

PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA GURU MENGGUNAKAN PENILAIAN DIRI, TEMAN SEJAWAT, DAN PENILAIAN OLEH SISWA

Firyomanto✉, Hari Wibawanto, Rodia Syamwil

Prodi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 26 Maret 2016

Disetujui 20 Juni 2016

Dipublikasikan 15

Agustus 2016

Keywords:

Pengembangan Instrumen,

Instrumen Penilaian

Kinerja,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan instrumen penilaian kinerja guru SMK dan panduan penilaian kinerja guru SMK. Model penelitian menggunakan pengembangan dengan 9 langkah pengembangan dan metode penelitian *mix method*. Pengumpulan data melalui wawancara dan lembar observasi analisis berupa *triangulasi*. Alat pengumpulan data metode kuantitatif menggunakan validasi melalui 3 *Expert Judgment* dianalisis menggunakan formula Aiken, analisis instrumen penilaian kinerja guru SMK menggunakan validitas konstruk *Exploratory Factor Analysis* (EFA), reliabilitas instrumen dianalisis menggunakan *Alpha Cronbach*, dan uji kepraktisan menggunakan uji kuantitatif sederhana. Hasil validitas instrumen *Expert Judgment* menunjukkan validitas $\geq 0,30$ bahwa seluruh butir *item* valid. Reliabilitas instrumen antar-rater menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan. Hasil KMO pada uji coba pertama 0,628- 0,668 terdapat satu *item* yang memiliki nilai KMO $\leq 0,5$. setelah direvisi hasil KMO pada uji coba kedua 0,658-0,732. Berdasarkan muatan faktor terdapat 33 *item* yang memiliki nilai $\geq 0,5$, maka dikatakan keseluruhan *item* valid. Reliabilitas pada uji coba pertama yaitu 0,863-0,871, nilai reliabilitas pada uji coba kedua 0,864-0,872. Pengembangan buku pedoman penilaian kinerja guru SMK yang diperuntukkan untuk guru SMK dan siswa SMK. Kesimpulan bahwa instrumen penilaian kinerja guru SMK memiliki validitas dan reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penilaian kinerja guru SMK.

Abstrac

This research is to develop a vocational teacher performance assessment instruments and guidelines vocational teacher performance. The research model using development with 9 steps of development and research methods mix method. Collecting data through interviews and observation form with triangulation analysis. Data collection tool uses a quantitative method with validation 3 Expert Judgment analyzed using formula Aiken, analyzed instruments vocational teacher performance using the construct validity Exploratory Factor Analysis (EFA), the reliability of instrument were analyzed using Cronbach Alpha and test the practicality using a simple quantitative test. The results of the validity instruments of Expert Judgment is of ≥ 0.30 , that whole grain items is valid. Inter-rater reliability of the instrument showed there was no significant difference. The results of the first trial KMO 0,628- 0.668, there is one item with a value of KMO ≤ 0.5 . After the revised of the second trial KMO 0658-0732. Based on the factor loadings are 33 items which have a value of ≥ 0.5 , then the whole item is valid. Reliability in the first trial is 0.863 to 0871, the value of reliability the second trial from .864 to .872. Development handbook vocational teacher performance for vocational teachers and vocational students. The conclusion that the vocational teacher performance assessment instruments have good validity and reliability so it can be used as a vocational teacher performance assessment instruments.

© 2016 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Kampus Pascasarjana Unnes, Jalan Kelud Utara III Semarang 50237

E-mail: firyomanto@gmail.com

P-ISSN 2252-6420

E-ISSN 2503-1732

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu kunci dalam sistem pendidikan, tetapi masih memiliki permasalahan terkait rendahnya kualitas pengajaran, kualitas pendidikan, maupun praktik pengajarannya. (Gultom.S 2013) menyatakan hasil uji kompetensi yang dilakukan selama tiga tahun terakhir menunjukkan kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah. Masalah yang lainnya yaitu tidak adanya sistem pemantauan yang layak atau pengawasan yang efektif, terhadap aspek-aspek efektifitas dalam mengajar, maupun komponen lainnya (Amin & Khan, 2009). Keadaan ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan dalam penilaian kinerja guru.

Pedoman pelaksanaan uji kompetensi guru (UKG), pada kondisi dan situasi yang ada menjadi penyebab masing-masing guru memiliki perbedaan dalam penguasaan kompetensi yang diisyaratkan. Output uji kompetensi guru difokuskan pada identifikasi kelemahan guru dalam penguasaan kompetensi pedagogik dan professional. Berdasarkan landasan hukum berkaitan dengan UKG, maka UKG wajib diikuti oleh semua guru dalam jabatan baik guru PNS maupun bukan PNS. Namun hasil Uji kompetensi guru yang dilaksanakan secara tertulis belum dapat menunjukkan kesesuaian dengan kinerja guru di lapangan (Jumadi.2013).

Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia menurut Sudarwan (2002:168), bahwa guru belum mampu menunjukkan kinerja (work performance) yang memadai, salah satu yang menjadi sebab, karena penilaian kinerja guru terbatas dalam substansi tertentu saja, sehingga guru hanya mempersiapkan dan melakukan perbaikan berdasarkan substansi atau komponen tertentu berdasarkan hasil dari penilaian kinerja guru.

Wilson (2000) menerangkan lebih lanjut bahwa kemampuan dan pengetahuan guru dapat dikembangkan melalui: diskusi dengan teman kerja; bacaan ilmiah; evaluasi diri; refleksi dan

sintesis ide-ide kreatif. Namun evaluasi diri guru secara umum harus disadari adanya saling ketergantungan antara pendidik dan peserta didik.

Penilaian kinerja guru SMK saat ini berlangsung dengan cara guru dinilai oleh tim penilai sekolah, setiap sekolah memiliki tim penilai guru yang menilai 5-10 orang guru maupun 5-8 orang guru. Proses penilaian yang dilakukan hasil kinerja guru masih belum sepenuhnya mengungkapkan fakta guru dan penilai cenderung memberikan penilaian kinerja guru dengan hasil yang baik (Eko,S & Purwono; SMK N 7 November 2015) dalam penguasaan kompetensi pribadi dan sosial setiap guru telah memenuhi kompetensi yang baik, namun masih lemah untuk kompetensi pedagaogik dan profesional (Purwono: SMK N 8 Semarang; November 2015)

Penilaian kinerja guru selama ini masih menggunakan 1 komponen penilaian yaitu dari tim penilai sekolah (Hasil Observasi, di SMK N 4, 5 dan 8 Semarang). Surapranata (2015) Ada empat komponen penilai dalam PKG yaitu pengawas, kepala sekolah, siswa SMK, komite sekolah serta untuk jurusan tertentu yakni dari dunia usaha dan industri. Alasan siswa dilibatkan sebagai penilai kinerja guru dikarenakan bahwa siswa lebih memahami guru karena lebih banyak berinteraksi dengan guru bersangkutan, dan hal ini juga sejalan dengan alasan Surapranata (2015) dalam yang mengatakan bahwa siswa dapat mengetahui apabila selama satu semester gurunya hanya memberikan soal atau hanya mencatat padahal bukunya sudah ada, siswa dapat menilai itu, dengan demikian siswa dapat dikatakan layak untuk menilai guru.

Kecenderungan guru selalu mengevaluasi orang lain, namun sangat jarang mengevaluasi dirinya sendiri, sehingga pendapat yang muncul selalu yang negatif, kerja sama, kesederhanaan, kejujuran, dan sikap proaktif yang kurang dimiliki guru, berdampak munculnya sikap negatif terhadap penyelesaian pekerjaan, sehingga guru juga menjadi

komponen penting dalam penilaian kinerja guru, agar dapat menilai dirinya sendiri, dan dapat belajar bersikap jujur.

Pelaksanaan penilaian diri dalam penilaian kinerja guru selama ini masih menggunakan cara konvensional dimana guru menuliskan lembar instrumen penilaian diri dengan contoh yang telah ada, namun belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana kondisi guru secara keseluruhan, interaksi guru dengan guru berlangsung secara harmonis, dan saling menghormati antara yang muda dan tua, tetapi tidak juga terlepas dengan ketidak sukaan terhadap sesama guru, hal ini terjadi pada saat pelaksanaan penelitian dimana guru menyatakan keberatan dan tidak mau menilai guru yang bersangkutan.

Metode penilaian diri juga memiliki kelemahan diantaranya yaitu penilaian bersifat subjektif, kemungkinan dalam pengisiannya tidak sesuai dengan kemampuannya, kecenderungan melindungi citra diri positif, oleh karena itu, penilaian diri umumnya lebih digunakan untuk pengembangan dibanding tujuan evaluasi.

Memberikan kesempatan guru SMK untuk mengevaluasi kinerja sendiri bermanfaat dari sisi perhatian, penilaian sendiri memudahkan pengembangan guru SMK, karena hal ini berarti guru memfokuskan pada perilaku dan kinerja serta mengidentifikasi dan mempelajari kekuatan dan kelemahan dirinya. Oleh karena guru cenderung menerima temuan dari hasil penilaian sendiri, guru menjadi lebih proaktif dalam membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan. Penilaian diri juga mengklarifikasikan perbedaan pendapat antara penilaian kepala sekolah atau pengawas dengan penilaian dari siswa. juga cenderung untuk mendorong partisipasi guru dan mengurangi sikap mempertahankan diri dalam wawancara umpan balik penilaian. Kelemahan penilaian diri pada umumnya guru merasa terancam sehingga ada kecenderungan melindungi citra diri positif, oleh karena itu, penilaian diri

umumnya lebih digunakan untuk pengembangan dibanding tujuan evaluasi.

Penilaian teman sejawat, menjadi pelengkap sebagai komponen kritik atas kinerja guru (Satyadi & Kartowagiran, 2014) Penilaian oleh salah seorang teman sejawat acapkali merupakan metode evaluasi yang efektif. Menurut penelitian peringkat penilaian dari teman sejawat lebih stabil dalam masa waktu tertentu dan seringkali mempunyai validitas prediksi yang lebih tinggi dibanding peringkat oleh kepala sekolah atau pengawas, dan penilaian teman sejawat lebih terfokus pada prestasi dan keluaran (Nurliani, 2015: 125)

Evaluasi oleh teman kerja jarang digunakan, karena 1) Manajemen memandang teman sejawat lebih bersifat toleran dan terjadi bias dalam penilaian (memberikan pada teman nya nilai peringkat yang lebih tinggi). 2) Kurang memiliki pemahaman tentang penilaian sehingga sukar untuk memberikan penilaian yang adil dan akurat. siswa merupakan sumber yang kaya mengenai informasi dan mempunyai perspektif atas perilaku guru, dalam kontak yang lebih sering dengan guru mereka, siswa mengamati sejumlah kinerja yang berkaitan dengan perilaku, acapkali termasuk hal yang tidak dilihat oleh kepala sekolah.

Pandangan siswa terutama bermanfaat menilai keterampilan pengelolaan kelas dari seorang guru. Penilaian dari siswa dapat menimbulkan problematika tersendiri, siswa acapkali menanyakan jaminan identitas dan agar tidak diberi nama, dan siswa kurang bersemangat meskipun umumnya positif, menilai kinerja guru. Atas alasan ini, penilaian dari siswa sampai sekarang digunakan terutama untuk tujuan pengembangan guru (Nurliani, 2015: 126)

Sumber penilaian kinerja guru SMK menurut Purwoko Waka kurikulum SMK N 8 Semarang) dan Khanah (Tim penilai kinerja guru SMK N 4 Semarang) menyatakan bahwa siswa SMK dapat dilibatkan dalam penilaian kinerja guru namun masih memiliki keterbatasan, karena penilaian oleh siswa dapat

dipengaruhi oleh kesukaan siswa terhadap guru yang dinilai. Sedangkan menurut Retno (Guru SMK N 8 Semarang) siswa dapat dilibatkan dalam penilaian kinerja guru dengan konsekuen bahwa tidak mencantumkan nama penilai (siswa) dengan kata lain penilaian bersifat anonim, hal ini dimungkinkan untuk mengantisipasi ketakutan siswa terhadap guru yang dinilai.

Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru SMK melalui penilaian diri, penilaian oleh teman sejawat dan oleh siswa sangat dibutuhkan dalam rangka menghasilkan penilaian kinerja yang lebih komprehensif. Nilai penting dari pengembangan instrumen penilaian kinerja yang lebih komprehensif serta berdasarkan dengan keadaan dan kondisi yang diperlukan, seperti untuk perbaikan dalam mengajar maupun kebijakan atas pekerjaannya.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Oktober dan November 2015 di tiga sekolah di Kota Semarang yaitu SMK 4, 5 dan 8 Semarang, penilaian kinerja guru SMK menggunakan penilaian dari tim penilai sekolah yang telah melaksanakan pelatihan penilaian kinerja guru SMK, hasil penilaian yang dilakukan masih berorientasi pada kecenderungan tim penilai untuk memberikan hasil penilaian yang baik terhadap guru SMK.

Hasil wawancara terhadap waka kurikulum SMK 5, dan 8 Semarang penilaian kinerja yang berdasarkan lebih dari satu sumber memberikan hasil klarifikasi yang baik, dan penilaian diri selama ini menggunakan model pengisian instrumen secara kualitatif yang menunjukkan kondisi guru SMK dengan melihat contoh instrumen yang telah dikerjakan. Penilaian diri dilakukan oleh guru sebelum tim penilai sekolah melakukan penilaian, hasil penilaian diri diserahkan pada kepala sekolah, dan kepala sekolah membuat analisis hasil penilaian diri, untuk membuat perencanaan pengembangan guru berdasarkan form isian dari penilaian diri (Hasil wawancara waka kurikulum SMK N 4,5,dan 8 Semarang)

Tabel 1. Kriteria Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK

Nilai PKG Tertinggi	Konversi Nilai Hasil PKG Guru (%)	Sebutan
54	91-100	S baik
	76-90	Baik
	61-75	Cukup
	51-60	Sedang
	<50	Kurang

Tabel 1 menunjukkan bahwa guru-guru memiliki kinerja yang amat baik, hasil penilaian hanya dari segi satu orang penilai, guna mendukung hasil kinerja guru SMK yang didasarkan oleh satu penilai maka dibutuhkan beberapa komponen yang dapat menilai kinerja guru SMK. Pengembangan instrumen penilaian kinerja guru SMK dengan sumber diri sendiri, teman sejawat dan, oleh siswa SMK, menjadi sangat penting. Model self assessment dapat dipergunakan sebagai media penilaian diri. Assesment teman sejawat dan oleh siswa SMK, menjadi pelengkap sebagai komponen kritik atas kinerja guru SMK. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Menguji validitas dan reliabilitas instrumen penilaian kinerja guru SMK menggunakan penilaian diri, teman sejawat dan oleh siswa SMK. 2) Mendeksripsikan dan menguji hasil penilaian kinerja guru SMK menggunakan penilaian diri, teman sejawat dan oleh siswa SMK, 3) Menghasilkan pedoman penilaian kinerja guru SMK.

Pemanfaatan teknologi pada proses penilaian kinerja guru merupakan salah satu strategi pencapaian hasil penilaian kinerja guru yang lebih praktis, karena teknologi bukan lagi dianggap sebagai hal yang baru. sistem penilaian menggunakan IT dapat sangat membantu dalam proses penilaian, sehingga dibutuhkan sebuah inovasi pembuatan program untuk menilai kinerja guru, salah satu program yang dapat digunakan yaitu sistem Android. pemanfaatan teknologi yang semakin maju ini dapat memberikan efek positif dalam dunia

pendidikan, guna meningkatkan standar penilaian.

Pemanfaatan teknologi sebagai peningkatan standar penilaian merupakan upaya dalam pengurangan penggunaan kertas dan memberikan kemudahan dalam pengisian form penilaian kinerja guru SMK. Sehingga dalam hal ini peneliti juga mengubah sistem penilaian kinerja guru SMK menggunakan penilaian diri, teman sejawat, dan oleh siswa SMK berbasis android dilengkapi dengan, prosedur penggunaan, dan pedoman penggunaan untuk masing-masing instrumen meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Adanya instrumen berbasis android ini diharapkan proses penilaian dapat dilakukan dengan mudah, cepat, dan efisien guna mengurangi penggunaan kertas.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dan pengembangan (R&D). Prosedur pengembangan pada penelitian ini mengadopsi pengembangan yang disesuaikan dengan model pengembangan Sugiyono(2014), adapun langkah-langkah pengembangan meliputi 1) Potensi dan Masalah. 2) Pengumpulan Data, 3) Desain Produk, 4) Validasi Desain, 5) Uji Pemakaian, 6) Revisi Produk, Uji Coba Produk, 7) Revisi Desain, 8) Revisi Produk, 9) Produksi Masal. Responden dalam penelitian ini adalah guru SMK N 4 dan 8 Semarang yang berjumlah 40 guru kelas/mata pelajaran, 40 teman sejawat (Guru), dan 40 orang siswa pada kelas XI SMK N 4, 8 Semarang serta 10 tim penilai dari sekolah yang telah memiliki sertifikat sebagai penilai kinerja guru.

Validasi instrumen menggunakan validitas isi dan konstruk. Uji validitas isi instrumen oleh ahli melalui validator 3 orang yaitu 1 orang praktisi (guru SMK), 2 orang akademisi yang dianalisis menggunakan formula Aiken's V (Azwar, 2014:134). Validitas konstruk dianalisis menggunakan analisis faktor eksploratori untuk melihat berapa banyak faktor

yang diteliti untuk menjelaskan hubungan diantara seperangkat indikator. Uji validitas konstruk dengan menggunakan analisis faktor dapat dijalankan jika Nilai KMO>0,5. Validitas konstruk dapat terpenuhi jika nilai korelasi > 0,5.

Reliabilitas menggunakan rumus reliabilitas Cronbach Alpa. Estimasi reliabilitas intasrumen penilaian kinerja guru dilakukan dengan menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan menggunakan formula cronbach alpa. Kriteria keterandalan instrumen adalah bila koefisien gabungan butir (reliabilitas alpha) 0,70 atau lebih maka instrumen dinyatakan handal (Nunnally, 1978, p.245). uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pengembangan instrumen dengan melihat instrumen penilaian kinerja melalui proses dimana menilai rancangan produk secara rasional sesuai pemikiran dari pakar (Expert Judgment).Validasi praktisi dilakukan dengan cara membahas tiap instrumen oleh para ahli, masukan atau bahasan dibandingkan dengan kisi-kisi instrumen.

Hasil validasi isi dari para ahli, didapat skor penilaian dan kemudian instrumen dianalisis menggunakan formula Aiken's. Berdasarkan hasil ini jika koefisien validitas ≥ 0.30 berarti item dapat dikatakan valid (Azwar, 2014:143). masing-masing instrumen dinilai oleh tiga ahli. Hasil uji menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki nilai koefisien yang tinggi, dengan rata-rata yaitu 0,89 sampai dengan 1 instrumen dapat dikatakan baik. Berarti instrumen layak digunakan dalam penilaian kinerja guru SMK.

Setelah mengetahui hasil awal validitas isi dengan pertimbangan para ahli, langkah selanjutnya menghitung tingkat kesepakatan (reliabilitas) antara ketiga validator dengan menggunakan analisis uji beda melalui prosedur Anova One Way. Berdasarkan analisis menunjukan hasil perhitungan reliabilitas yang

diperoleh dari penilaian antar rater dan dianalisis menggunakan uji Anova One way. Hasil analisis rata-rata kesepakatan antar-rater dalam penilaian instrumen kinerja guru SMK dengan jumlah butir aitem sebanyak 34 yaitu $P\text{-value} = 0,25$ dan $F = 1,4$. Hasil perhitungan $0,25 > 0,05$ / $1,4 < 3,0$. Yang menandakan menerima H_0 yang berarti “ Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara ketiga penilai (Rater) dalam penilaian yang dilakukan oleh rater terhadap instrumen penilaian kinerja guru SMK , hasil dari uji F menunjukkan penerimaan pada H_0 yang mana tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap hasil penilaian dari ketiga penilai yang dalam penilaian instrumen penilaian kinerja guru SMK dengan menggunakan penilaian diri, teman sejawat, dan oleh siswa SMK. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat kesepakatan penilaian instrumen penilaian kinerja guru SMK yang dikembangkan dengan kata lain hasil penilaian dari ketiga penilai terhadap instrumen penilaian kinerja guru SMK ajeg atau reliabel, dan instrumen dapat digunakan pada uji coba pertama.

Langkah Selanjutnya menguji cobakan instrumen ke lapangan dengan sampel 40 orang guru, 40 siswa, dan 10 tim penilai dari sekolah. Berdasarkan hasil analisis data pada uji coba pertama menunjukkan bahwa nilai KMO penilaian diri adalah .668, teman sejawat .627, siswa SMK .627 dan tim penilai sekolah .640 . maka dari itu nilai $KMO \geq 0,5$ yaitu 0,668, 0,627, 0,629, 0,64. Maka indikator dan sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut. Hasil analisis anti image matrice untuk melihat hubungan korelasi antara setiap indikator yang ada dan nilai $KMO \geq 0,5$.

Berdasarkan anti image correlation butir tiap komponen bahwa terdapat 1 komponen yang memiliki nilai anti image di bawah 0,50 baik instrumen penilaian diri, penilaian sejawat, penilaian siswa SMK, dan penilaian dari tim penilai sekolah, yaitu dari komponen 1 memahami peserta didik, komponen memahami peserta didik terdapat 4 butir, butir no 2 merupakan butir yang memiliki nilai anti image

correlation di bawah 0,50 butir no 2 yaitu mengetahui karakteristik peserta didik pada aspek sosial. tidak digunakan untuk uji coba ke dua, sehingga uji coba ke dua jumlah butir yang digunakan menjadi 33 butir.

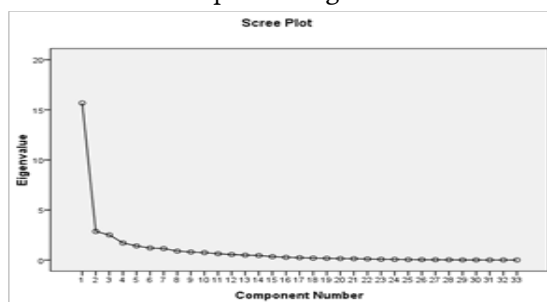
Pengujian reliabilitas instrumen penilaian kinerja guru SMK pada uji coba pertama menggunakan koefisien alpha cronbach. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa hasil reliabilitas uji coba pertama pada sampel yang berjumlah 40 guru, 40 siswa, dan 10 tim penilai sekolah yang dihitung dengan menggunakan koefisien alpha cronbach sebesar 0.871, 0.865, 0.863, 0.869 maka dapat dinyatakan pengembangan instrumen penilaian kinerja guru SMK dengan penilaian diri, teman sejawat, oleh siswa SMK, dan tim penilai

Setelah diketahui hasil pelaksanaan uji coba pertama, instrumen kembali diuji cobakan (uji coba ke dua) dengan jumlah responden yang sama analisis dari uji coba ke dua bahwa didapat nilai KMO and Bartlett's Test sebesar 0,732, 0,682, 0,658, 0,668 Berdasarkan nilai menunjukkan nilai KMO sudah memenuhi kriteria yaitu $\geq 0,5$. bahwa indikator yang dikembangkan dapat dianalisis lebih lanjut. Hasil dari perhitungan KMO terhadap instrumen penilaian kinerja guru SMK dengan menggunakan penilaian diri, teman sejawat, oleh siswa SMK, dan tim penilai sekolah yaitu $> 0,5$ yang mana hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kesesuaian nya jumlah responden atau sampel yang digunakan dalam penilaian kinerja guru SMK. Hasil KMO pada uji coba pertama baik instrumen penilaian diri, teman sejawat, oleh siswa SMK, dan tim penilai sekolah lebih tinggi dibandingkan pada uji coba pertama, hal ini dikarenakan sesuai nya jumlah sampel berdasarkan jumlah butir yang digunakan untuk uji coba.

Hasil analisis Anti-Image Matrices pada uji coba kedua menunjukkan seluruh butir aitem yang bertanda 'a', memiliki nilai diatas 0,5 merupakan butir yang valid dan dapat dianalisis lebih lanjut karena nilai korelasi $> 0,5$.

Berdasarkan nilai Total Variance Explained terdapat 7 komponen dari 33 butir dan indikator dapat dikelompokkan menjadi tujuh kelompok faktor. Dengan nilai Komponen satu sebesar 15,671 dan mampu menjelaskan varians sebesar 47.489% dan komponen dua mempunyai nilai 2,860 mampu menjelaskan varians sebesar 8.667%, komponen tiga mempunyai nilai 2,506 mampu menjelaskan varians sebesar 7.594%, komponen empat mempunyai nilai 1,704 mampu menjelaskan varians sebesar 5.165%, komponen lima mempunyai nilai 1,410 mampu menjelaskan varians sebesar 4.272%, komponen enam mempunyai nilai 1,203 dan mampu menjelaskan varians sebesar 3.644%, dan komponen tujuh mempunyai nilai 1,146 dan mampu menjelaskan varians sebesar 3.473%. Secara keseluruhan ketujuh komponen mampu menjelaskan varians sebesar.

Berdasarkan hasil analisis faktor exploratori dengan melihat nilai analisis Total Variance Explained menunjukkan terdapat 7 faktor yang terbentuk dengan melihat nilai karakteristik Eigenvalues yang di atas 1. Hasil Total Variance Explained digambarkan dalam.



Gambar 1. Screen Plot

Tampilan gambar Scree Plot menunjukkan bahwa dari faktor satu menuju faktor kedua (garis dari sumbu component number = 1 ke 2), arah garis menurun dengan sangat tajam, kemudian dari angka 2 ke 3 garis masih menurun, demikian pula dari angka 3 sampai 7 namun dengan slope yang lebih kecil. Juga perhatikan faktor 8 sudah berada di bawah angka 1 dari sumbu Y (Eigenvalues). Hal ini menunjukkan bahwa hanya ada tujuh faktor yang terbentuk, dan paling bagus untuk

meringkas dari keseluruhan item penilaian kinerja guru.

Berdasarkan hasil dari Rotation Component Matrix menunjukkan pengelompokan dari 33 butir menjadi 7 faktor yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja guru SMK. Tujuh komponen kinerja guru SMK merupakan komponen dari pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Hasil ekstraksi dan penamaan sebagai dasar bahwa terdapat 7 faktor dalam penilaian kinerja guru SMK.

Berdasarkan ke tujuh komponen dapat dijabarkan ke dalam 9 indikator kinerja guru SMK, yang terdiri dari komponen pedagogik: 1) memahami peserta didik, 2) merencanakan kegiatan belajar mengajar, 3) melaksanakan pembelajaran, 4) menilai hasil belajar, 5) evaluasi. Komponen profesional yang terdiri dari 6) menguasai materi pembelajaran, 7) memberikan motivasi, 8) pengembangan keprofesian berkelanjutan. Komponen sosial yang terdiri dari 9) komunikasi yang baik, 10) Mudah bergaul dan komponen Indikator kepribadian.

Langkah selanjutnya setelah selesai menganalisis nilai validitas pada uji coba ke dua, yaitu menghitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas cronbach alpha, berdasarkan hasil reliabilitas uji coba ke dua pada sampel menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha cronbach sebesar 0.872, 0.868, 0.864, 0.870 dan dapat dijelaskan pengembangan instrumen penilaian kinerja guru SMK dengan penilaian diri, teman sejawat, oleh siswa SMK, dan tim penilai sekolah yang di uji coba pertama memiliki reliabilitas yang memenuhi kriteria.

Penggunaan instrumen penilaian kinerja guru SMK, dapat digunakan untuk mendukung penilaian kinerja yang telah dijalankan. Melalui penilaian diri, penilaian sejawat, penilaian siswa SMK dan didukung dengan penilaian tim penilai sekolah, yang memiliki substansi yang sama, maka akan dapat menggambarkan keadaan yang komprehensif, hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk melakukan

identifikasi kelemahan dan kekurangan dalam cara pandang yang berbeda, tetapi memiliki tujuan hasil yang sama, yaitu kinerja guru SMK.

Penilaian diri dapat membantu untuk menentukan standar keunggulan (Ross dan Bruce 2007) dan memberikan gambaran yang terstruktur mengenai pengajaran yang dilakukan, dengan membentuk standar-standar kerja mengenai pengajaran guru dapat dapat memperbaiki kinerja, (Syamwil; 2010) penerapan standar-standar prosedur kerja (SOP) dapat memperbaiki kinerja. Menurut (Rivo .P.Y, Masrukan, Djuniadi;2014) Standar tidak dapat dibuat tanpa melakukan penilaian berbasis kinerja.

Guru yang telah memiliki pengalaman mengajar yang telah lama memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap pengajarannya dan juga tetap belajar dari hasil penilaian diri yang dilakukan (Colthart et al. 2008). Penilaian diri digunakan sebagai sarana pembelajaran dan juga merupakan salah penentu kuat keberhasilan dari pengajaran (Coe 1998; Sargeant et al 2008), keterampilan mengajar, dapat dirangsang dengan menggunakan penilaian diri (Eva dan Regehr 2008), hal ini dengan penilaian diri ditafsirkan sebagai pengalaman belajar, yang dapat berperan dalam megembangkan pembelajaran di tempat kerja dengan mengidentifikasi standar keunggulan, kelemahan, dan saran untuk perbaikan (Colliver et al. 2005; Ross dan Bruce 2007).

Efek dari penilaian diri sendiri terbatas, penilaian diri yang dikombinasi dengan penilaian siswa memiliki efek yang lebih baik (Rene'e E. Stalmeijer et al. 2010) hal ini tentu menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru tidak hanya dapat menggunakan penilaian diri saja, akan tetapi siswa juga harus dilibatkan dalam penilaian kinerja guru. (Sadtyadi.H, dan Kartowagiran. B , 2014) yang mana melakukan pengembangan instrumen penilaian kinerja guru SMK berdasarkan tugas pokok dan fungsi dengan menggunakan penilaian diri, teman sejawat, dan penilaian oleh atasan, yang mana

hasil dari ketiga penilaian dipadukan untuk mendapatkan hasil yang baik.

Penilaian kinerja guru SMK juga harus memiliki panduan penilaian yang mana panduan berfungsi untuk cara penggunaan instrumen, baik untuk penilaian diri, maupun instrumen penilaian oleh siswa. penelitian ini telah menghasilkan produk pengembangan berupa instrumen penilaian kinerja guru SMK yang valid dan reliabel, yang diwujudkan dalam bentuk buku panduan penilaian kinerja guru SMK yang intinya memuat penjelasan tentang penilaian kinerja guru SMK yang diperuntukkan untuk guru dan siswa SMK, serta skor penilaiannya untuk menilai kinerja guru SMK. Hal ini sesuai dengan pendapat , (Puji Astuti, W. Wibawanto,H. dan Khumaedi, M ; 2015; Yumaroh, Wahyu Lestari, Masrukhan ; 2014) menyatakan bahwa hasil akhir penelitian menghasilkan produk pengembangan yang valid dan diwujudkan dalam bentuk buku panduan.

KESIMPULAN

Hasil pengujian validitas melalui uji ahli menunjukkn bahwa penilaian yang diperoleh melalui validasi ahli menandakan bahwa secara keseluruhan butir instrumen yang dikembangkan memiliki nilai validitas yang memadai dan layak digunakan sebagai bentuk penilaian kinerja guru SMK.

Pengujian reliabilitas instrumen berdasarkan kesepakatan ahli mellui uji beda Anava didapat hasil yang memandakan bahwa instrumen penilaian kinerja guru memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi dan tidak terdapat perbedaan antara penilai.

Hasil pengujian dengan menggunakan analisis faktor exploratori didapatkan nilai KMO and Bartlett's Test sebesar 0,732, 0.682, 0.658, 0.668 Berdasarkan nilai menunjukkan nilai KMO sudah memenuhi kriteria yaitu $\geq 0,5$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, H. U. & Khan A. R. 2009. Acquiring Knowledge for Evaluation of Teachers' Performance in Higher Education using a Questionnaire. (IJCSIS) International Journal of Computer Science and Information Security, Vol. 2, No. 1.
- Azwar, S. 2012. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 1986. Reliabilitas dan Validitas : Interpretasi dan Komputasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Coe, R. (1998). Can feedback improve teaching? A review of the social science literature with a view to identifying the conditions under which giving feedback to teachers will result in improved performance. *Research Papers in Education*, 13(1), 43–66.
- Colliver, J. A., Verhulst, S. J., & Barrows, H. S. (2005). EDITORIAL: Self-assessment in medical practice: A further concern about the conventional research paradigm. *Teaching and Learning in Medicine*, 17(3), 200–201.
- Eva, K. W., & Regehr, G. (2008). "I'll never play professional football" and other fallacies of selfassessment. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 28(1), 14–19.
- Gultom, S. 2013. Kemdikbud Akui Kualitas Guru Masih Rendah. <http://www.antarane.ws.com/berita/397722/kemdikbud-akui-kualitas-guru-masih-rendah>. Di Akses 3/3/2016
- Jumadi. 2013. Pemetaan Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian Dan Sosial Guru Fisika Sma/Ma Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Laporan Penelitian Pengembangan Keilmuan Guru Besar. Universitas Negeri Yogyakarta
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw.
- Nurliani, S. 2015. Profesi Kependidikan Pendidikan Profesi Guru. http://akademik.uhn.ac.id/portal/public_html/FKIP/Nurliani_Siregar/Profesi_Kependidikan.pdf di akses 9/15/2016
- Puji Astuti, W. Wibawanto, H. dan Khumaedi, M (2015) Pengembangan Instrumen Penilaian Unjuk Kerja Praktik Perawatan Kulit Wajah Berbasis Kompetensi Di Universitas Negeri Semarang. *IJCET* 4 (1) (2015)
- Rivo .P.Y, Masrukan, Djuniadi. Pengembangan Instrumen Asesmen Otentik Unjuk Kerja Materi Bangun Ruang Di Sekolah Dasar. *Journal Of Educational Research And Evaluation JERE* 3 (2) (2014)
- Ross, J. A., & Bruce, C. D. (2007). Teacher self-assessment: A mechanism for facilitating professional growth. *Teaching and Teacher Education*, 23, 146–159.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Surapranata, 2015. Setelah UKG, Terbitlah Penilaian Kinerja Guru. <http://news.okezone.com/diakases/9/15/2016>
- Syamwil, R. Kusumastuti, A. Nurrohmah, S. (2010). Peningkatan Kinerja Industri Batik Melalui Penerapan Standar Operation Procedure, Lingkungan, Serta Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Rekayasa Penerapan Teknologi dan Pembelajaran*; Vol 8, No 1 (2010)
- Yumaroh, Wahyu Lestari, Masrukan. 2014. Pengembangan Instrumen Evaluasi Program Praktik Kerja Industri Kompetensi Keahlian Teknik Audio Video SMK. *JERE* 3 (2) (2014)
- Wilson, Arthur L., 2000, *Place Matter: Producing Power and Identity*, Cornell University, USA, http://www.edst.educ.ubc.ca/aere/2000/wilsona_1-final.pdf.