aiken pada keseluruhan butir instrumen melebihi dari nilai V Aiken tabel $\geq 0,79$, yaitu sebesar 0,83 – 1,00. Hal ini membuktikan bahwa seluruh nilai butir instrumen kinerja guru

memiliki validitas isi yang baik ditinjau dari kesesuaiannya dengan indikator. Hal ini berarti bahwa instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan secara teoritis terbukti memiliki validitas isi yang baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa instrumen penilaian kinerja guru yang dikembangkan dalam penelitian ini ditinjau dari isinya dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga telah layak digunakan atau diuji cobakan ke pesantren.

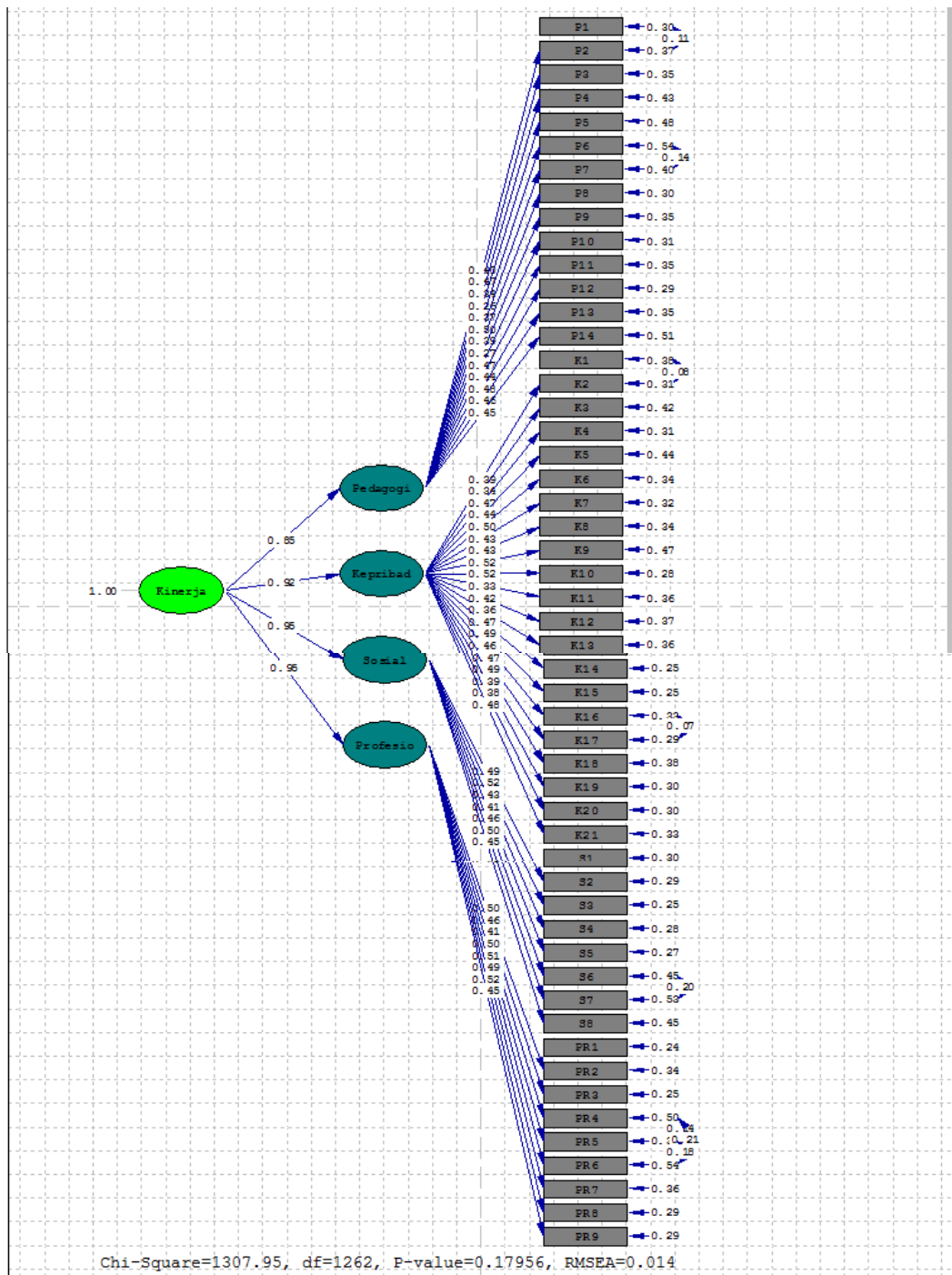
B. Hasil Uji Coba Produk

1. Uji Coba Terbatas

Uji coba terbatas terhadap produk penelitian ini berupa instrumen penilaian kinerja guru di pesantren. Uji coba terbatas ini dilaksanakan di dua pesantren yang ada di kabupaten Sukoharjo yaitu pesantren Assalaam dan pesantren Imam Syuhodo. Jumlah responden pada uji coba terbatas ini sebanyak 190 peserta didik.

Data hasil yang diperoleh dari uji coba terbatas instrumen kinerja guru ini dianalisis dengan bantuan program Lisrel menggunakan *second order Confirmatory Analisis Factor (CFA)*. CFA dilakukan untuk mengetahui model cocok mengukur konstruk instrumen yang telah disusun. Kecocokan model ini dengan melihat nilai *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* $< 0,08$ dan *p-value* $> 0,05$ dari output, jika nilai *RMSEA* $< 0,08$ maka telah memenuhi kriteria model cocok dan jika *p-value* $> 0,05$ maka kriteria model cocok telah memenuhi juga. (Browne dan Cudeck, 1993; Howkins, 2001: 398; Joreskog, 1993: 124).

Output lisrel dapat dilihat di bawah ini dari hasil grafik estimate dari $N = 190$ peserta didik:



Gambar 2. Model Pengukuran Instrumen Kinerja Guru

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa nilai RSMEA = 0.014, Chi-square = 1307.95 dengan df = 1262 dan p-value = 0.17956. Nilai tersebut menggambarkan bahwa model telah fit. Sedangkan nilai t-value dan *Standardized*

Kode Variabel	Standarized Loading Factor	t-value	Keterangan
P1	0.64	*	Valid
P2	0.53	7.80	Valid
P3	0.61	7.31	Valid
P4	0.45	5.58	Valid
P5	0.34	4.38	Tidak Valid
P6	0.43	5.38	Valid
P7	0.60	7.20	Valid
P8	0.56	6.82	Valid
P9	0.40	5.03	Valid
P10	0.63	7.44	Valid
P11	0.58	7.02	Valid
P12	0.65	7.68	Valid
P13	0.59	7.13	Valid
P14	0.52	6.39	Valid
K1	0.41	*	Valid
K2	0.57	5.66	Valid
K3	0.46	4.51	Valid
K4	0.64	5.25	Valid
K5	0.55	4.94	Valid
K6	0.65	5.28	Valid
K7	0.60	5.13	Valid
K8	0.59	5.09	Valid
K9	0.60	5.14	Valid
K10	0.70	5.42	Valid
K11	0.48	4.60	Valid
K12	0.57	5.01	Valid
K13	0.51	4.75	Valid
K14	0.69	5.39	Valid
K15	0.70	5.42	Valid
K16	0.62	5.19	Valid
K17	0.66	5.31	Valid
K18	0.62	5.18	Valid
K19	0.57	5.02	Valid
K20	0.57	5.01	Valid
K21	0.64	5.24	Valid
S1	0.70	*	Valid
S2	0.68	8.65	Valid
S3	0.72	9.20	Valid
S4	0.64	8.15	Valid
S5	0.63	8.05	Valid
S6	0.57	7.32	Valid
S7	0.57	7.27	Valid
S8	0.56	7.20	Valid
PR1	0.72	*	Valid
PR2	0.66	8.62	Valid

PR3	0.68	8.96	Valid
PR4	0.51	6.64	Valid
PR5	0.64	8.39	Valid
PR6	0.57	7.53	Valid
PR7	0.63	8.32	Valid
PR8	0.70	9.25	Valid
PR9	0.65	8.55	Valid

Loading Factor (SLF) dari data N = 190 siswa dapat dilihat dalam tabel 2 sebagai berikut:

* Langsung disetting default (fixed) oleh lisrel

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat bahwa semua butir/variabel observed memiliki nilai SLF > 0.4 dengan nilai t-value signifikan (> 1.96). Hal ini membuktikan bahwa tiap-tiap variabel-variabel observed yang digunakan benar-benar signifikan dalam mengukur variabel latennya. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa 51 dari 52 variabel observed terbukti valid mampu mengukur konstruk kinerja guru.

Hasil perhitungan reliabilitas konstruk dengan menggunakan reliabilitas omega instrumen penilaian kinerja guru dapat dilihat dalam tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Perhitungan Reliabilitas Omega

Butir	SLF (λ_i)	λ_i^2	$1 - \lambda_i^2$
P1	0,64	0,4096	0,5904
P2	0,53	0,2809	0,7191
P3	0,61	0,3721	0,6279
P4	0,45	0,2025	0,7975
P5	0,34	0,1156	0,8844
P6	0,43	0,1849	0,8151
P7	0,6	0,36	0,64
P8	0,56	0,3136	0,6864
P9	0,4	0,16	0,84
P10	0,63	0,3969	0,6031
P11	0,58	0,3364	0,6636
P12	0,65	0,4225	0,5775
P13	0,59	0,3481	0,6519
P14	0,52	0,2704	0,7296
K1	0,41	0,1681	0,8319
K2	0,57	0,3249	0,6751

K3	0,46	0,2116	0,7884
K4	0,64	0,4096	0,5904
K5	0,55	0,3025	0,6975
K6	0,65	0,4225	0,5775
K7	0,6	0,36	0,64
K8	0,59	0,3481	0,6519
K9	0,6	0,36	0,64
K10	0,7	0,49	0,51
K11	0,48	0,2304	0,7696
K12	0,57	0,3249	0,6751
K13	0,51	0,2601	0,7399
K14	0,69	0,4761	0,5239
K15	0,7	0,49	0,51
K16	0,62	0,3844	0,6156
K17	0,66	0,4356	0,5644
K18	0,62	0,3844	0,6156
K19	0,57	0,3249	0,6751
K20	0,57	0,3249	0,6751
K21	0,64	0,4096	0,5904
S1	0,7	0,49	0,51
S2	0,68	0,4624	0,5376
S3	0,72	0,5184	0,4816
S4	0,64	0,4096	0,5904
S5	0,63	0,3969	0,6031
S6	0,57	0,3249	0,6751
S7	0,57	0,3249	0,6751
S8	0,56	0,3136	0,6864
PR1	0,72	0,5184	0,4816
PR2	0,66	0,4356	0,5644
PR3	0,68	0,4624	0,5376
PR4	0,51	0,2601	0,7399
PR5	0,64	0,4096	0,5904
PR6	0,57	0,3249	0,6751
PR7	0,63	0,3969	0,6031
PR8	0,7	0,49	0,51
PR9	0,65	0,4225	0,5775
Σ	30,76	946,1776	33,4228

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas konstruk McDonald atau koefisien Omega (ω) adalah

$$\omega = \frac{946,1776}{946,1776 + 33,4228} = 0,967$$

Hasil reliabilitas konstruk instrumen $0.967 \geq 0.70$ berarti reliabel. Hal ini didasari pada koefisien reliabilitas telah melebihi kriteria $\geq 0,70$, maka instrumen dikatakan reliabel (Gronlund & Linn, 1965; Nunnaly, 1994). Dengan demikian hasil estimasi reliabilitas instrumen penilaian kinerja guru di pesantren bermakna bahwa pengukuran yang telah dilakukan konsisten / ajeg. Hasil ini menunjukkan bahwa temuan instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang telah dikembangkan pada penelitian ini telah reliabel.

2. Uji Diperluas

Hasil uji diperluas instrumen penilaian kinerja guru di pesantren dilaksanakan di 9 pesantren yang berada di karesidenan Surakarta. Responden terdiri dari peserta didik, teman sejawat guru dan atasan. Penilai kinerja guru dari peserta didik berjumlah 1042, utk teman sejawat guru berjumlah 253 guru, sedangkan atasan menilai kinerja guru sebanyak 205 orang guru. Data dari uji diperluas ini dianalisis dengan menggunakan Rasch Model. Analisis rasch model yang dibahas meliputi: kecocokan butir (item fit), tingkat kesulitan butir (item difficulty), dan fungsi informasi (IF) dan kesalahan pengukuran (SEM). Hasil analisis rasch model dari data penilaian instrumen peserta didik, teman sejawat guru dan atasan dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut:

A. Penilaian peserta Didik

1. Kecocokan Butir (*Item Fit*)

Uji kecocokan butir pada penelitian ini menggunakan pendekatan *rasch model*. Uji kecocokan butir dengan pendekatan *rasch model* dilakukan dengan melihat fit atau tidaknya butir terhadap model. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Program Winstep. Menurut Boone *et al* (2004) serta Bond & Fox (2005), nilai outfit means-square, outfit z-standard, dan point measure correlation merupakan kriteria yang digunakan untuk melihat tingkat kecocokan butir (item fit). Adapun butir dikatakan cocok atau sesuai apabila, (1) nilai outfit mean square (MNSQ) yang diterima: $0,5 < MNSQ < 1,5$, (2) nilai outfit z-standard (ZSTD) yang diterima: $-2,0 < ZSTD < 2,0$. (3) nilai point measure correlation (pt-measure corr): $0,4 < \text{pt-measure corr} < 0,85$ (Boone et al, 2014).

Nilai ZSTD sangat dipengaruhi oleh jumlah sampel. Ketika ukuran sampel sangat besar, maka dapat dipastikan bahwa nilai ZSTD akan selalu diatas 3 atau dengan kata lain model akan tidak fit, sehingga banyak ahli merekomendasikan untuk tidak menyertakan hasil nilai ZSTD ketika ukuran sampel yang dipakai dalam kalibrasi adalah besar ($N > 500$) (Sumintono & Widiharso, 2015). Berdasarkan pernyataan tersebut dalam penelitian ini tidak menggunakan output ZSTD dikarenakan jumlah responden lebih dari 1000 peserta didik yaitu 1042. Tabel 4 adalah tabel hasil analisis kecocokan butir menggunakan program winstep.

Tabel 4. Hasil analisis kecocokan butir

Item	Outfit MNSQ	Ket	PT-Measure Corr	Ket	Kesimpulan
4	1,68	Tidak fit	0,27	Tidak fit	Tidak Fit
41	1,34	Fit	0,48	fit	fit
21	1,26	fit	0,4	Tidak fit	fit
5	1,35	fit	0,37	Tidak fit	fit
40	1,31	fit	0,44	fit	fit
24	1,34	fit	0,39	Tidak fit	fit
14	1,25	fit	0,35	Tidak fit	fit
16	1,27	fit	0,39	Tidak fit	fit
42	1,24	fit	0,51	fit	fit
22	1,17	fit	0,49	fit	fit
18	1,17	fit	0,43	fit	fit
48	1,16	fit	0,47	fit	fit
13	1,15	fit	0,45	fit	fit
46	1,14	fit	0,47	fit	fit
12	1,13	fit	0,42	fit	fit
26	1,11	fit	0,43	fit	fit
2	1,08	fit	0,44	fit	fit
3	1,06	fit	0,39	Tidak fit	fit
8	1,05	fit	0,43	fit	fit
6	1,05	fit	0,44	fit	fit
31	1,03	fit	0,51	fit	fit
32	0,97	fit	0,45	fit	fit
25	1,01	fit	0,49	fit	fit
51	0,94	fit	0,51	fit	fit
1	0,99	fit	0,46	fit	fit
49	0,95	fit	0,53	fit	fit
47	0,95	fit	0,54	fit	fit
17	0,92	fit	0,5	fit	fit
7	0,88	fit	0,45	fit	fit
38	0,93	fit	0,46	fit	fit
36	0,87	fit	0,54	fit	fit
11	0,93	fit	0,47	fit	fit
10	0,93	fit	0,52	fit	fit
33	0,93	fit	0,45	fit	fit
34	0,88	fit	0,53	fit	fit
9	0,87	fit	0,5	fit	fit
15	0,85	fit	0,5	fit	fit

Item	Outfit MNSQ	Ket	PT-Measure Corr	Ket	Kesimpulan
44	0,85	fit	0,53	fit	fit
23	0,82	fit	0,54	fit	fit
39	0,87	fit	0,51	fit	fit
27	0,79	fit	0,52	fit	fit
50	0,85	fit	0,56	fit	fit
29	0,85	fit	0,52	fit	fit
20	0,82	fit	0,51	fit	fit
28	0,79	fit	0,53	fit	fit
37	0,8	fit	0,54	fit	fit
35	0,78	fit	0,57	fit	fit
19	0,8	fit	0,57	fit	fit
45	0,74	fit	0,54	fit	fit
43	0,74	fit	0,58	fit	fit
30	0,72	fit	0,56	fit	fit

Tabel 4 merupakan tabel hasil analisis kecocokan butir. Tabel 4 menganalisis sebanyak 51 butir pertanyaan. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat item nomor 4 memiliki nilai outfit MNSQ sebesar 1,68 dan nilai pt-measure corr sebesar 0,27. Berdasarkan kriteria kecocokan model maka butir no 4 tidak memenuhi kriteria (tdk fit) sehingga tidak bisa diikutsertakan pada analisis berikutnya. Selanjutnya dapat dilihat juga pada kolom pt-measure corr, item 21, 5, 24, 14, dan 16 (bertanda kuning) memiliki nilai pt-measure corr yang tidak memenuhi kecocokan butir, namun nilai outfit MNSQ pada item tersebut masih memenuhi kriteria kecocokan butir. Berdasarkan hal tersebut maka item 21, 5, 24, 14, dan 16 masih bisa dipertahankan dan dapat diikutsertakan pada analisis berikutnya.

2. Tingkat Kesulitan Butir (Item difficulty)

Setelah melakukan uji kecocokan butir maka tahap selanjutnya adalah

analisis tingkat kesulitan butir. Tingkat kesulitan butir pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program winstep. Tingkat kesulitan butir menganalisis sebanyak 50 butir pertanyaan. Tabel 5 berikut adalah hasil analisis tingkat kesulitan butir yang telah dilakukan.

Tabel 5. Tingkat Kesulitan Butir

Item	Tingkat Kesulitan (b)	Kategori
3	0,95	Sedang/baik
41	0,78	Sedang/baik
48	0,69	Sedang/baik
46	0,64	Sedang/baik
5	0,6	Sedang/baik
42	0,51	Sedang/baik
47	0,49	Sedang/baik
40	0,48	Sedang/baik
50	0,47	Sedang/baik
22	0,38	Sedang/baik
13	0,37	Sedang/baik
10	0,3	Sedang/baik
6	0,29	Sedang/baik
19	0,28	Sedang/baik
49	0,27	Sedang/baik
25	0,19	Sedang/baik
43	0,18	Sedang/baik
35	0,17	Sedang/baik
44	0,17	Sedang/baik
30	0,13	Sedang/baik
18	0,13	Sedang/baik
31	0,11	Sedang/baik
12	0,07	Sedang/baik
1	0,05	Sedang/baik
9	0,05	Sedang/baik
34	0,04	Sedang/baik
29	0,04	Sedang/baik
2	0,02	Sedang/baik
26	0,02	Sedang/baik
20	0,02	Sedang/baik

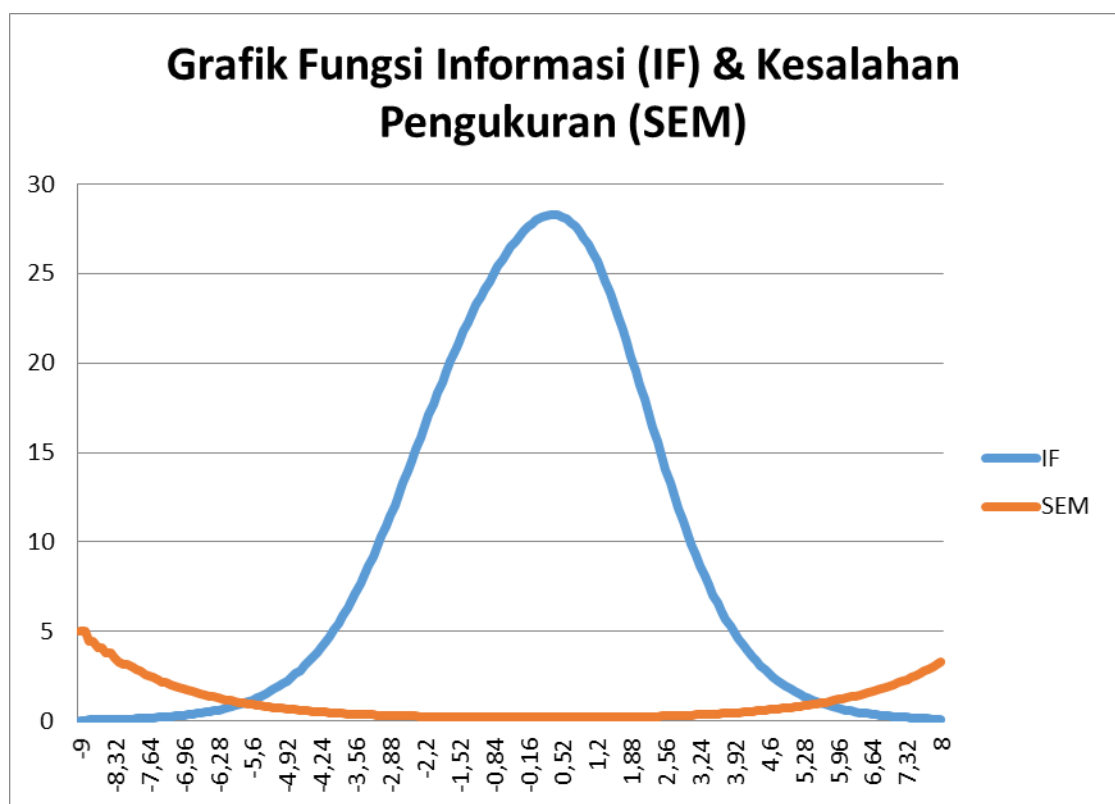
Item	Tingkat Kesulitan (b)	Kategori
37	-0,03	Sedang/baik
23	-0,05	Sedang/baik
11	-0,05	Sedang/baik
45	-0,14	Sedang/baik
36	-0,15	Sedang/baik
17	-0,22	Sedang/baik
28	-0,24	Sedang/baik
51	-0,27	Sedang/baik
16	-0,32	Sedang/baik
8	-0,36	Sedang/baik
39	-0,36	Sedang/baik
24	-0,4	Sedang/baik
15	-0,5	Sedang/baik
27	-0,5	Sedang/baik
38	-0,57	Sedang/baik
7	-0,63	Sedang/baik
32	-0,7	Sedang/baik
21	-0,79	Sedang/baik
33	-0,79	Sedang/baik
14	-1,11	Sedang/baik

Tabel 5 merupakan tabel hasil analisis tingkat kesulitan butir. Output tingkat kesulitan pada tabel 5 sudah berurutan berdasarkan yang paling tinggi ke terendah. Tabel tersebut menunjukkan keseluruhan butir yang dianalisis berada pada kisaran -2 dan 2. Berdasarkan Baker (2001) karakteristik butir pada parameter yang baik adalah pada tingkat kesulitan -2 sampai dengan 2, dengan demikian keseluruhan item memenuhi kriteria tingkat kesulitan yang baik untuk mengukur penilaian kinerja guru di pesantren.

3. Fungsi Informasi (IF) dan Kesalahan pengukuran (SEM)

Fungsi informasi digunakan untuk mengungkap kemampuan laten yang

diukur dengan menggunakan tes yang dinyatakan melalui sumbangan butir. Fungsi informasi tes juga merupakan jumlah dari fungsi tiap butir. Fungsi informasi berbanding terbalik dengan kesalahan pengukuran (SEM). Nilai fungsi informasi perangkat tes akan tinggi jika butir-butir penyusun tes mempunyai fungsi informasi yang tinggi. Berikut adalah gambaran kurva dari hubungan antara fungsi informasi dan kesalahan pengukuran.



Gambar 3. Grafik hubungan fungsi informasi (IF) dan kesalahan pengukuran (SEM)

Gambar 3 menunjukkan tes ini memberikan informasi maksimum sebesar 28,29 dan memiliki kesalahan pengukuran sebesar 0,188 jika diberikan kepada peserta didik dengan kemampuan sedang yaitu 0,35 (dapat dilihat pada tabel IF dan SEM excel). Batas bawah dan batas atas interval tersebut merupakan skor

kemampuan dimana kemampuan grafik fungsi informasi dan kesalahan pengukuran berpotongan pada interval tersebut. Grafik tersebut menandai bahwa semakin besar nilai fungsi informasi maka semakin kecil kesalahan pengukurannya (SEM). Grafik dibuat menggunakan ms excel.

B. Penilaian Teman Sejawat Guru

1. Kecocokan Butir (*Item Fit Model*)

Uji kecocokan butir pada penilaian instrumen kinerja guru oleh teman sejawat guru ini menggunakan pendekatan *rasch model*. Uji kecocokan butir dengan pendekatan *rasch model* dilakukan dengan melihat fit atau tidaknya butir terhadap model. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Program Winstep. Menurut Boone *et al* (2004) serta Bond & Fox (2005), nilai outfit means-square, outfit z-standard, dan point measure correlation merupakan kriteria yang digunakan untuk melihat tingkat kecocokan butir (item fit). Adapun butir dikatakan cocok atau sesuai apabila, (1) nilai outfit mean square (MNSQ) yang diterima: $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$, (2) nilai outfit z-standard (ZSTD) yang diterima: $-2,0 < \text{ZSTD} < 2,0$. (3) nilai point measure correlation (pt-measure corr): $0,4 < \text{pt-measure corr} < 0,85$ (Boone et al, 2014). Adapun apabila terdapat salah satu dari ketiga kriteria kecocokan butir terpenuhi berdasarkan kriteria diatas maka item dapat dinyatakan fit dengan model. Berikut adalah tabel hasil analisis kecocokan butir dengan menggunakan Program Winstep.

Tabel 6. Hasil analisis kecocokan butir

Item	Outfit MNSQ	Outfit ZSTD	PT-Measure Corr	Goodness of Fit
K20	2,17	4,5	0,52	Fit
S46	2,05	7,7	0,52	Fit
S44	1,41	3,1	0,66	Fit
S45	1,37	2,8	0,65	Fit
K22	1,12	0,8	0,62	Fit
K18	1,11	0,6	0,58	Fit
K37	0,96	-0,1	0,57	Fit
K26	0,95	-0,2	0,64	Fit
k19	1,01	0,1	0,62	Fit
K30	0,99	0	0,69	Fit
K21	0,83	-1	0,65	Fit
K36	0,98	0	0,67	Fit
K38	0,87	-0,7	0,64	Fit
K33	0,96	-0,3	0,67	Fit
K35	0,86	-0,9	0,67	Fit
K27	0,78	-1,5	0,68	Fit
K23	0,89	-0,8	0,68	Fit
K24	0,71	-2	0,71	Fit
K25	0,62	-1,6	0,62	Fit
K28	0,69	-2,2	0,72	Fit
K34	0,67	-2,5	0,72	Fit
S42	0,63	-2,8	0,72	Fit
S43	0,67	-2,4	0,72	Fit
K32	0,73	-1,6	0,71	Fit
K29	0,61	-3,1	0,74	Fit
K31	0,53	-3	0,72	Fit

Tabel 6 merupakan tabel hasil analisis kecocokan butir (Item fit). Tabel 6 menganalisis sebanyak 26 item penilaian oleh teman sejawat guru dengan responden sejumlah 253. Tanda kuning pada tabel 6 menunjukkan tidak terpenuhinya item pada salah satu kriteria kecocokan butir Pemodelan Rasch, namun dapat dilihat pula pada beberapa butir yang bertanda kuning masih terdapat minimal satu kriteria terpenuhinya item fit sehingga hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan item memenuhi uji kecocokan model.

2. Tingkat Kesulitan Butir (Item difficulty)

Setelah melakukan uji kecocokan butir maka tahap selanjutnya adalah analisis tingkat kesulitan butir. Tingkat kesulitan butir pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program winstep. Tingkat kesulitan butir menganalisis sebanyak 26 item penilaian teman sejawat. Tabel 7 berikut adalah hasil analisis tingkat kesulitan butir yang telah dilakukan.

Tabel 7. Tingkat kesulitan butir

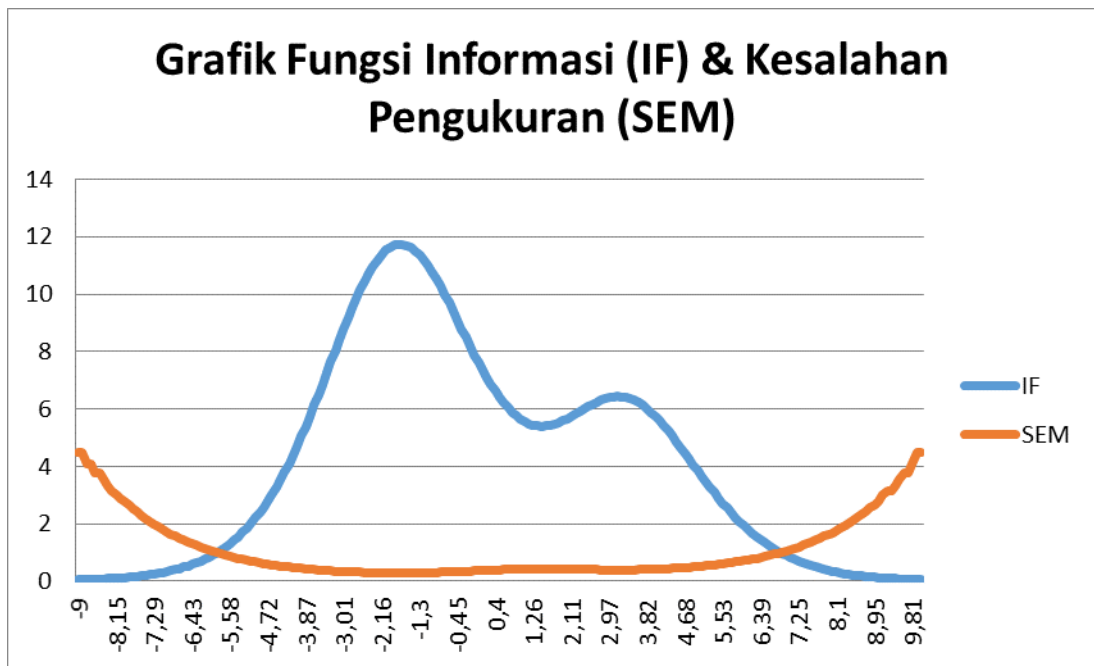
Item	Tingkat Kesulitan (b)	Kategori
S46	2,08	Tinggi/ tidak baik
S44	1,16	Sedang/baik
S45	0,94	Sedang/baik
K33	0,52	Sedang/baik
K23	0,44	Sedang/baik
K22	0,32	Sedang/baik
K30	0,25	Sedang/baik
K29	0,23	Sedang/baik
K34	0,13	Sedang/baik
K24	0,09	Sedang/baik
S42	0,04	Sedang/baik
K27	-0,01	Sedang/baik
K35	-0,01	Sedang/baik
S43	-0,03	Sedang/baik
K28	-0,06	Sedang/baik
K36	-0,2	Sedang/baik
K21	-0,25	Sedang/baik
K38	-0,28	Sedang/baik
K26	-0,33	Sedang/baik
K31	-0,43	Sedang/baik
K32	-0,43	Sedang/baik
k19	-0,64	Sedang/baik
K20	-0,64	Sedang/baik
K18	-0,8	Sedang/baik
K37	-0,88	Sedang/baik

K25	-1,22	Sedang/baik
-----	-------	-------------

Tabel 7 merupakan tabel hasil analisis tingkat kesulitan butir. Output tingkat kesulitan pada tabel 7 sudah berurutan berdasarkan yang paling tinggi ke terendah. Tabel tersebut menunjukkan keseluruhan butir yang dianalisis berada pada kisaran -2 dan 2 (kategori baik), kecuali item S46. Baker (2001) karakteristik butir pada parameter yang baik adalah pada tingkat kesulitan -2 sampai dengan 2. Adapun berdasarkan hasil tabel 7 Item S46 berkategori kurang baik dikarenakan skornya tidak diantara -2 s/d 2, mengingat skor item S46 sebesar 2,08 (tidak terlalu jauh dari kriteria item kategori baik) maka item S46 dilakukan perbaikan (tdk digugurkan).

3. Fungsi Informasi (IF) dan Kesalahan pengukuran (SEM)

Fungsi informasi digunakan untuk mengungkap kemampuan laten yang diukur dengan menggunakan tes yang dinyatakan melalui sumbangan butir. Fungsi informasi tes juga merupakan jumlah dari fungsi tiap butir. Fungsi informasi berbanding terbalik dengan kesalahan pengukuran (SEM). Nilai fungsi informasi perangkat tes akan tinggi jika butir-butir penyusun tes mempunyai fungsi informasi yang tinggi. Berikut adalah gambaran kurva dari hubungan antara fungsi informasi dan kesalahan pengukuran.



Gambar 4. Grafik hubungan fungsi informasi (IF) dan kesalahan pengukuran (SEM)

Gambar 4 menunjukkan tes ini memberikan informasi maksimum sebesar 11,74 dan memiliki kesalahan pengukuran sebesar 0,292 (dapat dilihat pada tabel IF dan SEM excel). Batas bawah dan batas atas interval tersebut merupakan skor kemampuan dimana kemampuan grafik fungsi informasi dan kesalahan pengukuran berpotongan pada interval tersebut. Grafik tersebut menandai bahwa semakin besar nilai fungsi informasi maka semakin kecil kesalahan pengukurannya (SEM). Grafik dibuat menggunakan ms excel.

C. Penilaian Atasan

1. Kecocokan Butir (*Item Fit*)

Uji kecocokan butir pada penilaian instrumen oleh atasan menggunakan pendekatan *rasch model*. Uji kecocokan butir dengan pendekatan *rasch model* dilakukan dengan melihat fit atau tidaknya butir terhadap model. Uji ini

dilakukan dengan menggunakan Program Winstep. Menurut Boone *et al* (2004) serta Bond & Fox (2005), nilai outfit means-square, outfit z-standard, dan point measure correlation merupakan kriteria yang digunakan untuk melihat tingkat kecocokan butir (item fit). Adapun butir dikatakan cocok atau sesuai apabila, (1) nilai outfit mean square (MNSQ) yang diterima: $0,5 < \text{MNSQ} < 1,5$, (2) nilai outfit z-standard (ZSTD) yang diterima: $-2,0 < \text{ZSTD} < 2,0$. (3) nilai point measure correlation (pt-measure corr): $0,4 < \text{pt-measure corr} < 0,85$ (Boone et al, 2014). Adapun apabila terdapat salah satu dari ketiga kriteria kecocokan butir terpenuhi berdasarkan kriteria diatas maka item dapat dinyatakan fit dengan model. Berikut adalah tabel hasil analisis kecocokan butir penilaian instrumen oleh atasan dengan menggunakan Program Winstep.

Tabel 8. Hasil analisis kecocokan butir

Item	Outfit MNSQ	Outfit ZSTD	PT-Measure Corr	Goodness of Fit
K37	5,1	3,3	0,08	Fit
P7	3,71	2,7	0,06	Tidak Fit
K18	2,66	1,9	0,06	Fit
S46	2,48	9,9	0,14	Tidak Fit
PR52	2,06	9,4	0,27	Tidak Fit
P6	1,95	4,7	0,33	Tidak Fit
K36	1,45	1,8	0,33	Fit
P12	1,58	1,4	0,42	Fit
K20	1,36	1,1	0,45	Fit
S44	1,07	0,5	0,6	Fit
P1	1,23	1,8	0,49	Fit
P4	1,23	2,2	0,59	Fit
S42	1,24	0,9	0,47	Fit
P9	1,13	1,4	0,67	Fit
P17	1,09	0,9	0,68	Fit
S45	1,12	1	0,56	Fit
PR50	1,09	1	0,64	Fit
P8	0,96	-0,3	0,53	Fit

Item	Outfit MNSQ	Outfit ZSTD	PT-Measure Corr	Goodness of Fit
S40	1,06	0,4	0,58	Fit
P15	1,03	0,2	0,64	Fit
K35	1,03	0,2	0,57	Fit
K23	0,91	-0,4	0,52	Fit
k19	1,01	0,1	0,42	Fit
P5	0,97	-0,3	0,61	Fit
K21	0,99	0	0,61	Fit
S43	0,74	-1	0,52	Fit
P10	0,95	-0,3	0,61	Fit
K32	0,64	-1,4	0,52	Fit
K38	0,69	-1,2	0,53	Fit
P3	0,83	-1,2	0,61	Fit
S41	0,75	-1,7	0,63	Fit
PR51	0,77	-1,7	0,63	Fit
K30	0,71	-1,9	0,64	Fit
PR47	0,64	-2	0,64	Fit
P13	0,81	-1,3	0,61	Fit
K33	0,62	-2	0,63	Fit
P11	0,75	-2	0,67	Fit
PR48	0,77	-2,2	0,67	Fit
S39	0,71	-1,4	0,61	Fit
K29	0,74	-2,1	0,69	Fit
K26	0,51	-3,6	0,72	Fit
PR49	0,49	-3,4	0,72	Fit
P16	0,54	-3	0,71	Fit
P14	0,68	-2,9	0,69	Fit
K27	0,5	-2,9	0,69	Fit
K31	0,33	-2	0,56	Fit
K22	0,65	-2,6	0,7	Fit
P2	0,52	-2,8	0,67	Fit
K34	0,44	-2,7	0,64	Fit
K24	0,45	-2,7	0,66	Fit
K25	0,29	-1,8	0,53	Fit
K28	0,45	-4,4	0,76	Fit

Tabel 8 merupakan tabel hasil analisis kecocokan butir (Item fit). Tabel 8 menganalisis sebanyak 52 item penilaian atasan dengan responden sejumlah 205. Tanda kuning pada tabel 8 menunjukkan tidak terpenuhinya item pada salah satu

kriteria kecocokan butir Pemodelan Rasch, namun dapat dilihat pula pada beberapa butir yang bertanda kuning masih terdapat minimal satu kriteria terpenuhinya item fit hal tersebut menunjukkan bahwa item tersebut adalah fit. Sedangkan pada item P7, S46, PR52, P6 menunjukkan tidak terpenuhinya kriteria item fit model, maka item-item tersebut tidak bisa diikutkan ke tahap analisis berikutnya.

2. Tingkat Kesulitan Butir (Item difficulty)

Setelah melakukan uji kecocokan butir maka tahap selanjutnya adalah analisis tingkat kesulitan butir. Tingkat kesulitan butir pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program winstep. Tingkat kesulitan butir menganalisis sebanyak 52 item penilaian oleh atasan. Tabel 9 berikut adalah hasil analisis tingkat kesulitan butir yang telah dilakukan.

Tabel 9. Tingkat kesulitan butir

Item	Tingkat Kesulitan (b)	Kategori
PR50	2.01	Tinggi
P9	1.92	sedang/baik
P4	1.76	sedang/baik
P5	1.62	sedang/baik
P17	1.56	sedang/baik
PR48	1.16	sedang/baik
P1	.92	sedang/baik
S45	.92	sedang/baik
P14	.83	sedang/baik
P11	.69	sedang/baik
K29	.65	sedang/baik
S44	.62	sedang/baik
P8	.45	sedang/baik
PR51	.45	sedang/baik
P3	.40	sedang/baik
P10	.36	sedang/baik

Item	Tingkat Kesulitan (b)	Kategori
P13	.36	sedang/baik
K22	.36	sedang/baik
S41	.36	sedang/baik
K28	.28	sedang/baik
P15	.23	sedang/baik
K26	.20	sedang/baik
K30	.20	sedang/baik
P16	-.01	sedang/baik
PR49	-.01	sedang/baik
K23	-.18	sedang/baik
S40	-.20	sedang/baik
PR47	-.23	sedang/baik
K21	-.26	sedang/baik
P2	-.29	sedang/baik
K33	-.29	sedang/baik
K27	-.32	sedang/baik
K35	-.38	sedang/baik
S39	-.41	sedang/baik
K36	-.50	sedang/baik
K24	-.63	sedang/baik
S43	-.70	sedang/baik
K34	-.73	sedang/baik
K32	-.77	sedang/baik
K38	-.80	sedang/baik
S42	-.95	sedang/baik
K20	-1.22	sedang/baik
k19	-1.30	sedang/baik
P12	-1.53	sedang/baik
K31	-1.63	sedang/baik
K25	-2.03	Rendah
K18	-2.96	Rendah
K37	-3.99	Rendah

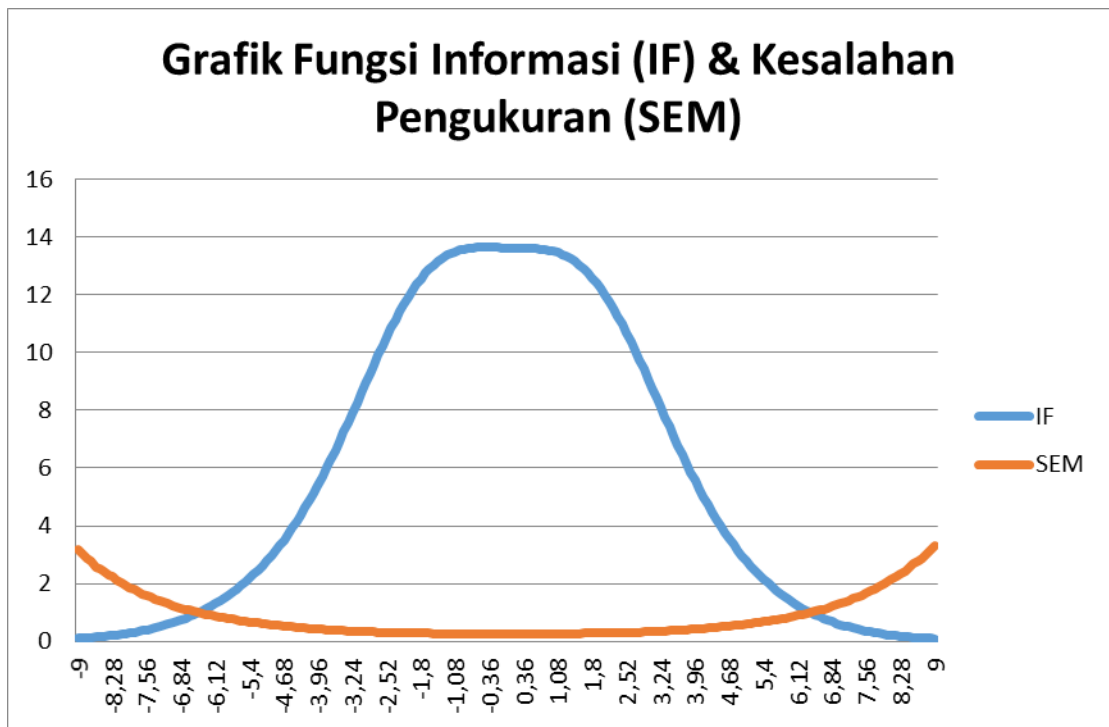
Tabel 9 merupakan tabel hasil analisis tingkat kesulitan butir. Output tingkat kesulitan pada tabel 9 sudah berurutan berdasarkan yang paling tinggi ke terendah. Tabel tersebut menunjukkan keseluruhan butir yang dianalisis berada pada kisaran -2 dan 2 (kategori baik), kecuali item PR50, K25, K18, & K37.

Baker (2001) karakteristik butir pada parameter yang baik adalah pada tingkat kesulitan -2 sampai dengan 2.

Adapun berdasarkan hasil tabel 9 Item PR50, K25, K18, & K37 berkategori kurang baik dikarenakan skornya tidak diantara -2 s/d 2. Namun, dikarenakan Item PR50 & K25 masih mendekati kriteria item yang baik, maka item PR50 & K25 akan dilakukan perbaikan atau revisi. Sedangkan item K18 & K37 terlalu jauh melebihi kriteria item yang baik, maka item K18 & K37 digugurkan atau tidak diikut sertakan ke dalam instrumen penilaian.

3. Fungsi Informasi (IF) dan Kesalahan pengukuran (SEM)

Fungsi informasi digunakan untuk mengungkap kemampuan laten yang diukur dengan menggunakan tes yang dinyatakan melalui sumbangan butir. Fungsi informasi tes juga merupakan jumlah dari fungsi tiap butir. Fungsi informasi berbanding terbalik dengan kesalahan pengukuran (SEM). Nilai fungsi informasi perangkat tes akan tinggi jika butir-butir penyusun tes mempunyai fungsi informasi yang tinggi. Berikut adalah gambaran kurva dari hubungan antara fungsi informasi dan kesalahan pengukuran.



Gambar 5. Grafik hubungan fungsi informasi (IF) dan kesalahan pengukuran (SEM)

Gambar 5 menunjukkan tes ini memberikan informasi maksimum sebesar 13,64 dan memiliki kesalahan pengukuran sebesar 0,270 (dapat dilihat pada tabel IF dan SEM excel). Batas bawah dan batas atas interval tersebut merupakan skor kemampuan dimana kemampuan grafik fungsi informasi dan kesalahan pengukuran berpotongan pada interval tersebut. Grafik tersebut menandai bahwa semakin besar nilai fungsi informasi maka semakin kecil kesalahan pengukurannya (SEM). Grafik dibuat menggunakan ms excel.

D. Capaian Kinerja Guru di Pesantren

Capaian kinerja guru di pesantren ini diperoleh dari penilaian instrumen kinerja guru oleh peserta didik, teman sejawat guru dan atasan berdasarkan kategorisasi. Adapun rincian capaian kinerja guru di pesantren diuraikan sebagai

berikut:

1. Penilaian Peserta Didik

Deskripsi capaian kinerja guru di pesantren dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penilaian berdasarkan kategori tertentu. Pendeskripsian hasil penilaian guru pesantren dilakukan dengan cara pengkategorian interval level yang terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, kurang baik, dan sangat kurang baik. Adapun hasil lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

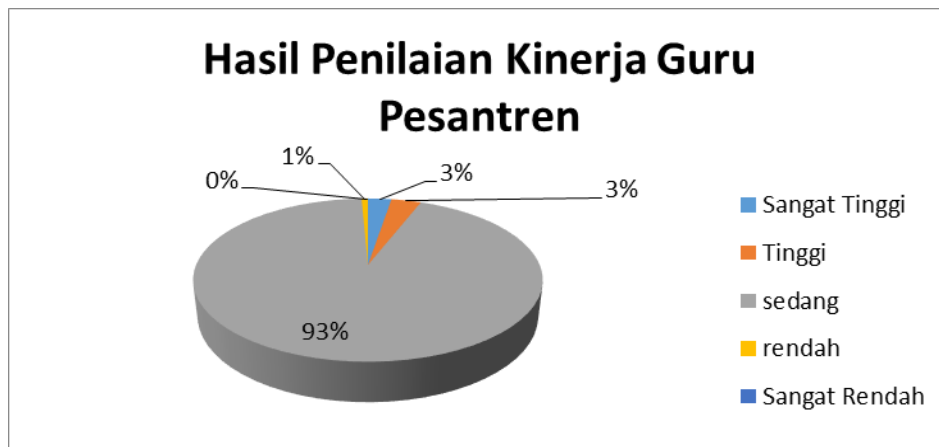
Tabel 10. Interval penilaian kinerja guru pesantren

$4,6 < X \text{ Theta}$	Sangat Tinggi
$3,3 < X \leq 4,6$	Tinggi
$-0,9 < X \leq 3,3$	sedang
$-5,6 < X \leq -0,9$	rendah
$X \leq -5,6$	Sangat Rendah

Deskripsi hasil penilaian kinerja guru pesantren dapat juga dilihat berdasarkan besarnya persentase pada tiap kategori. Berikut adalah besarnya persentase hasil penilaian kinerja guru pesantren yang telah dilakukan oleh peserta didik.

Tabel 11. Persentase Kinerja Guru Pesantren

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	27	2,6 %
Tinggi	34	3,3%
Sedang	974	93,5%
Rendah	7	0,7%
Sangat Rendah	0	0,0%
Total	1042	100%



Gambar 6. Hasil Penilaian Kinerja Guru Pesantren

Hasil penilaian kinerja guru pesantren melalui peserta didik menunjukkan bahwa, 2,6% peserata didik mengatakan kinerja guru pesantren dalam kategori sangat tinggi, 3,3% dalam kategori tinggi, dan sebanyak 93% dalam kategori sedang. Lebih lanjut lagi sebanyak 0,7% peserta didik mengatakan kinerja guru dalam kategori kurang, dan sebanyak 0% pada kategori sangat rendah. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pesantren pada pada penelitian ini berada pada kategori sedang. (Lebih lanjut terkait hasil dapat dilihat pada lampiran)

Adapun lebih lanjut lagi terkait deskripsi hasil penilaian kinerja guru pesantren, peneliti bagi menjadi beberapa 4 dimensi, yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi professional. Berikut deskripsi dan gambaran kompetensi guru yang dibagi berdasarkan ke 4 dimensi tersebut.

a. Dimensi Kompetensi Pedagogik

Dimensi kompetensi pedagogik terdiri dari 14 butir pertanyaan yang dimulai dari butir nomor 1 sampai dengan 14, dan terdiri dari 5 indikator.

Indikator tersebut yaitu, 1) memahami perkembangan peserta didik, 2) merencanakan kegiatan pembelajaran, 3) melaksanakan kegiatan pembelajaran, 4) mengembangkan potensi peserta didik, 5) mengevaluasi pembelajaran. Pendeskripsian dimensi kompetensi pedagogik guru pesantren dilakukan dengan cara pengkategorian interval level yang terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, rendah, & sangat rendah. Adapun hasil lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

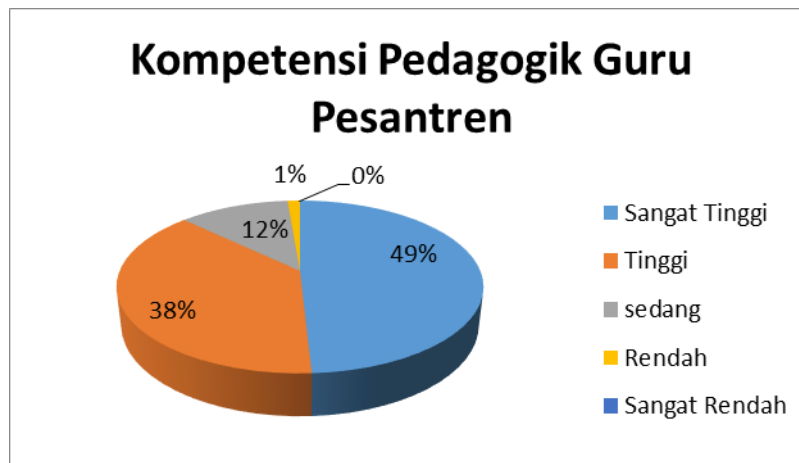
Tabel 12. Interval dimensi kompetensi pedagogik guru pesantren

$45 < X \leq \text{Theta}$	Sangat Tinggi
$38 < X \leq 45$	Tinggi
$31 < X \leq 38$	Sedang
$24 < X \leq 31$	Rendah
$\text{Theta} X \leq 24$	Sangat Rendah

Deskripsi dimensi kompetensi pedagogik guru pesantren dapat juga dilihat berdasarkan besarnya presentase pada tiap kategori. Berikut adalah besarnya presentase dimensi kompetensi pedagogik guru pesantren yang telah dilakukan oleh peserta didik.

Tabel 13. Persentase Dimensi Kompetensi Pedagogik Guru Pesantren

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	512	49,1%
Tinggi	395	37,9%
Sedang	121	11,6%
Rendah	14	1,3%
Sangat Rendah	0	0%
Total	1042	100%



Gambar 7. Dimensi kompetensi pedagogik guru pesantren

Berdasarkan Tabel 13 dan gambar 7 tentang kompetensi pedagogic guru pesantren menunjukkan bahwa, 49,10% peserata didik mengatakan kompetensi pedagogik guru pesantren berada dalam kategori sangat tinggi, dan sebanyak 37,9% berada dalam kategori tinggi, sedangkan sebanyak 11,6% dalam kategori sedang. Selain itu, sebanyak 1,3% mengatakan kompetensi pedagogic guru pesantren berada dalam kategori rendah, dan sebanyak 0% dalam kategori sangat rendah.

b. Dimensi Kompetensi Kepribadian

Dimensi kompetensi kepribadian terdiri dari 21 butir pertanyaan yang dimulai dari butir nomor 15 sampai dengan 35, dan terdiri dari 7 indikator. Indikator tersebut yaitu, 1) memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, 2) memiliki kepribadian yang dewasa, 3) memiliki kepribadian yang bijaksana, 4) memiliki kepribadian berwibawa, 5) memiliki akhlak mulia dan dapat dijadikan teladan, 6) memiliki kepribadian yang penyabar, 7) memiliki sifat wara' (menjaga harga diri). Pendeskripsian dimensi kompetensi kepribadian guru pesantren dilakukan dengan cara pengkategorian interval level yang

terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, rendah, & sangat rendah. Adapun hasil lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

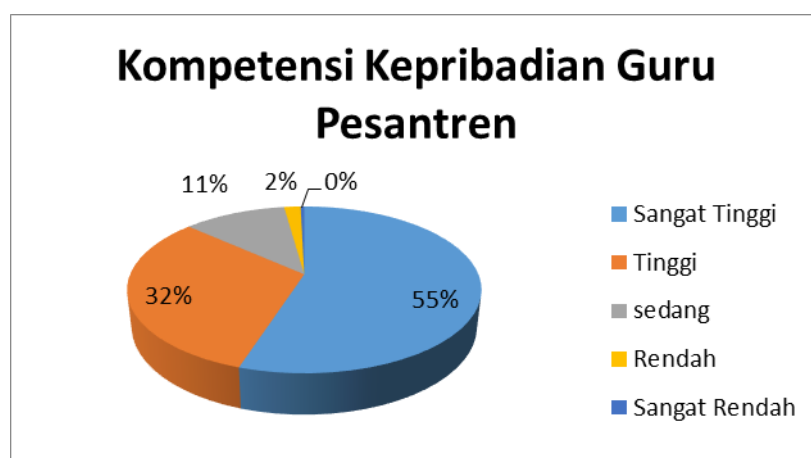
Tabel 14. Interval dimensi kompetensi kepribadian guru pesantren

$68 < X \text{ Theta}$	Sangat Tinggi
$58 < X \leq 68$	Tinggi
$47 < X \leq 58$	Sedang
$37 < X \leq 47$	Rendah
$\text{Theta } X \leq 37$	Sangat Rendah

Deskripsi dimensi kompetensi kepribadian guru pesantren dapat juga dilihat berdasarkan besarnya persentase pada tiap kategori. Berikut adalah besarnya persentase dimensi kompetensi sosial guru pesantren yang telah dilakukan oleh peserta didik.

Tabel 15. Persentase Dimensi Kompetensi Kepribadian Guru Pesantren

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	573	55%
Tinggi	329	31,6%
Sedang	117	11,2%
Rendah	19	1,8%
Sangat Rendah	4	0,4%
Total	1042	100%



Gambar 9. Dimensi kompetensi kepribadian guru pesantren

Berdasarkan Tabel 15 dan gambar 9 tentang kompetensi kepribadian guru pesantren menunjukkan bahwa, 55% peserata didik mengatakan kompetensi kepribadian guru pesantren berada dalam kategori sangat tinggi, dan sebanyak 31,6% berada dalam kategori tinggi, sedangkan sebanyak 11,2% dalam kategori sedang. Selain itu, sebanyak 1,8% mengatakan kompetensi kepribadian guru pesantren berada dalam kategori rendah, dan sebanyak 0,4% dalam kategori sangat rendah.

c. Dimensi Kompetensi Sosial

Dimensi kompetensi sosial terdiri dari 8 butir pertanyaan yang dimulai dari butir nomor 36 sampai dengan 43, dan terdiri dari 3 indikator. Indikator tersebut yaitu, 1) berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, 2) berkomunikasi secara efektif dengan kepala sekolah, sesama guru, dan tenaga pendidikan, 3) berkomunikasi secara efektif dengan orang tua/wali serta masyarakat sekitar. Pendeskripsian dimensi kompetensi sosial guru pesantren dilakukan dengan cara pengkategorian interval level yang terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, rendah, & sangat rendah. Adapun hasil lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

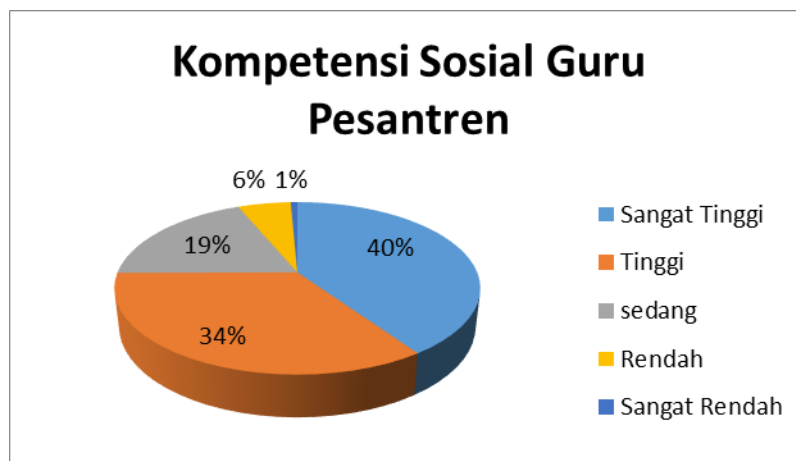
Tabel 16. Interval dimensi kompetensi sosial guru pesantren

$26 < X \leq 26$	Sangat Tinggi
$22 < X \leq 26$	Tinggi
$18 < X \leq 22$	sedang
$14 < X \leq 18$	Rendah
$\text{Theta } X \leq 14$	Sangat Rendah

Deskripsi dimensi kompetensi sosial guru pesantren dapat juga dilihat berdasarkan besarnya presentase pada tiap kategori. Berikut adalah besarnya presentase dimensi kompetensi sosial guru pesantren yang telah dilakukan oleh peserta didik.

Tabel 17. Persentase Dimensi Sosial Kepribadian Guru Pesantren

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	421	40,4%
Tinggi	360	34,5%
sedang	196	18,8%
Rendah	58	5,6%
Sangat Rendah	7	0,7%
Total	1042	100%



Gambar 10. Dimensi kompetensi sosial guru pesantren

Berdasarkan Tabel 17 dan gambar 10 tentang kompetensi sosial guru pesantren menunjukkan bahwa, 40,4% peserata didik mengatakan kompetensi kepribadian guru pesantren berada dalam kategori sangat tinggi, dan sebanyak 34,5% berada dalam kategori tinggi, sedangkan sebanyak 18,8% dalam kategori sedang. Selain itu, sebanyak 5,6% mengatakan kompetensi kepribadian guru pesantren berada dalam kategori rendah, dan sebanyak 0,7% dalam kategori sangat rendah.

d. Dimensi Kompetensi Profesional

Dimensi kompetensi sosial terdiri dari 8 butir pertanyaan yang dimulai dari butir nomor 44 sampai dengan 51, dan terdiri dari 3 indikator. Indikator tersebut yaitu, 1) menguasai substansi keilmuan di bidangnya, 2) memperluas dan memperdalam keilmuan dibidangnya, 3) mengikuti forum ilmiah. Pendeskripsian dimensi kompetensi profesional guru pesantren dilakukan dengan cara pengkategorian interval level yang terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, rendah, & sangat rendah. Adapun hasil lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

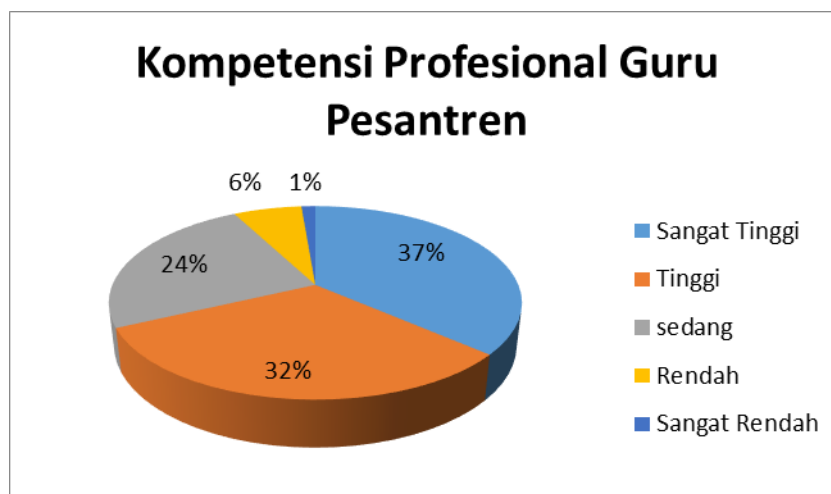
Tabel 19. Interval dimensi kompetensi Profesional guru pesantren

$26 < X \leq 26$	Sangat Tinggi
$22 < X \leq 22$	Tinggi
$18 < X \leq 18$	sedang
$14 < X \leq 14$	Rendah
$\Theta X \leq 14$	Sangat Rendah

Deskripsi dimensi kompetensi profesional guru pesantren dapat juga dilihat berdasarkan besarnya persentase pada tiap kategori. Berikut adalah besarnya persentase dimensi kompetensi profesional guru pesantren yang telah dilakukan oleh peserta didik.

Tabel 20. Persentase Dimensi Sosial Kepribadian Guru Pesantren

Kategori Penilaian	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	379	36,4%
Tinggi	329	31,6%
sedang	253	24,3%
Rendah	67	6,4%
Sangat Rendah	14	1,3%
Total	1042	100%



Gambar 11. Dimensi kompetensi profesional guru pesantren

Berdasarkan Tabel 19 dan gambar 11 tentang kompetensi profesional guru pesantren menunjukkan bahwa, 36,4% peserata didik mengatakan kompetensi kepribadian guru pesantren berada dalam kategori sangat tinggi, dan sebanyak 31,6% berada dalam kategori tinggi, sedangkan sebanyak 24,3% dalam kategori sedang. Selain itu, sebanyak 6,4% mengatakan kompetensi kepribadian guru pesantren berada dalam kategori rendah, dan sebanyak 1,3% dalam kategori sangat rendah.

2. Penilaian Teman Sejawat Guru

Capaian kinerja guru berdasarkan hasil penilaian teman sejawat terdiri dari dua kompetensi yaitu kepribadian dan sosial. Capaian kinerja guru ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penilaian berdasarkan kategori tertentu. Pendeskripsian hasil penilaian teman sejawat dilakukan dengan cara pengkategorian interval level yang terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, rendah, & sangat rendah. Adapun hasil lebih lengkapnya dapat

dilihat pada tabel berikut.

1. Kompetensi Kepribadian

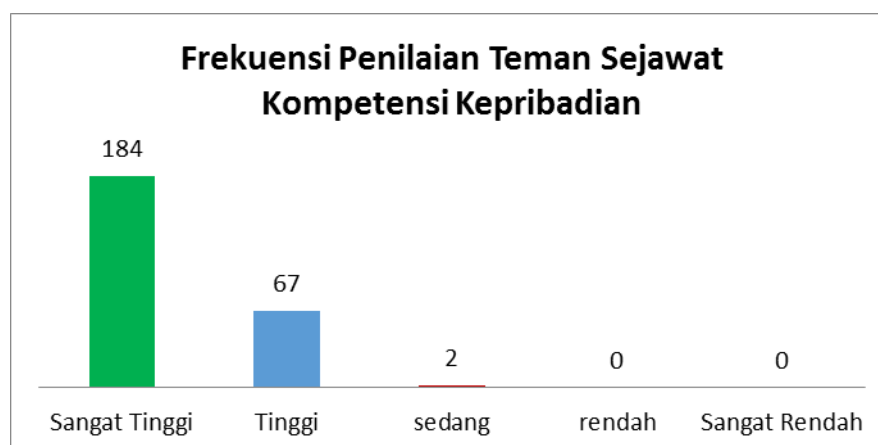
Tabel 20. Interval penilaian teman sejawat kompetensi kepribadian

$3,25 < X \text{ Theta}$	Sangat Tinggi
$2,75 < X \leq 3,25$	Tinggi
$2,25 < X \leq 2,75$	sedang
$1,75 < X \leq 2,25$	rendah
$\text{Theta } X \leq 1,75$	Sangat Rendah

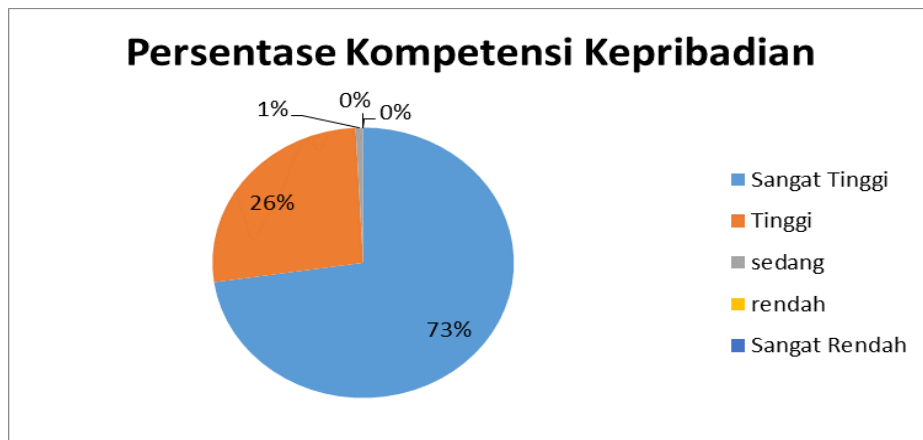
Deskripsi hasil penilaian teman sejawat kompetensi kepribadian dapat juga dilihat berdasarkan besarnya frekuensi dan presentase. Berikut adalah besarnya presentase hasil penilaian teman sejawat kompetensi kepribadian yang telah dilakukan.

Tabel 21. Kategori Penilaian teman sejawat kompetensi kepribadian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	184	72,70%
Tinggi	67	26,50%
sedang	2	0,80%
rendah	0	0,00%
Sangat Rendah	0	0,00%
Total	253	100,00%



Gambar 13. Grafik frekuensi penilaian teman sejawat kompetensi kepribadian



Gambar 14. Persentase penilaian teman sejawat kompetensi kepribadian

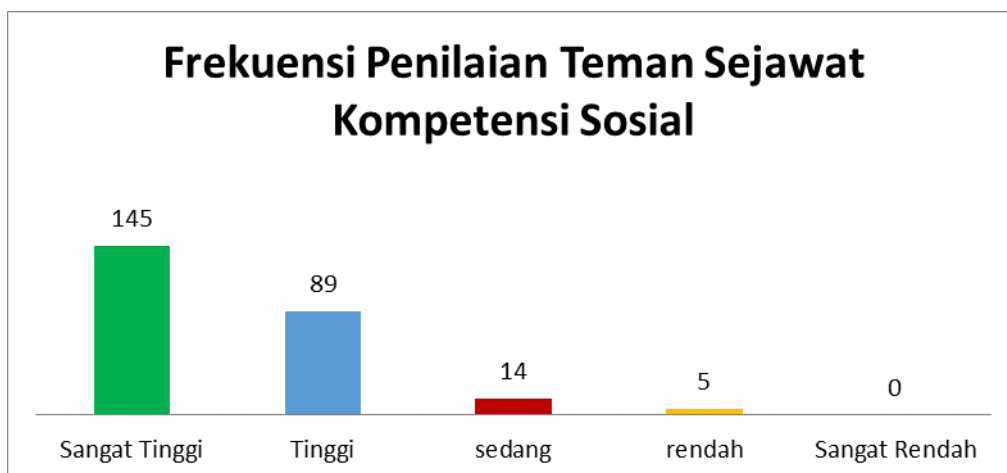
Hasil penilaian teman sejawat kompetensi kepribadian menunjukkan bahwa 72,7% kinerja guru dalam kategori sangat tinggi, 26,5% dalam kategori tinggi, dan 0,8% dalam kategori sedang. Adapun pada kategori rendah dan sangat rendah pada analisis deskriptif teman sejawat kompetensi sosial ini keduanya sebanyak 0% atau tidak ada. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru pada penilaian teman sejawat kompetensi kepribadian cenderung berada pada kategori sangat tinggi.

2. Kompetensi Sosial

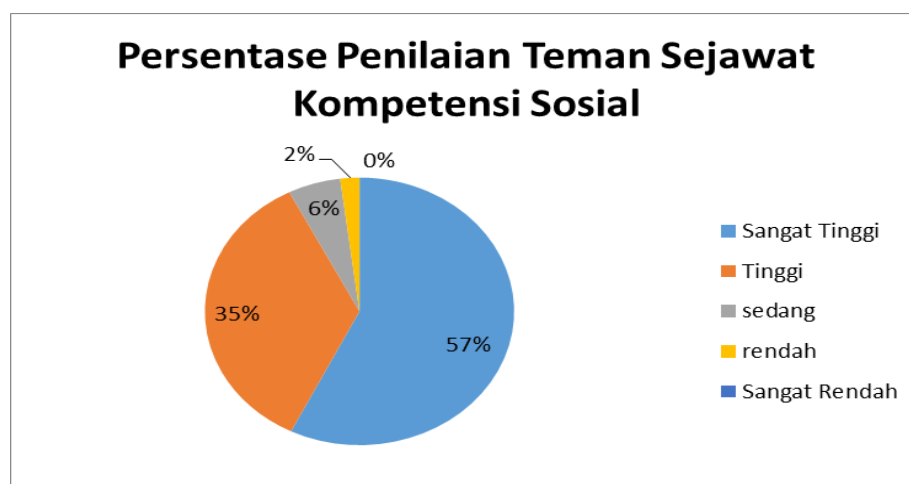
Deskripsi hasil penilaian teman sejawat kompetensi sosial dapat juga dilihat berdasarkan besarnya frekuensi dan presentase. Berikut adalah besarnya presentase hasil penilaian teman sejawat kompetensi sosial yang telah dilakukan.

Tabel 22. Frekuensi & Persentase penilaian teman sejawat kompetensi sosial

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	145	57,30%
Tinggi	89	35,20%
sedang	14	5,50%
rendah	5	2,00%
Sangat Rendah	0	0,00%
Total	253	100,00%



Gambar 15. Grafik frekuensi penilaian teman sejawat kompetensi sosial



Gambar 16. Persentase penilaian teman sejawat kompetensi kepribadian

Hasil penilaian teman sejawat kompetensi sosial menunjukkan bahwa 57,3% kinerja guru dalam kategori sangat tinggi, 35,2% dalam kategori tinggi, 5,50% kategori sedang, dan 2% kategori rendah. Adapun untuk kategori sangat rendah sebanyak 0% atau tidak ada. Berdasarkan hasil tersebut maka penilaian teman sejawat pada kompetensi sosial cenderung berada pada kategori sangat tinggi dan tinggi.

3. Penilaian Atasan

Capaian kinerja guru hasil penilaian atasan dibagi menjadi 4 kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, & profesional. Deskripsi ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penilaian berdasarkan kategori tertentu. Pendeskripsian hasil penilaian atasan dilakukan dengan cara pengkategorian interval level yang terbagi menjadi 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, rendah, & sangat rendah. Adapun hasil lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Kompetensi Pedagogik

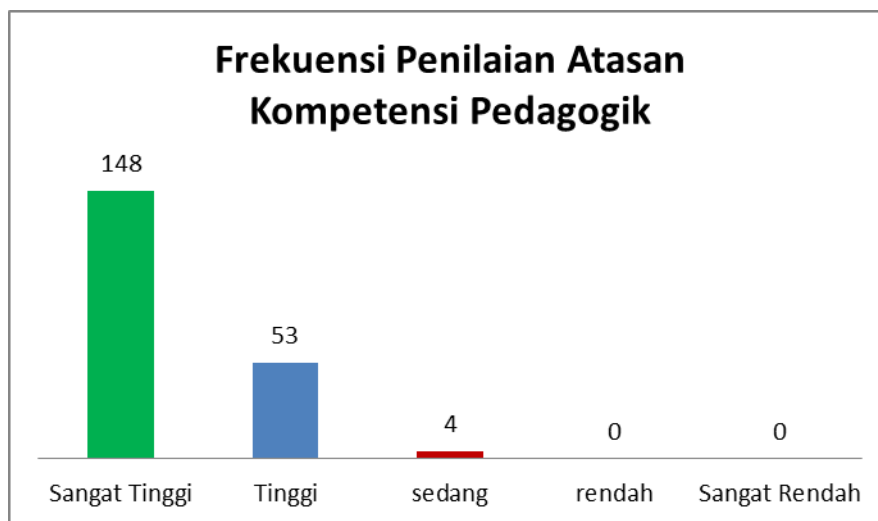
Tabel 23. Interval penilaian atasan kompetensi pedagogik

$3,25 < X$ Theta	Sangat Tinggi
$2,75 < X \leq 3,25$	Tinggi
$2,25 < X \leq 2,75$	sedang
$1,75 < X \leq 2,25$	rendah
Theta $X \leq 1,75$	Sangat Rendah

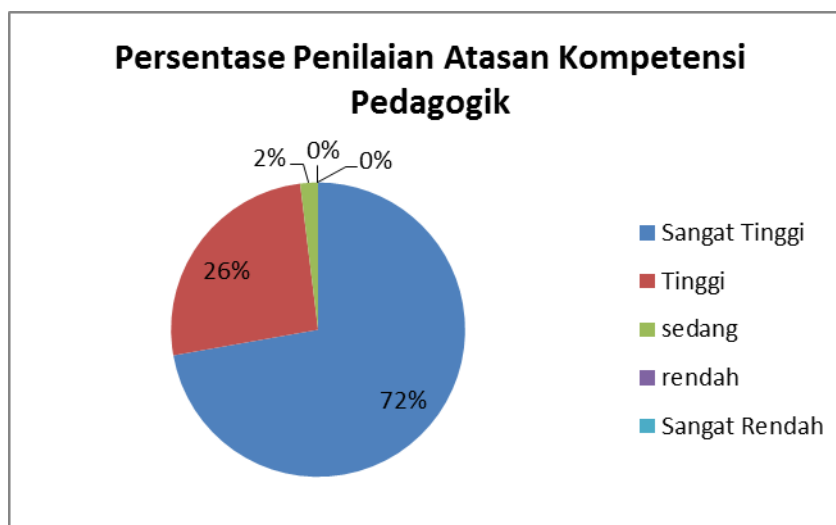
Deskripsi hasil penilaian atasan kompetensi pedagogik dapat juga dilihat berdasarkan besarnya frekuensi dan persentase. Berikut adalah besarnya frekuensi dan persentase hasil penilaian atasan kompetensi kepribadian yang telah dilakukan.

Tabel 24. Frekuensi & Persentase penilaian atasan kompetensi pedagogik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	148	72,20%
Tinggi	53	25,85%
sedang	4	1,95%
rendah	0	0,00%
Sangat Rendah	0	0,00%
Total	205	100,00%



Gambar 17. Grafik frekuensi atasan kompetensi pedagogik



Gambar 18. Persentase penilaian atasan kompetensi pedagogik

Hasil penilaian atasan kompetensi pedagogik menunjukkan bahwa 72,2% dalam kategori sangat tinggi, 25,85% dalam kategori tinggi, dan 1,96% dalam kategori sedang. Adapun pada kategori rendah dan sangat rendah pada analisis deskriptif penilaian atasan kompetensi pedagogik ini keduanya sebanyak 0% atau

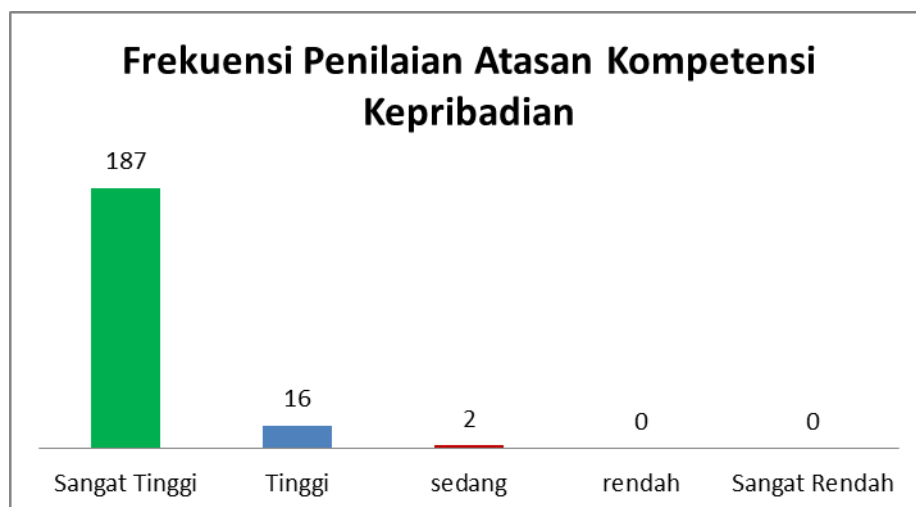
tidak ada. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik pada penilaian atasan rata-rata berada pada kategori sangat tinggi.

2. Kompetensi Kepribadian

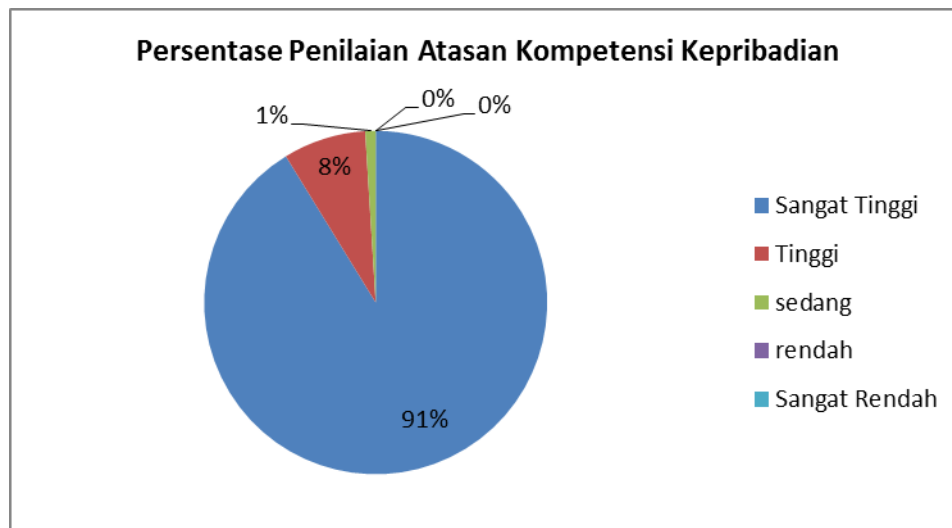
Deskripsi capaian kinerja guru hasil penilaian atasan kompetensi kepribadian dapat dilihat berdasarkan besarnya frekuensi dan persentase. Berikut adalah besarnya frekuensi dan persentase hasil penilaian atasan kompetensi kepribadian yang telah dilakukan.

Tabel 25. Frekuensi & Persentase penilaian atasan kompetensi kepribadian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	187	91,22%
Tinggi	16	7,80%
sedang	2	0,98%
rendah	0	0,00%
Sangat Rendah	0	0,00%
Total	205	100,00%



Gambar 19. Grafik frekuensi atasan sejawat kompetensi kepribadian



Gambar 20. Persentase penilaian atasan kompetensi kepribadian

Hasil penilaian atasan kompetensi kepribadian menunjukkan bahwa 91,22% dalam kategori sangat tinggi, 7,80% dalam kategori tinggi, dan 0,98% dalam kategori sedang. Adapun pada kategori rendah dan sangat rendah pada analisis deskriptif penilaian atasan kompetensi kepribadian ini keduanya sebanyak 0% atau tidak ada. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian pada penilaian atasan menunjukkan rata-rata berada pada kategori sangat tinggi.

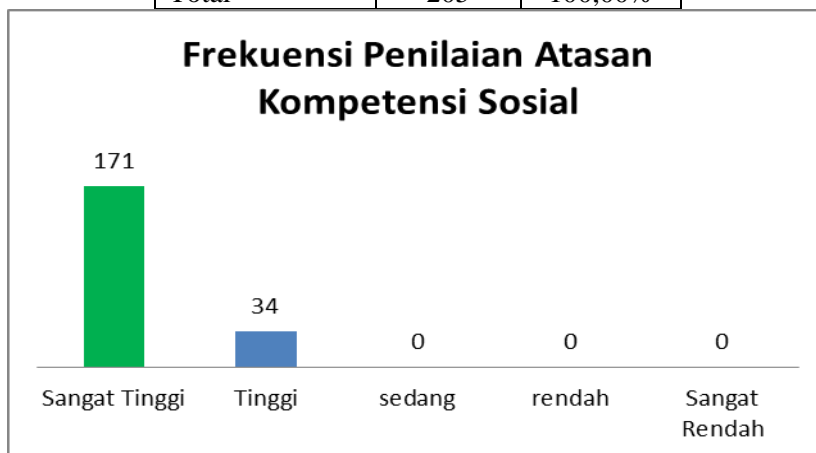
3. Kompetensi Sosial

Deskripsi hasil penilaian atasan kompetensi sosial dapat dilihat berdasarkan besarnya frekuensi dan persentase. Berikut adalah besarnya frekuensi dan persentase hasil penilaian atasan kompetensi sosial yang telah dilakukan.

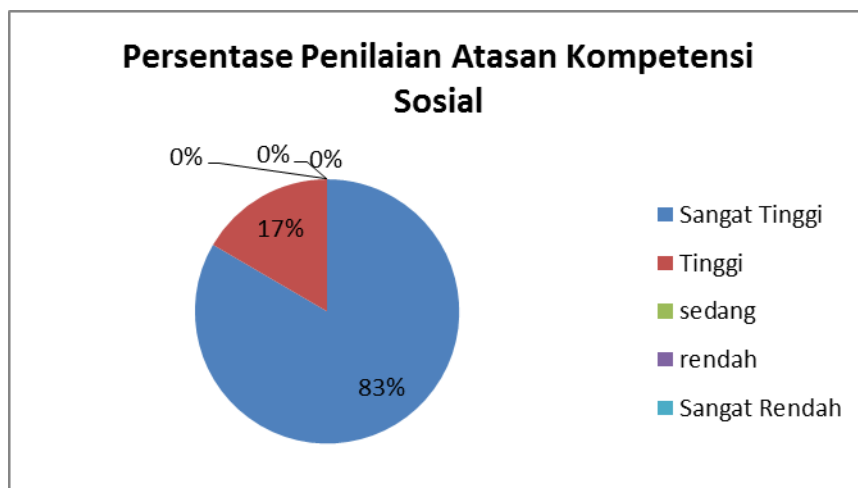
Tabel 26. Frekuensi & Persentase penilaian atasan kompetensi sosial

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	171	83,41%
Tinggi	34	16,59%

sedang	0	0,00%
rendah	0	0,00%
Sangat Rendah	0	0,00%
Total	205	100,00%



Gambar 21. Grafik frekuensi atasan sejawat kompetensi kepribadian



Gambar 22. Persentase penilaian atasan kompetensi sosial

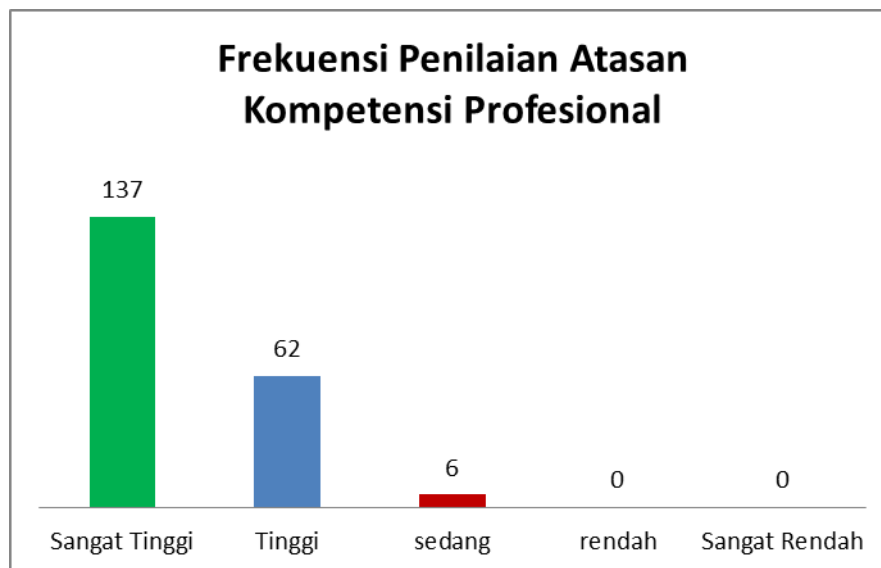
Hasil penilaian atasan kompetensi sosial menunjukkan bahwa 83,41% dalam kategori sangat tinggi dan 16,59% dalam kategori tinggi. Sedangkan pada kategori sedang, rendah, dan sangat rendah persentasenya sebesar 0%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi sosial pada penilaian atasan rata-rata berada pada kategori sangat tinggi.

4. Kompetensi Profesional

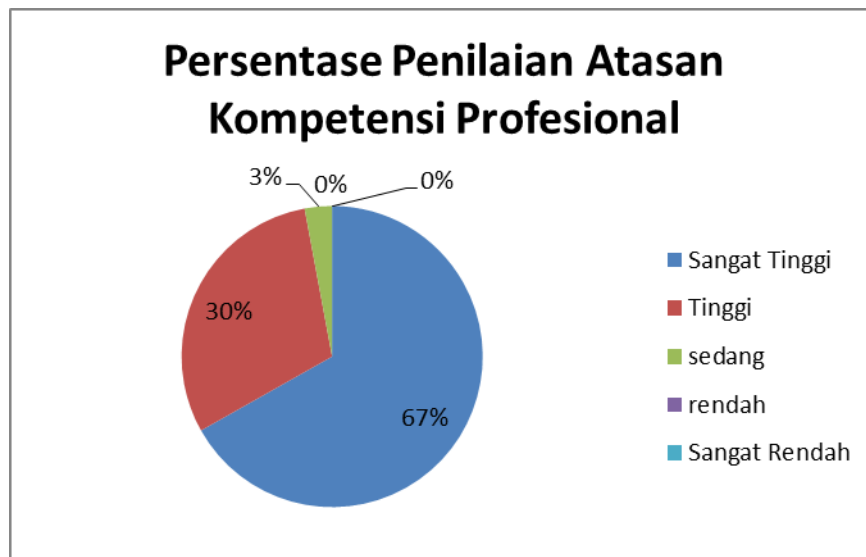
Deskripsi hasil penilaian atasan kompetensi profesional dapat dilihat berdasarkan besarnya frekuensi dan persentase. Berikut adalah besarnya frekuensi dan persentase hasil penilaian atasan kompetensi profesional yang telah dilakukan.

Tabel 27. Frekuensi & Persentase penilaian atasan kompetensi profesional

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	137	66,83%
Tinggi	62	30,24%
sedang	6	2,93%
rendah	0	0,00%
Sangat Rendah	0	0,00%
Total	205	100,00%



Gambar 23. Grafik frekuensi atasan kompetensi professional



Gambar 24. Persentase penilaian atasan kompetensi professional

Hasil penilaian atasan kompetensi profesional menunjukkan bahwa 66,83% dalam kategori sangat tinggi, 30,24% dalam kategori tinggi, dan 2,93% dalam kategori sedang. Adapun pada kategori rendah dan sangat rendah pada analisis deskriptif penilaian atasan kompetensi profesional ini keduanya sebanyak 0% atau tidak ada. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional pada penilaian atasan menunjukkan rata-rata berada pada kategori sangat tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan Tentang Produk

1. Penelitian ini menghasilkan produk instrumen penilaian kinerja guru di pesantren. Konstruksi produk instrumen penilaian kinerja guru di pesantren yang dikembangkan berdasarkan empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Produk dari instrumen ini memiliki 17 indikator dan 52 butir yang tersebar di empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik 14 butir, kompetensi kepribadian 21 butir, kompetensi sosial 8 butir, dan kompetensi profesional 9 butir.
2. Pembuktian validitas instrumen penilaian kinerja guru di pesantren, yaitu: a. Validitas isi secara keseluruhan adalah baik/tinggi dengan adanya kesesuaian butir dengan indikator. Seluruh butir valid memiliki indek validitas Aiken sebesar 0,88 – 1,00 b. Validitas konstruk instrumen secara keseluruhan memiliki validitas konstruk yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa validitas instrument penilaian kinerja guru di pesantren ini valid dan layak untuk digunakan sebagai standar penilaian kinerja guru di pesantren.
3. Reliabilitas instrumen baik dengan nilai Alpha Cronbach 0,940 dan reliabilitas konstruk berdasarkan Omega sebesar 0.929, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrument penilaian kinerja guru di pesantren ini reliable.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Muchaddam Fahham. (2015). *Pendidikan Pesantren: Pola Pengasuhan, Pembentukan Karakter, dan Perlindungan Anak*. Yogyakarta: Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI dan Azza Grafika
- Allan, ect. 2006. *Developing Highly Qualified Teachers. Hand book for School Leader*. California: Corwin Press A SAGE Publications Company.
- Arhin, Ato Kwamina. (2015). The Effect of Performance Assessment-Driven Instruction on the Attitude and Achievement of Senior High School Students in Mathematics in Cape Coast Metropolis, Ghana. *Journal of Education and Practice* www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.6, No.2, 2015. 109 – 116.
- Armstrong, M. (2000). *Performance Management*. London: Kogan Page.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bashir, Shakila, et.al (2014). Teacher As A Role Model And Its Impact On The Life Of Female Students. *Science International Journal Of Research – Granthaalayah A Knowledge Repository Vol.1(Iss.1)*. 9 – 20.
- Bernadin, H. K., Kane, J. S., Ross, S., Spina, J.D. and Johnson, D. L. (1995) 'Performance appraisal design, development and implementation', in G. R. Ferris, S. D. Rosen and D. J. Barnum (eds), *Handbook of Human Resource Management*. Cambridge, MA: Blackwell
- Brennan, Robert L. Ed. (2006). *Educational measurement. (4th ed)*. Westport: Praeger Publishing of Greenwood Publishing Group. Inc.
- Choi, Hee Jun and Park, Ji-hye. (2016). An Analysis of Critical Issues in Korean Teacher Evaluation Systems. *c e p s Journal*. Vol.6. No.2, 151 - 171
- Depdiknas. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Depdiknas. (2005). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Depdiknas. (2008). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*.
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia*

Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru.

- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Hal: 1
- Djemari Mardapi, (2008). *Teknik penyusunan instrumen instrumen dan non instrumen*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Offset. Hal: 5 – 6.
- Ebel, Robert L. & Frisbie David A. (1986). *Essentials of educational measurement*. New Jersey: Prentice Hall Englewood cliffs.
- Estilo J.P and Simeona M.B. (2015). Instructional Performance of Teacher Education Faculty members in one state university in the Philippines. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 3, No. 5, 35-143.
- Glasser, William. (1998). *The quality of school*. New York: Harper Perennial.
- Gordon, B. 1976. *Teacher Evaluate Supervisory Behavior in the Individual Conference*. *Journal of Education Research*. Vol. 49, hlm. 231-238.
- Hambleton, Ronald K. & Swaminathan, Haridaran. (1985). *Item response theory principles and application*. Boston: KluwerNijhoff Publishing.
- Han, Ligang. (2014). Teacher's Role in Developing Learner Autonomy: A Literature Review. *International Journal of English Language Teaching* Vol. 1, No. 2. Pp 21- 27.
- Jacob, Brian A., & Lefgren, Lars. (2008). Can principals identify effective teachers? evidence on subjective performance evaluation in education. *Journal of Labor Economics*, 26, 1-13.
- Jandaghi, G. (2011). Assessment of Validity, Reliability and Difficulty Indices for Teacher-built Physics Exam Questions in First Year High School. *Arts and Social Sciences Journal*, ASSJ-16.
- Jones, Jeff., Jenkin, Mazda., & Lord, Sue. (2006). *Developing effective teacher performance*. California: SAGE Publishing Company.
- Kaboody. Mastoor Al. (2013). Second Language Motivation; The Role of Teachers in Learners' Motivation. *Journal of Academic and Applied Studies* Vol. 3(4) February 2013, pp. 45-54.
- Khan, Kamran & Ramachandran, S. (2012). Conceptual framework for performance assessment: Competency, competence and performance in the context of assessments in healthcare – Deciphering the terminology. *Journal online medical teacher*. 34: 920 – 928.

- Kemdiknas. *Dirjend PMPTK. (2010). Buku 1. Pedoman penetapan peserta sertifikasi guru dalam jabatan.*
- Kimshanov, Kushtarbek and Dyikanbaeva, Totukan. (2015). Teacher Professional Development and Appraisal. *TARBIYA: Journal of Education in Muslim Society*, 2 (2), 146-152.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*, Fifth edition
- Krull, Edgar and Leijen, Ali (2015). Perspectives for Defining Student TeacherPerformance-Based Teaching SkillsIndicators to Provide Formative Feedbackthrough Learning Analytics. *Creative Education*, 2015, 6, 914-926. *Published Online June 2015 in SciRes. <http://www.scirp.org/journal/ce>*
- Lasley, etl. (2006). A Systemic Approach to Enhancing Teacher Quality : The Ohio Model. *Journal of Teacher Education*. Vol. 57, No. 1. 13-21
- Mathias Subani. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Instrumenis tidak diterbitkan Universitas Negeri Yogyakarta
- Milanowski, Anthony. (2004). The Relationship Between Teacher Performance Evaluation Scores and Student Achievement: Evidence From Cincinnati. *Peabody Journal of Education*. 79(4). 33-35.
- Moh. Uzer Usman. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. (Cetakan kesepuluh). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Monyatsi, Pedzani, Steyn, Trudie and Kamper, Gerrit. (2006). Teacher appraisal in Botswana secondary schools: a critical analysis. *South African Journal of Education*. vol. 26(2). 215-228.
- Muh Rofi & Dakir. (2004). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru smp di kabupaten Magelang. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi*, 2, 127-136.
- Mukeredzi, TG. (2013). Professional Development Through Teacher Roles:Conceptions of Professionally Unqualified Teachers in Rural South Africa and Zimbabwe.*Journal of Research in Rural Education*. 28(11). p
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal 197- 198.
- Nanang Hanafiah dan Cucu Suhana. (2009). *Konsep strategi pembelajaran*. Bandung: PT.Refika Aditama.

- Oliver, Richard L. (August 1974). Expectancy Theory Predictions of Salesmen's Performance. *Journal of Marketing Research*. Vol. XI, 243-53.
- Oemar Hamalik. (2008). *Proses belajar mengajar*. (Cetakan Ketujuh). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2009). *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. Cetakan keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ongori, Josephine G. (2012). The Role Of Head Teachers In Ensuring Quality And Standards In Secondary Schools: Evidence From Schools In Eldoret West District In Kenya. *Research Journal of English Language and Literature (Rjelal) Vol.2.Issue.4. pp 272 – 278*.
- Pecheone, R.L., & Chung, R.R. (2006). Evidence in teacher education the performance assessment for california teachers (pact). *Journal of Teacher Education*. Vol. 57, No. 1. pp. 22-36.
- Pushpanathan, T. (2012). The Role Of A Teacher In Facilitating Elearning. *Journal of Technology for ELT Vol. II No. 2. pp 1 – 3. ISSN 22314431*
- Palm, Torulf. (2008). Performance Assessment and Authentic Assessment: A Conceptual Analysis of the Literature. *Practical Assessment, Research & Evaluation, Vol 13, No 4. 1 – 11*.
- Qutoshi, Sadruddin Bahadur and Khaki, Jan-e-Alam. (2014). The Role of a Principal/Headteacher in School Improvement: A Case Study of a Community-Based School in Karachi, Pakistan. *Journal of Research and Reflections in Education December 2014, Vol.8, No.2, pp 86-96*.
- P. Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- P. Robbins, Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustam Ibrahim. (2014). Eksistensi Pesantren Salaf Di Tengah Arus Pendidikan Modern (Studi Multisitus Pada Beberapa Pesantren Salaf Di Jawa Tengah). *Jurnal Analisa, Volume 21 Nomor 02, 253-263*
- Setyaningsih, Rini. (2016). Kontinuitas Pesantren dan Madrasah di Indonesia. *Jurnal At-Ta'dib. Vol II.No.1. Juni 2016. Hal: 167-183*.
- Shaikh, ZA & Khoja, SA. (2012). Role of Teacher in Personal Learning Environments. *Digital Education Review Number 21. P 23 – 32*.
- Slavit, David. Holmlund, Nelson. and Lesseig, Kristin. (2016). The teachers' role

- in developing, opening, and nurturing an inclusive STEM-focused school. *International Journal of STEM Education* 3:7. Pp 1 - 29
- Soeprijanto. (2010). *Pengukuran kinerja guru praktik kejuruan. konsep dan teknik pengembangan instrumen*. Jakarta: Penerbit CV Tursina.
- Sonnentag, Sabine and Frese, Michael. (2002). *Psychological Management of Individual Performance*. Edited by Sabine Sonnentag. John Wiley & Sons, Ltd.
- Stronge, James H (2006). *Evaluation teaching. a guide to current thinking and best practice.*(2nd edition). California: Corwin Press.
- Syaiful Bahri Djamarah. (2000). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta
- Taleghani, Mohammad & Liyasi, Mojtaba N. (2013). Organization's Mission Statement and Organizational Performance. *Universal Journal of Management and Social Sciences Vol. 3, No.8; 32 - 39*
- Tariq, Muhammad Naeem. Muhammad Sohail Ishaque, Dr. Shaukat Ali Shahid, Dr. Iqbal Ahmed. (2014). Role of Headteachers in Developing Code of Conduct For School Teachers: In Perspective Of Quality Management. *Quest Journals Journal of Research in Humanities and Social Science Volume 2 ~ Issue 7 pp: 46-49*.
- Terpollari, Merinela. (ed okt:69). Teacher`S Role As Mediator And Facilitator. *European Scientific Journal October edition vol.24. ISSN 1857- 7431. P 68 – 74*.
- Tim Depag RI, (2003), *Pola Pembelajaran di Pesantren*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam), hlm. 18
- Vasconcelos, Erika França de Souza. (2011). "I can see you": an autoethnography of my teacher-student self. *Proquest. The Qualitative Report* 16, 415-440. diunduh pada tanggal 6 Juni 2011 dari <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR16-2/vasconcelos.pdf>.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Wagiran. (2010). *Determinan kinerja guru SMK kelompok keahlian teknologi dan industri bidang keahlian teknik mesin*. Disertasi tidak diterbitkan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wens Tanlain. (1998). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Edisi ke-3. Jakarta: Gramedia

Wina Sanjaya. (2009). *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Group.

Wiwaha, 2012, Manajemen Mutu Guru/Ustadz Di Pondok Pesantren, *El-Hikam: Jurnal Pendidikan dan Kajian Keislaman*, Volume V, Nomor 2, Juli – Desember.

Wright, Robert J. (2008). *Educational assessment: instrument and measurements in the age of accountability*. California: Sage Publications, Inc.

Xhemajli, Arbona. (2016). The Role Of The Teacher In Interactive Teaching. *IJCRSEE) International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education Vol. 4, No.1, 2016*. p 1 – 9.

Zamakhsyari Dhofier. 1982. *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*. Jakarta: LP3ES. hlm. 14. Lihat juga Karel A. Steenbrink. 1986. *Pesantren, Madrasah, Sekolah*. Jakarta: KP3ES. hlm 22-25 .

<https://kbbi.web.id/mampu>

www.KamusBahasaIndonesia.org/pesantren. Diakses tgl 18 oktober 2015