

ANALISIS KOMITMEN PROFESIONAL GURU INDONESIA MELALUI RASCH

Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras
Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Corresponding author: rais72rais@gmail.com

Submission Track:

Submission : 17-07-2021

Accept Submission : 19-07-2021

Available Online : 11-09-2021

Copyright @ 2021 Author



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

Abstract

The goal of this research is to find an instrument that is able to accurately measure the teacher's professional commitment variable as well as provide recommendations to improve it. This research design uses quantitative research with data acquisition through research instruments filled by 449 teachers from the territory of Indonesia through purposive sampling method and data analysis technique using Rasch Modeling. The research instrument before being used was first assessed by experts (expert judgment) and tested on 10 teachers. The research found: (1) There were 10 statement items that were proven to be able to accurately measure the teacher's professional commitment variable; (2) Some actions are recommended to increase teacher professional commitment: (i) encourage teachers to commit to completing tasks that exceed the standards set by the school; (ii) encourage teachers to be more actively involved in teacher professional activities; (iii) encourage teachers to internalize school values; (iv) encourage teachers to complete all tasks in school; and (v) encourage teachers to have the ability to adapt to various changes in education.

Keywords: *professional commitment, Rasch Modeling, teacher commitment*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menemukan sebuah instrumen yang mampu secara tepat mengukur variabel komitmen profesional guru sekaligus memberikan rekomendasi untuk meningkatkannya. Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pemerolehan data melalui instrumen penelitian yang diisi oleh 449 guru dari wilayah Indonesia melalui metode purposive sampling dan teknik analisis data menggunakan Pemodelan Rasch. Instrumen penelitian sebelum digunakan terlebih dahulu mendapat penilaian dari ahli (expert judgement) dan diujicobakan terhadap 10 guru. Penelitian menemukan: (1) Ditemukan 10 butir pernyataan yang terbukti mampu mengukur dengan tepat (fit) variabel komitmen profesional guru; (2) Direkomendasikan beberapa tindakan untuk peningkatan komitmen profesional guru: (i) mendorong guru untuk berkomitmen menyelesaikan tugas yang melebihi standar yang ditetapkan sekolah; (ii) mengupayakan para guru untuk lebih terlibat aktif dalam kegiatan profesional guru; (iii) mendorong guru untuk menginternalisasi nilai-nilai sekolah; (iv) mendorong guru dapat menyelesaikan semua tugas di sekolah; dan (v) mendorong guru untuk memiliki kemampuan beradaptasi dengan berbagai perubahan dalam pendidikan.

Kata kunci: komitmen profesional, Rasch Model, komitmen guru

A. PENDAHULUAN

Dedikasi pada tugas dan kepemilikan kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugas sangat penting dimiliki oleh guru. Bagaimana mungkin tugas-tugas yang sudah diamanahkan pada seseorang dapat terealisasi sesuai yang direncanakan jika orang tersebut tidak memiliki dedikasi yang tinggi pada tugasnya. Namun dedikasi tidak cukup, maka ia harus terus mengembangkan berbagai kemampuan atau kompetensi yang dituntut oleh tugasnya. Guru, mereka bertugas mencerdaskan kehidupan bangsa maka mereka dituntut berdedikasi tinggi untuk mewujudkan hal tersebut, sekaligus guru harus terus meningkatkan kompetensinya yaitu: kompetensi profesional, sosial, kepribadian dan kompetensi pedagogik. Perpaduan antara dedikasi pada tugas dan upaya meningkatkan kompetensi itu yang kemudian kita sebut sebagai komitmen profesional (*professional commitment/PC*).

Mengajar merupakan sebuah profesi yang sejak dulu kala dianggap mulia (Dar, 2018). Dalam melaksanakan tugas pembelajarannya guru harus memiliki semua atribut sebagai guru yang profesional antara lain: antusiasme, kesiapan mengajar, dedikasi, dan pelayanan terbaik bagi siswa. Komitmen terhadap profesi bagi guru berperan sangat penting dalam pendidikan. Profesionalisasi guru sebagai gerakan untuk peningkatan status, pelatihan, dan kondisi kerja guru (Noordin, Rashid, Ghani, Aripin, & Darus, 2009) sehingga guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional (Tuytens & Devos, 2011) oleh karena itu pengembangan profesi guru harus terus dilakukan (Carter & Hursh, 2014). Melalui komitmen pada profesinya guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran (Hussen & Teshome, 2016), kinerja guru menjadi lebih baik (Sunyoto, Yonathan, 2019), kualitas pembelajaran lebih efektif (Dar, 2018), kesukarelaan guru berperilaku melebihi target meningkat (Zeinabadi &

Salehi, 2011), meningkatkan kepuasan kerja (Siddiqi, Islamia, Kharshiing, & Islamia, 2016), meningkatkan loyalitas dan pelayanan guru pada siswa dan sekolah (Esmaeilpour & Ranjbar, 2016), dapat mengurangi kehendak untuk pindah kerja (S. Habib, Aslam, Hussain, Yasmeen, & Ibrahim, 2014) dan komitmen terhadap profesi berpengaruh pada komitmen terhadap organisasi (Mutasim, Rahman, & Hanafiah, 2002). Komitmen profesional guru berdampak pada kreatifitas, keinovatifan, berkomunikasi, berinformasi, berkesadaran media, berliterasi komputer dan berteknologi informasi (Ninlawan, 2015) dan mampu meningkatkan efikasi diri guru (Attri & Devi, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional guru merupakan komponen esensial dalam mewujudkan sekolah yang efektif (Shah & Abualrob, 2012) oleh karena itu perlu ditingkatkan karena dampak dari komitmen profesional guru belum maksimal yang ditunjukkan dengan kinerja guru masih rendah (Madjid, 2016), kualitas pembelajaran dan hasilnya masih belum maksimal (Riyana, 2010), kualitas pendidikan masih kurang (Airlanda, 2016), mutu lulusan masih kurang baik (Tien, 2015), dan berbagai literasi dari lulusan masih rendah (Dalimunthe, 2019).

Memperhatikan pentingnya komitmen profesional guru dalam pelaksanaan pendidikan namun belum ada analisis instrument yang secara komprehensif menjelaskan komitmen profesional guru, maka penelitian ini memiliki hal baru sebagai: (1) Mendeskripsikan hasil analisis butir-butir instrument komitmen profesional guru melalui penggunaan Pemodelan Rasch; (2) Mendeskripsikan butir-butir instrument yang dipersepsikan berbeda secara signifikan berdasarkan demografi responden untuk kemudian digunakan sebagai rekomendasi perbaikan dalam konteks komitmen profesional guru.

Komitmen profesional mengacu pada kesediaan seseorang untuk mendedikasikan diri pada profesi atau pekerjaan mereka (Shukla, 2014). Komitmen profesional diartikan pula sebagai motivasi seseorang untuk menempatkan kemampuan dan keterampilan terbaiknya untuk mengembangkan profesi yang mereka kerjakan (Becker, Kernan, Clark, & Klein, 2015), sebagai tingkat penerimaan dan keterlibatan seseorang terhadap profesinya dengan memberikan upaya terbaik untuk mengembangkan profesi mereka (Satinder Pal Kaur Gill, 2017), konstruksi sosio-psikologis dimana seorang individu terikat dengan nilai-nilai profesional yang dimilikinya (Alam, 2018), perasaan dedikasi dari suatu kelompok terhadap profesinya (Bashir, 2019). Definisi lain menyatakan bahwa komitmen profesional merupakan motivasi yang kuat dan keterikatan yang tinggi untuk bekerja pada karir yang dipilih oleh individu (H. Habib, 2019). Jika definisi di atas dihubungkan profesi guru maka dapat diartikan komitmen profesional guru merupakan kesediaan seorang guru untuk berprestasi dan memiliki sikap tertentu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru (Permatasari, 2020).

Komitmen profesional guru tercermin dari komitmen mereka terhadap peserta didik, masyarakat, profesi dan nilai-nilai luhur dalam pendidikan (Attri & Devi, 2017). Komitmen profesional dapat dilihat dari empat dimensi yaitu afektif, *continuance*, normatif dan komitmen ideal (Kejimu Sunzi, Cheng Lei, Jun Pan, 2019). Hal senada

disampaikan Ibrahim (2015) bahwa komitmen profesional ditunjukkan dengan “*Affective Professional Commitment, Continuance Professional Commitment dan Normative Professional Commitment*” (Muhammad Ibrahim, 2015). Peneliti lainnya menyebutkan bahwa komitmen profesional ditandai dengan orientasi klien, loyalitas, otonomi profesional, kesesuaian dengan standar dan etika profesional (H. Habib, 2019). Terdapat sejumlah penelitian yang disamakan dengan penelitian komitmen profesional antara lain komitmen kerja dan komitmen pada karir (Nesje, 2016). Komitmen profesional merupakan bagian dari komitmen kerja (Hasanati, 2018).

Adapun faktor tinggi rendahnya komitmen profesional seseorang dipengaruhi kualitas lingkungan kerja (Rani, 2019), kehidupan kerja (Bieńkowska, 2012), sosialisasi tentang konsep profesional (Safari & Yoosefpour, 2018). Gaji rendah, rasa hormat rendah, sikap merendahkan profesi, motivasi eksternal dan insentif dapat berpengaruh pada komitmen profesional (Hussen & Teshome, 2016). Stress dengan pekerjaan (Ryan et al., 2017) dan perilaku kepemimpinan di sebuah lembaga berpengaruh pada komitmen profesional (Martin, Nuttall, Henderson, & Wood, 2020). Komitmen profesional juga dipengaruhi oleh kompetensi dan sikap independen (Halim, Sutrisno, & Achsin, 2014) dan dipengaruhi oleh komunitas profesional (Shah & Abualrob, 2012).

Istilah Pemodelan Rasch (Rasch Model) mengacu pada pengukuran berdasarkan *item response theory* (Zile-Tamsen, 2017). Pemodelan ini sudah banyak digunakan karena mampu mendeteksi kualitas pengukuran yang terkait dengan pengukuran psikometrik dan mendeskripsikannya dengan lebih jelas (Zile-Tamsen, 2017). Pemodelan Rasch berkemampuan menghasilkan temuan statistik yang bekesesuaian (*fit statistics*) dengan memberikan informasi pada peneliti secara ideal (Barus, Sinaga, & Moron, 2019) diantaranya berkemampuan mendeskripsikan responden berabilitas tinggi dan rendah sesuai dengan jawaban yang diberikan responden melalui ukuran yang digunakannya. Carvalho (2012) menjelaskan kelebihan Rasch yaitu kemampuannya dalam mendeskripsikan butir pernyataan dan person dari responden yang diteliti (Carvalho, Primi, & Meyer, 2012). Kelebihannya lainnya dinyatakan Wu dan Adam (2007) bahwa “....pemodelan Rasch dapat mengukur butir pernyataan yang mudah dan sulit” (Wu & Adams, 2007). Linacre (2010) mendeskripsikan bahwa Rasch berkemampuan memberika solusi atas masalah integritas data melalui transformasi logit dengan mennggunaka logaritma rasio ganjil dari data mentah yang diperoleh dari lapangan (Linacre, 2010).

Pemodelan Rasch merupakan aplikasi statistik untuk pengujian instrument yang mengacu pada tokoh yang menemukannya tahun 1960 yaitu George Rasch dari Denmark (Tesio, 2003). Aplikasi Rasch dapat dipergunakan untuk pengukuran kinerja, sikap, dan persepsi (Tesio, 2003). Rasch menawarkan sesuatu yang baru jika dibandingkan dengan Teori Tes Klasik/*Classical Test Theory* (Dorman, 2011). Umumnya pengukuran instrumen menggunakan cara lama melalui *True Score Theory* (Dorman, 2011). Rasch sudah banyak diaplikasikan dalam penelitian-penelitian ilmu humaniora dan sosial (Bond & Fox, 2007), dan dipergunakan dalam pengukuran pada bidang ilmu social yang datanya didapatkan dari hasil *test* ataupun *survey* (Boone &

Staver, 2020). Mempergunakan model Rasch dalam penelitian sangat dianjurkan guna mendapatkan mutu pengukuran pada riset kualitatif dan kuantitatif (Stef van Buuren, 2015). Pengukuran yang menggunakan Model Rasch pada penelitian ilmu social dan humaniora diramalkan bakal menjadi lebih baik karena peneliti mampu mengkreasikan instrumen pengukuran dengan lebih ketat, mengontrol kualitas data, pengujian statistik yang lebih baik, dan berkemampuan untuk mendeskripsikan temuan penelitian secara bermakna (Boone, Staver, & Yale, 2014). Dorman (2011) menyatakan bahwa beberapa hal yang dapat dilakukan dengan Model Rasch antara lain menghasilkan pengukuran linear, data yang sesuai dengan model pengukuran; menghitung kesalahan standar; berkemampuan memprediksi ukuran responden dan kesulitan untuk setiap butir instrument, dan berkemampuan menginvestigasi apakah sistem pengukuran yang digunakan itu logis dan konsisten(Dorman, 2011).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian bertujuan untuk menemukan butir-butir instrument komitmen profesional guru melalui penggunaan Pemodelan Rasch. Selain itu bertujuan juga untuk mendeskripsikan butir-butir instrument yang dipersepsikan berbeda secara signifikan berdasarkan demografi responden yang kemudian digunakan sebagai rekomendasi perbaikan dalam konteks meningkatkan komitmen profesional guru. Butir-butir instrument diperoleh dari hasil kajian konsep dan teori komitmen professional, selanjutnya dilakukan uji keterbacaan kepada 10 guru, dan setelah diperbaiki kemudian peneliti menyebarkan dengan google-form kepada responden penelitian di 3 kawasan yaitu: Indonesia Timur, Indonesia Tengah dan Indonesia Barat. Melalui metode purposive sampling, yaitu peneliti menetapkan kriteria dari populasi yang dianggap mengerti tentang komitmen professional guru. Berdasarkan metode tersebut peneliti memilih sebanyak 449 responden. Tabel 1 mentabulasikan responden penelitian dan latar belakang demografinya.

Tabel 1. Demografi Responden

Wilayah	Jenis Kelamin	Status Sekolah	Level Sekolah	Umur	Status Guru
Timur (NTT, Papua, Maluku) = 30 (6,7%)	Laki-laki = 149 (30,2%)	Sekolah Negeri = 262 (58,4%)	Sekolah Dasar (SD/MI) = 313 (69,7%)	< 30 tahun = 121 (26,9%)	PNS = 202 (45%)
Tengah (Bali, Lombok, Kalimantan, Sulawesi) = 29 (6,5%)	Perempuan n = 300 (66,8%)	Sekolah Swasta = 187 (44,6%)	SMP/MTs = 91 (20,3%)	31 - 45 tahun = 235 (52,3%)	Non-PNS= 247 (55%)

Barat (Sumatra, Jawa) = 390 (86,9%)	Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK/MA) = 36 (8%)	46-55 tahun = 86 (19,2%)
	Lainnya = 9 (2%)	Lebih 56 tahun = 7 (1,6%)

Data yang berasal dari kuesioner berbentuk skala ordinal dirubah menjadi skala interval dengan menggunakan perangkat lunak Winsteps versi 3.73. Data tersebut selanjutnya diolah untuk memperoleh gambaran terhadap 2 hal yaitu: (1) menemukan butir-butir instrument yang dapat mengukur dengan tepat atas komitmen profesional guru yang disertai perbedaan persepsi atas butir instrument berdasarkan demografi responden; dan (2) mendeskripsikan butir instrument yang sulit disetujui responden untuk menemukan solusi dalam rangka peningkatan komitmen profesional guru. Pengujian instrument pada Winstep meliputi pengujian instrumen butir yang fit atau dapat digunakan untuk mengukur variable yang diteliti dengan menggunakan *Item (Column): Fit Order*, pengujian reliabilitas menggunakan *summary statistic*; pengujian butir instrumen yang sulit atau mudah disetujui menggunakan *item measure* dan *item: dimensinality* dan terakhir pengujian perbedaan persepsi responden pada butir instrument dengan menggunakan *Differential Item Functional (DIF) plot* (Sumintono, 2014).

Butir-butir instrument komitmen profesional guru yang diuji yaitu: PC1 (*Saya senantiasa berkomitmen pada hasil belajar (out-put dan out-come) peserta didik*); PC2 (*Nilai-nilai sekolah yang diberlakukan sekolah sudah menyatu dengan jiwa saya*); PC3 (*Saya berkomitmen untuk melaksanakan semua tugas dari sekolah*); PC4 (*Saya bekerja di sekolah dengan melebihi standar yang ditetapkan sekolah*); PC5 (*Saya berupaya menjadi guru yang sesuai dengan standar profesional guru*); PC6 (*Saya bersedia bertanggungjawab penuh atas apa yang saya ajarkan kepada peserta didik*); PC7 (*Saya sangat termotivasi dalam menjalankan tugas saya sebagai guru*); PC8 (*Saya sangat mudah menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan perubahan dalam menjalankan profesi sebagai guru*); PC9 (*Saya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional guru (pelatihan, KKG, PGRI dan lainnya)*); PC10 (*Saya berupaya menjadi contoh terbaik bagi teman sejawat dan peserta didik*). Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dalam pengukurannya (Brinkman, 2009) yang terdiri dari 5 pilihan jawaban berbentuk peringkat (*rating*) dimana semakin tinggi skor jawaban menunjukkan bahwa responden lebih menyetujui butir pernyataan dan sebaliknya. Pengurkuan skala atau *rating* yaitu 1 menunjukkan sangat tidak setuju, 2 menunjukkan tidak setuju, 3 menunjukkan netral, 4 menunjukkan setuju, dan 5 menunjukkan sangat setuju (Hendriks et al., 2012).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Memperhatikan hasil pengujian Wisntep menggunakan *Item (Column): Fit Order* dengan melihat rentang nilai *OUTFIT MNSQ* ditemukan 1 butir pernyataan PC4 (*Saya bekerja di sekolah dengan melebihi standar yang ditetapkan sekolah*) berada di luar rentang nilai $0.5 < MNSQ < 1.5$. (Lihat Tabe 2). Dengan demikian PC4 dinyatakan tidak tepat mengukur atau *unfit* untuk digunakan dalam mengukur instrumen komitmen profesional guru. Namun demikian Winstep masih memberikan kriteria lainnya agar sebuah butir pernyataan dikatakan fit atau mampu mengukur suatu instrumen.

Berdasarkan pengujian Wisntep menggunakan *Item (Column): Fit Order* (Lihat Tabel 2) dengan melihat rentang nilai *OUTFIT Z-STANDARD (ZSTD)* ditemukan sebanyak 6 butir pernyataan yang *unfit* atau kurang dapat mengukur variable komitmen terhadap profesi yaitu: PC4 (9.9), PC9 (3.7), PC3 (-2.5), PC6 (-2.9), PC7 (-4.4) dan KP5 (-4.1). Keenam butir tersebut berada pada *range* yang melebihi *OUTFIT Z-STANDARD (ZSTD)* yaitu $-2 < ZSTD < + 2$. Dengan demikian keenam butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak memenuhi standar ukuran pernyataan yang dapat mengukur variabel komitmen terhadap profesi berdasarkan ukuran *OUTFIT Z-STANDARD (ZSTD)*.

Berdasarkan pengujian Wisntep menggunakan *Item (Column): Fit Order* dengan melihat rentang nilai *Point Measure Correlation (PT-Mean Corr)* ditemukan bahwa semua atau 10 butir pernyataan yang diuji dapat mengukur variable komitmen terhadap profesi (lihat Tabel 2). Hal itu terjadi karena 10 butir pernyataan tersebut memiliki nilai yang sesuai dengan ukuran *Point Measure Correlation (Pt Mean Corr)* yaitu $0.4 < PT\text{-Mean Cor} < 0.85$.

Tabel 2. Hasil Pengujian Winstep Menggunakan *Item (Column)*.

ENTRY	TOTAL	TOTAL	MODEL	INFIT	OUTFIT	PT-MEASURE	EXACT		
MATCH									
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	
OBS%	EXP%	Item							
4	1557	449	1.87	.07	1.53	6.7	1.95	9.9	A .47 .68 44.9 56.1 PC4
9	1752	449	.71	.08	1.22	2.7	1.32	3.7	B .62 .63 64.9 64.8 PC9
2	1760	449	.65	.08	1.02	.3	1.12	1.5	C .58 .63 70.3 66.0 PC2
1	1866	449	-.18	.09	1.03	.4	1.03	.4	D .59 .60 73.5 70.1 PC1
10	1861	449	-.14	.09	.95	-.6	.92	-1.0	E .64 .61 68.5 70.0 PC10
8	1791	449	.43	.09	.90	-1.3	.91	-1.2	e .66 .62 71.7 66.6 PC8

	5	1943	449	-.89	.10		.91	-1.3		.84	-2.0		d	.64	.58		77.8	71.1		PC5	
	3	1904	449	-.52	.10		.86	-1.8		.80	-2.5		c	.65	.59		77.1	70.8		PC3	
	6	1959	449	-1.04	.10		.82	-2.6		.76	-2.9		b	.67	.57		78.7	71.0		PC6	
	7	1944	449	-.90	.10		.70	-4.5		.66	-4.4		a	.69	.58		80.5	71.1		PC7	
-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----																					
	MEAN	1833.7	449.0	.00	.09		.99	-.2		1.03	.2						70.8	67.8			
	S.D.	117.1	.0	.87	.01		.22	2.9		.36	3.9						9.8	4.5			

Berdasarkan pengujian dengan Wisntep menggunakan *item: dimensionality* dapat ditemukan sejauhmana kemampuan instrument dapat mengukur *range variable* atau mengukur semua responden. Caranya dengan melihat nilai *Raw Variance Explained by measures* yang nilainya harus berada di atas 40%. Hasil pengujian menggunakan kriteria tersebut (Lihat Tabel 3) ditemukan bahwa nilai *Raw Variance Explained by measures* sebesar 46.5%. Berdasarkan kriteria tersebut instrument komitmen profesional guru dari penelitian ini dikatakan mampu mengukur semua jawaban responden. Atau dengan kata lain instrument komitmen profesional dalam penelitian ini memiliki validitas konstruk yang baik.

Tabel 3. Hasil Pengujian *Item: Dimensionality*

	-- Empirical --	Modeled	
Total raw variance in observations =	18.0	100.0%	100.0%
Raw variance explained by measures =	8.0	44.4%	46.5%
Raw variance explained by persons =	4.3	23.9%	25.0%
Raw Variance explained by items =	3.7	20.5%	21.5%
Raw unexplained variance (total) =	10.0	55.6%	100.0% 53.5%
Unexplned variance in 1st contrast =	1.5	8.5%	15.3%

Hasil pengujian menunjukkan pula butir pernyataan sulit dan mudah disetujui responden (Lihat Tabel 4). Pada Winstep untuk mendapatkan hal tersebut dilakukan melalui pengujian dengan *Item: Map* dan *Item Measure*. Melalui pengujian tersebut penelitian ini menemukan 4 butir pernyataan yang dinyatakan sulit disetujui responden secara berurutan yaitu: PC4 (*Saya bekerja di sekolah dengan melebihi standar yang ditetapkan sekolah*), PC9 (*Saya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional guru (pelatihan, KKG, PGRI dan lainnya)*), PC8 (*Saya sangat mudah menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan perubahan dalam menjalankan profesi sebagai guru*), dan PC10 (*Saya berupaya menjadi contoh terbaik bagi teman sejawat dan peserta didik*). Sedangkan yang paling mudah disetujui yatu PC6 (*Saya bersedia bertanggungjawab penuh atas apa yang saya ajarkan kepada peserta didik*).

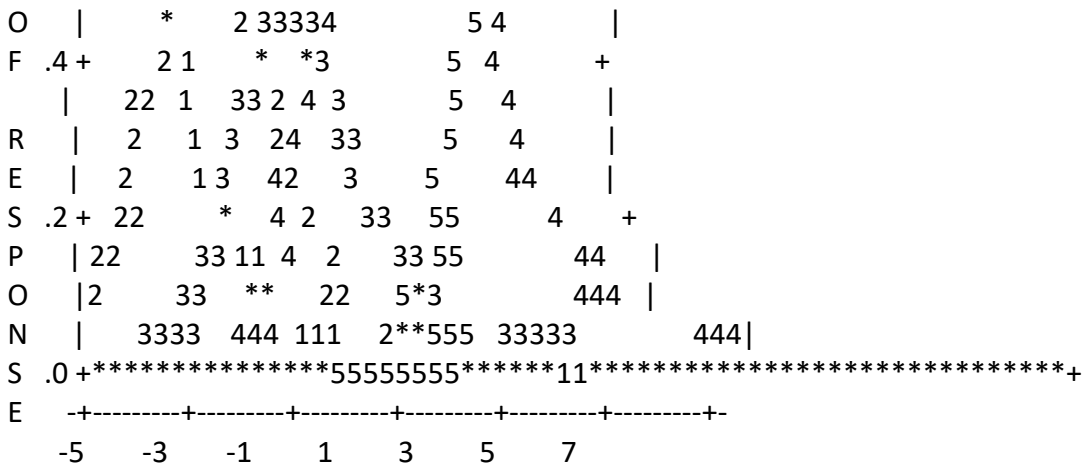
Tabel 4. Hasil Pengujian *Item Measure*

ENTRY MATCH	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	TOTAL MEASURE	TOTAL S.E.	MODEL	INFIT	OUTFIT	PT-MEASURE	EXACT		
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR. EXP.		
OBS%	EXP%	Item									
4	1557	449	1.87	.07	1.53	6.7	1.95	9.9	.47 .68	44.9 56.1	PC4
9	1752	449	.71	.08	1.22	2.7	1.32	3.7	.62 .63	64.9 64.8	PC9
2	1760	449	.65	.08	1.02	.3	1.12	1.5	.58 .63	70.3 66.0	PC2
8	1791	449	.43	.09	.90	-1.3	.91	-1.2	.66 .62	71.7 66.6	PC8
10	1861	449	-.14	.09	.95	-.6	.92	-1.0	.64 .61	68.5 70.0	PC10
1	1866	449	-.18	.09	1.03	.4	1.03	.4	.59 .60	73.5 70.1	PC1
3	1904	449	-.52	.10	.86	-1.8	.80	-2.5	.65 .59	77.1 70.8	PC3
5	1943	449	-.89	.10	.91	-1.3	.84	-2.0	.64 .58	77.8 71.1	PC5
7	1944	449	-.90	.10	.70	-4.5	.66	-4.4	.69 .58	80.5 71.1	PC7
6	1959	449	-1.04	.10	.82	-2.6	.76	-2.9	.67 .57	78.7 71.0	PC6
MEAN	1833.7	449.0	.00	.09	.99	-.2	1.03	.2		70.8 67.8	
S.D.	117.1	.0	.87	.01	.22	2.9	.36	3.9		9.8 4.5	

Hasil pengujian menemukan bahwa semua skala (*rating*) yang digunakan dapat dipahami dengan baik oleh responden. Melalui Winstep dengan menggunakan *test rating (partial –credit) scale* dapat melihat hal tersebut. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *test rating (partial –credit) scale* (Lihat Tabel 5) ditemukan bahwa setiap *rating* (1, 2, 3, 4, 5) dari penelitian ini memiliki puncak secara terpisah. Berdasarkan data tersebut maka probabilitas dari setiap *rating* terlihat jelas perbedaannya oleh responden. Hal ini berarti bahwa instrument komitmen profesional guru mampu dibedakan *ratingnya* oleh responden.

Tabel 5 Hasil Uji *rating (partial –credit) scale*

P	+	+	+	+	+	+	+	+	+	
R	1.0	+							+	
O									555	
B	1								555	
A	11								55	
B	.8	+	1		444				5	+
I		11			44	444			55	
L		1			44	4	5			
I		1			4	44	5			
T	.6	+	1		4	4	5			+
Y		1	2222		4		4	5		
.5	+	122	22		4		*			+



Pengujian menemukan nilai reliabilitas (Lihat Tabel 6). Untuk melihat reliabilitas instrumen pada Winstep dapat melalui pengujian *summery statistic*. Berdasarkan pengujian pada *summery statistic*, peneliti ini menunjukkan bahwa instrument komitmen profesional guru memiliki *person reliability* sebesar 0.79 yang berarti cukup baik, dan *item reliability* sebesar 0.99 yang berarti istimewa. Selain itu instrumen komitmen profesional guru ini memiliki nilai *Alpha Cronbach* 0.82 yang berarti bagus sekali dan nilai separation 9.29 yang berarti sangat baik. Berdasarkan uji menggunakan Rasch ini terlihat bahwa instrument penelitian dapat diketahui nilai reliabilitasnya secara lebih lengkap.

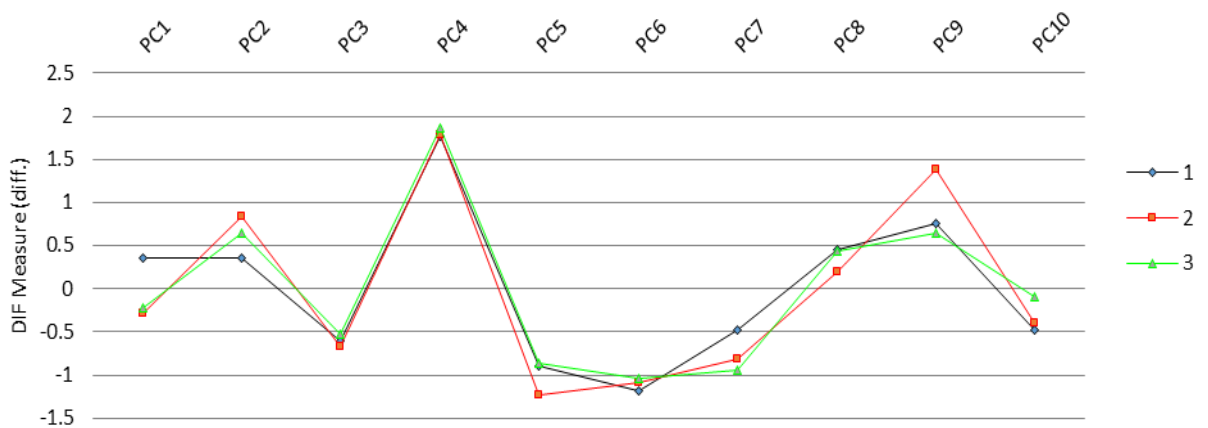
Tabel 6 Hasil Uji Menggunakan *Summary Statistic*

REAL RMSE	.76	TRUE SD	1.47	SEPARATION	1.94	Person RELIABILITY	.79
MODEL RMSE	.67	TRUE SD	1.52	SEPARATION	2.28	Person RELIABILITY	.84
S.E. OF Person MEAN = .08							
REAL RMSE	.09	TRUE SD	.87	SEPARATION	9.29	Item RELIABILITY	.99
MODEL RMSE	.09	TRUE SD	.87	SEPARATION	9.55	Item RELIABILITY	.99
S.E. OF Item MEAN = .29							
Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .98							
CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .82							

Hasil pengujian menemukan bahwa butir-butir instruemn dapat dipersepsikan berbeda oleh responden. Persepsi berbeda itu dapat terjadi karena perbedaan latar belakang demografi seperti domisili, jenis kelamin, status tempat guru mengajar, status kepegawain guru, dan umur. Perbedaan persepsi pada butir instrument dapat dilakukan menggunakan Winstep melalui *Differential Item Functional (DIF) plot* dan melihat probabilitas pada *tabel 30.4*.

Hasil pengujian untuk melihat perbedaan persepsi berdasarkan domisili responden terhadap butir instrument dimana perbedaan persepsi dinyatakan signifikan jika nilai $p < 0.05$. Berdasarkan kriteria tersebut dapat dinyatakan bahwa

tidak terdapat butir pernyataan yang nilai $p < 0.05$. Ini berarti bahwa tidak ada perbedaan persepsi yang signifikan antara guru yang berasal dari Timur Indonesia (NTT, Papua, Maluku) (garis 1), Tengah Indonesia (Bali, Lombok, Kalimantan, Sulawesi) (garis 2) dan Barat Indonesia (Sumatra, Jawa) (garis 3). Dengan kata lain 10 butir instrument komitmen profesional guru tidak memiliki bias domisili guru (Lihat Gambar 2 dan Tabel 7).

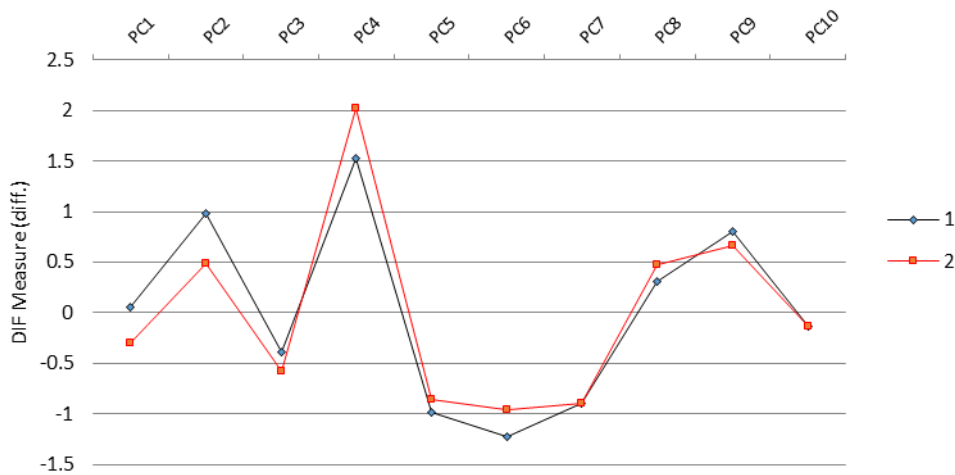


Gambar 2. Persepsi Responden Berdasarkan Demografi
 Keterangan 1 = Indonesia Timur, 2 = Indonesia Tengah, 3 = Indonesia Barat
 Tabel 7. Nilai Probabilitas Untuk Domisili

Person	SUMMARY DIF	BETWEEN-CLASS	Item
CLASSES	CHI-SQUARE	D.F. PROB. MEAN-SQUARE	t=ZSTD Number Name
3	2.6787	2 .2587	.1703 -1.0038 1 PC1
3	1.1563	2 .5581	.0445 -1.6036 2 PC2
3	.2241	2 .8955	.0180 -1.8801 3 PC3
3	.2392	2 .8887	.0223 -1.8229 4 PC4
3	.8359	2 .6565	.0487 -1.5708 5 PC5
3	.1360	2 .9361	.0083 -2.0583 6 PC6
3	1.5384	2 .4599	.1290 -1.1510 7 PC7
3	.4422	2 .8018	.0243 -1.7978 8 PC8
3	5.2456	2 .0711	.4075 -.4425 9 PC9
3	1.6164	2 .4422	.1403 -1.1078 10 PC10

Hasil pengujian menggunakan *Differential Item Functional (DIF) plot* dan nilai probabilitas pada *tabel 30.4* untuk melihat perbedaan persepsi berdasarkan jenis kelamin terhadap butir instrument komitmen profesional guru, dimana perbedaan persepsi guru laki-laki (garis 1) dan guru perempuan (garis 2) dinyatakan signifikan jika nilai $p < 0.05$. Berdasarkan kriteria tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat 2 butir pernyataan yaitu: PC2 (*Nilai-nilai sekolah yang diberlakukan sekolah sudah menyatu*

dengan jiwa saya) dan PC4 (Saya bekerja di sekolah dengan melebihi standar yang ditetapkan sekolah) dipersepsikan berbeda secara signifikan oleh guru laki-laki dan guru perempuan (lihat gambar 3 dan table 8). Pada PC2 terlihat bahwa guru laki-laki lebih sulit menerima pernyataan bahwa nilai-nilai yang berlaku di sekolah sudah menyatu dengan diri mereka. Pada PC4 terlihat guru perempuan lebih sulit menerima pernyataan bahwa mereka dapat bekerja melebihi standar yang ditetapkan sekolah.



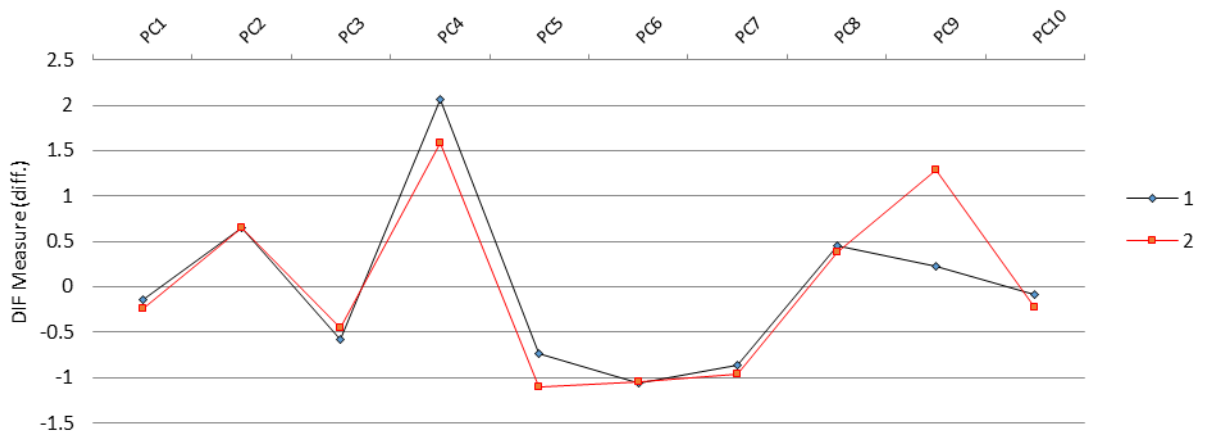
Gambar 3 Perbedaan Persepsi Berdasarkan Jenis Kelamin
 Keterangan 1 = guru laki-laki, 2 = guru perempuan.

Tabel 8 Nilai Probabilitas Untuk Jenis Kelamin

Person	SUMMARY DIF	BETWEEN-CLASS	Item
CLASSES	CHI-SQUARE	D.F. PROB. MEAN-SQUARE	t=ZSTD Number Name
2	3.4250	1 .0642	1.5252 .7919 1 PC1
2	7.5023	1 .0062	3.3400 1.5210 2 PC2
2	.8648	1 .3524	.3888 -.1016 3 PC3
2	9.6853	1 .0019	4.2883 1.7965 4 PC4
2	.3952	1 .5296	.1653 -.4857 5 PC5
2	1.5618	1 .2114	.6675 .2040 6 PC6
2	.0000	1 1.0000	.0039 -1.3166 7 PC7
2	.7827	1 .3763	.3352 -.1763 8 PC8
2	.7187	1 .3966	.3205 -.1982 9 PC9
2	.0000	1 1.0000	.0013 -1.4164 10 PC10

Peguujian menggunakan *Differential Item Functional (DIF) plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* pada Winstep untuk melihat perbedaan persepsi berdasarkan status sekolah terhadap butir instrument komitmen professional guru, dimana

perbedaan persepsi antara guru yang bekerja di sekolah negeri dan di sekolah swasta dinyatakan signifikan jika nilai $p < 0.05$. Memperhatikan kriteria tersebut seperti pada Gambar 4 dan Tabel 9 dapat dinyatakan bahwa terdapat 2 butir (item) pernyataan yang dipersepsikan berbeda secara signifikan yaitu butir PC4 (*Saya bekerja di sekolah dengan melebihi standar yang ditetapkan sekolah*) dan PC9 (*Saya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional guru (pelatihan, KKG, PGRI dan lainnya)*). Pada PC4 terlihat bahwa guru yang bekerja di sekolah negeri (garis 1) lebih sulit menyetujui pernyataan bahwa mereka bekerja melebihi standar yang ditetapkan. Pada PC9 terlihat guru yang bekerja pada sekolah swasta (garis 2) lebih sulit menyetujui pernyataan bahwa mereka terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional guru seperti KKG, PGRI dan lainnya.



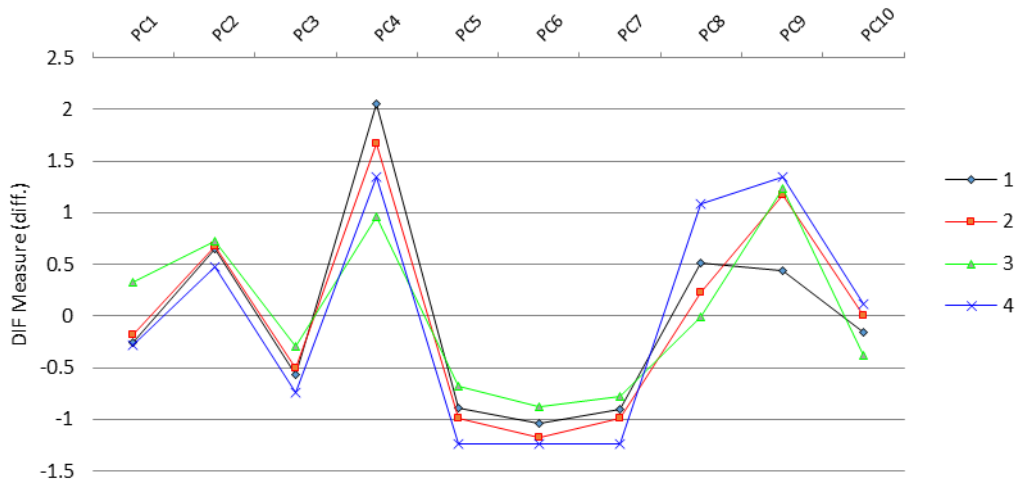
Gambar 4 Perbedaan Persepsi untuk Status Sekolah
 Keterangan gambar 1 = Sekolah Negeri, 2 = Sekolah Swasta

Tabel 9 Nilai Probabilitas Untuk Jenis Kelamin

Person	SUMMARY DIF	BETWEEN-CLASS	Item
CLASSES	CHI-SQUARE	D.F. PROB. MEAN-SQUARE	t=ZSTD Number Name
2	.2629	1 .6081	.1268 -.5841 1 PC1
2	.0000	1 1.0000	.0008 -1.4546 2 PC2
2	.4659	1 .4949	.2319 -.3467 3 PC3
2	10.0207	1 .0015	4.9464 1.9645 4 PC4
2	3.0875	1 .0789	1.5101 .7838 5 PC5
2	.0238	1 .8773	.0203 -1.0711 6 PC6

	2	.2324	1 .6298	.1115	-.6290	7 PC7	
	2	.2228	1 .6369	.1074	-.6415	8 PC8	
	2	38.7648	1 .0000	19.9496	4.1034	9 PC9	
	2	.5225	1 .4698	.2534	-.3075	10 PC10	

Pengujian menggunakan *Differential Item Functional (DIF) plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* pada *Winstep* untuk melihat perbedaan persepsi berdasarkan level sekolah terhadap butir instrument komitmen terhadap profesi, dimana perbedaan persepsi antara guru yang bekerja di sekolah dasar (SD) /madrasah ibtidaiyah (MI) (garis 1), Sekolah Menengah Pertama (SMP) (garis 2), Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK/MA) (garis 3) dan lainnya (Lembaga Diklat, PAUD) (garis 4) dinyatakan signifikan jika nilai $p < 0.05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut seperti pada Gambar 5 dan Tabel 10 bahwa terdapat 2 pernyataan yang dipersepsikan berbeda: PC4 (*Saya bekerja di sekolah dengan melebihi standar yang ditetapkan sekolah*) dan PC9 (*Saya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional guru (pelatihan, KKG, PGRI dan lainnya)*). Pada PC4 terlihat bahwa guru yang mengajar di Sekolah Dasar (SD) paling sulit menyetujui pernyataan bahwa mereka bekerja melebihi standar yang ditetapkan. Pada PC9 terlihat bahwa guru yang bekerja pada lembaga lainnya (lembaga diklat dan PAUD) paling sulit menyetujui bahwa mereka aktif dalam berbagai kegiatan profesional.

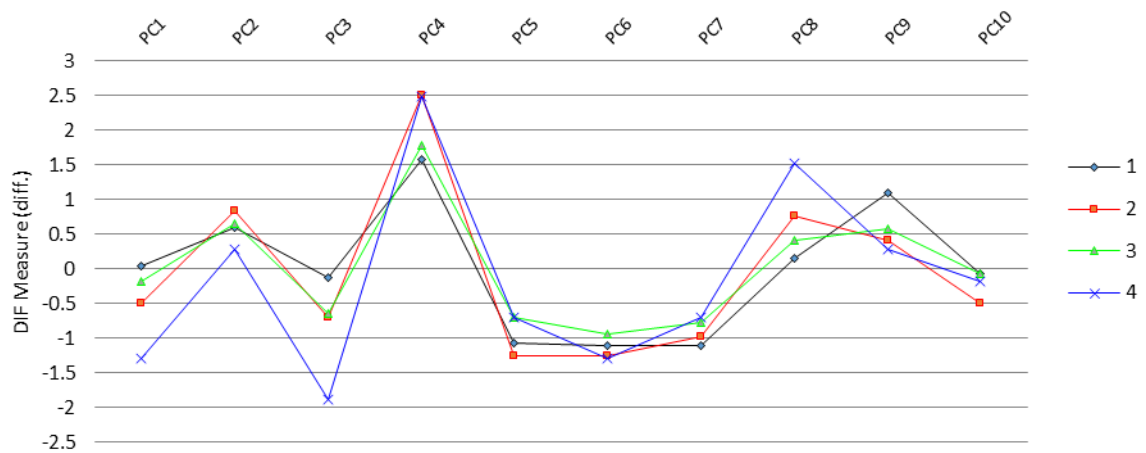


Gambar 5 Perbedaan Persepsi untuk Level Sekolah
 Keterangan gambar 1 = SD/MI, 2= SMP, 3= SMA, 4 = lainnya
 Tabel 10. Nilai Probabilitas untuk Level Sekolah

Person	SUMMARY DIF	BETWEEN-CLASS	Item	
CLASSES	CHI-SQUARE	D.F. PROB.	MEAN-SQUARE	t=ZSTD Number Name

4	3.5143	3 .3177	.2154	-1.1995	1 PC1
4	.1866	3 .9799	.0098	-2.6157	2 PC2
4	.7695	3 .8567	.0431	-2.1134	3 PC3
4	16.4194	3 .0009	1.4235	.7312	4 PC4
4	.8611	3 .8347	.0313	-2.2446	5 PC5
4	.6633	3 .8819	.0388	-2.1581	6 PC6
4	.5140	3 .9160	.0226	-2.3636	7 PC7
4	5.2654	3 .1525	.3299	-.8634	8 PC8
4	18.5303	3 .0003	2.1000	1.3031	9 PC9
4	1.2636	3 .7373	.0615	-1.9516	10 PC10

Peguajian menggunakan *Differential Item Functional (DIF) plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* Pada Winstep untuk melihat perbedaan persepsi berdasarkan usia guru terhadap butir instrument komitmen terhadap profesi, dimana perbedaan persepsi antara guru yang berusia kurang dari 30 tahun (garis 1), usia 31 – 45 tahun (garis 2), usia 46 – 55 tahun (garis 3) dan usia di atas 55 tahun (garis 4) dinyatakan signifikan jika nilai $p < 0.05$. Berdasarkan pengujian tersebut seperti terlihat hasilnya pada Gambar 6 dan Tabel 11 bahwa terdapat 4 butir pernyataan yang dipersepsikan berbeda yaitu: PC3 (*Saya berkomitmen untuk melaksanakan semua tugas dari sekolah*), PC4 (*Saya bekerja di sekolah dengan melebihi standar yang ditetapkan sekolah*), PC8 (*Saya sangat mudah menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan perubahan dalam menjalankan profesi sebagai guru*) dan PC9 (*Saya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional guru (pelatihan, KKG, PGRI dan lainnya)*). Pada PC3 tampak mereka yang berusia kurang dari 30 tahun (garis 1) paling sulit menyetujui bahwa mereka berkomitmen untuk melaksanakan semua tugas di sekolah. Pada PC4 mereka yang berusia 31 – 45 tahun (garis 2) dan diatas 55 (garis 4) tahun paling sulit menyetujui pernyataan bahwa mereka bekerja di sekolah melebihi standar yang ditetapkan. Pada PC8 terlihat mereka yang berusia diatas 55 tahun (garis 4) paling sulit menyetujui pernyataan bahwa mereka mudah beradaptasi dengan tuntutan perubahan. Pada PC9 terlihat mereka yang berusia dibawah 30 tahun (garis 1) paling sulit menyetujui bahwa mereka terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesi guru.



Gambar 6 Perbedaan Persepsi untuk Umur Guru

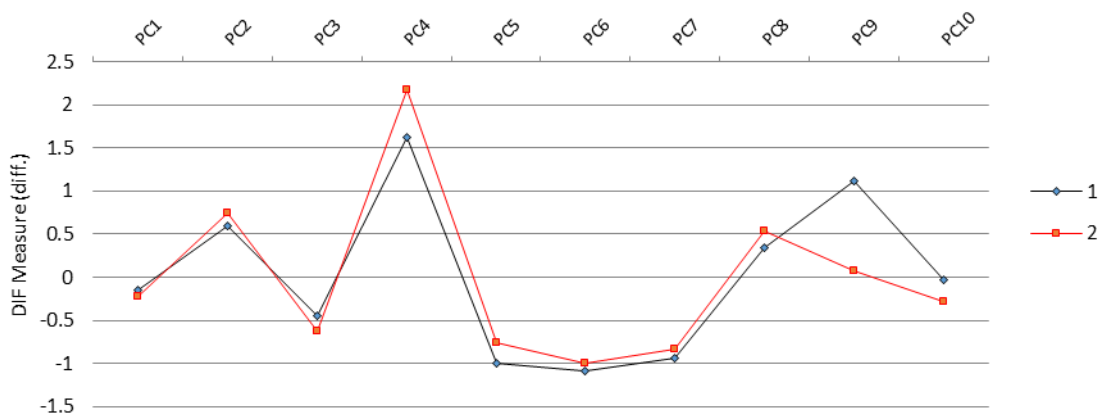
Keterangan 1= < 30 Tahun , 2= 31 – 45 Tahun 3= 46 – 55 Tahun, 4 = > 55 Tahun

Tabel 11. Nilai Probabilitas untuk Umur Guru

Person CLASSES	SUMMARY DIF CHI-SQUARE	BETWEEN-CLASS D.F.	Item PROB.	MEAN-SQUARE	t=ZSTD	Number Name
4	5.2734	3	.1520	.2969	-.9510	1 PC1
4	1.2525	3	.7400	.0673	-1.9076	2 PC2
4	9.0619	3	.0282	.7203	-.1085	3 PC3
4	19.9449	3	.0002	1.4249	.7324	4 PC4
4	5.4542	3	.1406	.6119	-.2827	5 PC5
4	1.4836	3	.6854	.1479	-1.4588	6 PC6
4	2.0906	3	.5528	.2527	-1.0793	7 PC7
4	8.4224	3	.0377	.4507	-.5849	8 PC8
4	10.2224	3	.0166	1.0123	.2871	9 PC9
4	2.8333	3	.4168	.2111	-1.2143	10 PC10

Peguujian menggunakan *Differential Item Functional (DIF) plot* dan nilai probabilitas *tabel 30.4* pada Winstep untuk melihat perbedaan persepsi berdasarkan status kepegawaian yaitu berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan non-PNS terhadap butir instrument kepemimpinan pendidikan, dimana perbedaan persepsi antara guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) (garis 1) dan non-PNS (garis 2) dinyatakan memiliki perbedaan persepsi yang signifikan jika nilai $p < 0.05$. Berdasarkan kriteria tersebut seperti Gambar 7 dan Tabel 12 bahwa terdapat 2 butir pernyataan yaitu: PC4 (*Saya bekerja di sekolah dengan melebihi standar yang ditetapkan sekolah*) dan PC9 (*Saya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional guru (pelatihan, KKG, PGRI*

dan lainnya)) yang dipersepsikan berbeda secara signifikan oleh guru yang berstatus PNS (garis 1) dan Non-PNS (garis 2). Pada PC4 terlihat mereka yang berstatus guru non-PNS (garis 2) paling sulit menyetujui pernyataan bahwa mereka bekerja di sekolah melebihi standar yang ditetapkan. Pada PC9 terlihat mereka yang berstatus guru PNS (garis 1) paling sulit menyetujui pernyataan bahwa mereka terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional guru.



Gambar 7 Perbedaan Persepsi untuk Status Kepegawaian
 Keterangan 1= PNS, 2 = Non- PNS

Tabel 12 Nilai Probabilitas untuk Status Kepegawaian

Person	SUMMARY DIF	BETWEEN-CLASS	Item
CLASSES	CHI-SQUARE	D.F. PROB. MEAN-SQUARE	t=ZSTD Number Name
2	.1229	1 .7259	.0587 -.8255 1 PC1
2	.7435	1 .3885	.3677 -.1302 2 PC2
2	.8142	1 .3669	.3956 -.0927 3 PC3
2	14.9264	1 .0001	7.5026 2.5029 4 PC4
2	1.4459	1 .2292	.7172 .2489 5 PC5
2	.1505	1 .6981	.0759 -.7517 6 PC6
2	.2441	1 .6213	.1224 -.5967 7 PC7

	2	1.2022	1	.2729	.5938	.1331	8	PC8	
	2	34.1561	1	.0000	17.4055	3.8476	9	PC9	
	2	1.7087	1	.1912	.8332	.3462	10	PC10	

Pembahasan

Pengujian instrumen penelitian dapat menentukan kualitas penelitian (Takaki, Taniguchi, & Fujii, 2014). Menggunakan Pemodelan Rasch (Rasch Model) dengan Winstep seperti ditunjukkan dalam penelitian ini terekomendasikan 10 butir pernyataan instrument komitmen profesional (PC) guru yang secara statistik mampu dengan tepat (*fit*) mengukur variabel yang diukur dalam penelitian. Istilah “mampu dengan tepat” mengukur apa yang akan diukur dalam dalam teori tes klasik (*Classical Test Theory*) disebut dengan validitas instrumen (Rahmawati, 2019). Validitas instrument menunjuk pada level kepercayaan yang baik (Zohrabi, 2013) sekaligus instrument tersebut berkemampuan mengukur dengan yang akan sedang diukur (Rahmawati, 2019). Banyak ragam tentang validitas yang merujuk pada instrument seperti isi, konstrak/bangun, prediktif, dan statistic (Baghaei, 2014). Penggunaan Rasch merupakan salah satu model pengujian instrument berdasarkan statistic yang dapat menjadi alternatif (Zile-Tamsen, 2017) dimana selama ini pengujian validitas sering menggunakan *Pearson Product Moment* untuk instrumen *non-test* seperti kuesioner/angket (Widi, 2011) dan pengujian validitas menggunakan *Point Biserial* untuk instrument *test* dan pilihan benar/salah (Jesyca R.T. Muaju, Adi Setiawan, 2013). Kelebihan Rasch antara lain: dapat menjelaskan instrument hasil dari sisi butir dan person/responden (Carvalho et al., 2012), mengatasi pengukuran butir instrumen dengan lebih baik (Wu & Adams, 2007), lebih variatif karena terdapat berbagai kriteria (Othman, 2014), lebih dipercaya (Abdaziz, Jusoh, & Amlus, 2014) dan lebih konsisten (Jusoh, 2018). Pada konteks reliabilitas, Rasch memiliki kelebihan yaitu bermampuan menunjukkan tiga reliabilitas: *person/respondent*, *alpha cronbach*, dan butir/aitem (Stef van Buuren, 2015). Berkaitan dengan reliabilitas instrumen Gazali (2016) menyatakan bahwa instrument yang reliable bermakna bahwa akan menghasilkan temuan yang relative sama jika digunakan oleh peneliti lainnya (Ghazali, 2016). Mohajan (2017) menambahkan bahwa salah satu cri instrumen yang baik yaitu memiliki reliabilitas yang tinggi (Mohajan, 2017).

Butir yang paling banyak dipersepsikan berbeda yaitu butir PC4 (*Saya bekerja di sekolah dengan melebihi standar yang ditetapkan sekolah*). Butir ini lebih sulit disetujui oleh guru perempuan, guru sekolah negeri, guru sekolah dasar, guru yang berumur diatas 55 tahun dan guru non-PNS. Berdasar penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa guru perempuan sulit bekerja diatas standar yang ditentukan karena guru perempuan menghadapi masalah budaya seperti keharusan perempuan mengurus rumah, suami dan anak (Stromquist et al., 2013) sehingga mereka tidak

tenang di sekolah. Guru sekolah negeri sulit bekerja diatas standar karena mereka banyak tertekan dengan berbagai tanggung jawab pelaksanaan pendidikan (Erichsen & Reynolds, 2019) sehingga mendorong mereka tidak puas dengan keadaan pekerjaannya (Erichsen & Reynolds, 2019). Guru sekolah dasar sulit bekerja diatas standar karena guru sekolah dasar apalagi di daerah pedesaan memiliki banyak problem (Li, Shi, & Xue, 2020) dan beban kerja wajib dari mereka sudah banyak sehingga ada 44,3 persen dari guru sekolah dasar yang menyuarkan beban tersebut (Nazari, Dastoorpoor, Ghasemzadeh, & Moradi, 2019) . Guru yang berusia diatas 55 tahun sulit bekerja di atas standar karena seiring berjalanya waktu komitmen kerja guru terus mengalami penurunan (Day, Elliot, & Kington, 2005), sehingga harus ada upaya untuk terus menjaga komitmen profesional (Price & Collett, 2012) melalui berbagai cara seperti menumbuhkan semangat berkolaborasi (Latham, Julien, Gross, & Witte, 2016). Guru non-PNS sulit bekerja di atas standar walaupun mereka memiliki motivasi instrinsik lebih tinggi dari guru PNS (Fidan & Oztürk, 2015) namun lebih banyak guru non-PNS dibayar lebih rendah dari guru PNS (Ansari, 2020).

Butir paling banyak dipersepsikan berbeda secara signifikan lainnya yaitu PC9 (*Saya terlibat aktif dalam berbagai kegiatan profesional guru (pelatihan, KKG, PGRI dan lainnya)*). Butir ini lebih sulit disetujui oleh guru yang bekerja di sekolah swasta, guru yang bekerja pada lembaga pendidikan lainnya (lembaga diklat dan PAUD), guru PNS dan guru yang berumur di bawah 30 tahun. Keterlibatan guru secara aktif dalam berbagai kegiatan profesional sangat krusial dalam pendidikan (Phillips, 2008) karena melalui kegiatan tersebut komitmen guru akan meningkat (Noordin et al., 2009), sedangkan komitmen guru itu berdampak serius pada keseluruhan hasil pendidikan (Hussen & Teshome, 2016), guru yang kurang mengembangkan profesi berdampak pada stress kerja (Ryan et al., 2017). Salah satu kegiatan pengembangan profesional guru dapat dilakukan melalui lesson stydy (Suilleabhain, 2015). Guru yang bekerja di sekolah swasta dan lembaga pendidikan lainnya sulit terlibat aktif dalam kegiatan profesional bukan karena motivasi internal mereka rendah namun mereka kurang mampu membiayai kegiatan tersebut karena gaji mereka lebih kecil dari dari guru di sekolah negeri (Ansari, 2020). Adapun guru PNS yang sulit aktif dalam pengembangan profesional lebih disebabkan komitmen (Bieńkowska, 2012) sehingga harus dilakukan berbagai upaya peningkatkan komitmen (Satinder Pal Kaur Gill, 2017) melalui pengembangan kepemimpinan, supervis, peningkatan kualifikasi akademik, motivasi, kesejahteraan dan aktivitas kelompok kerja guru (KKG) (Nugroho, 2014).

Terdapat 3 butir pernyataan lainnya yang dipersepsikan berbeda secara signifikan yaitu: PC2 (*Nilai-nilai sekolah yang diberlakukan sekolah sudah menyatu dengan jiwa saya*) yang lebih sulit disetujui oleh guru laki-laki; PC3 (*Saya berkomitmen untuk melaksanakan semua tugas dari sekolah*) yang lebih sulit disetujui oleh guru yang berusia <30 tahun; dan PC8 (*Saya sangat mudah menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan perubahan dalam menjalankan profesi sebagai guru*) yang lebih

sulit disetujui oleh guru yang berumur diatas 55 tahun. Tentang internalisasi nilai-nilai institusi sekolah oleh guru ditemukan berpengaruh pada kebahagiaan guru (Wang & Hall, 2019) oleh karena guru harus ada upaya untuk beradaptasi dengan nilai-nilai sekolah (Wang & Hall, 2019) melalui cara penguatan iklim sekolah dan sosialisasi nilai-nilai sekolah (Beurden, Veldhoven, Nijendijk, & Voorde, 2017) khususnya kepada guru laki-laki. Tentang guru yang berusia kurang dari 30 tahun sulit menyetujui untuk berkomitmen melaksanakan semua tugas di sekolah dapat dipahami karena umumnya mereka adalah honorer atau guru sukarelawan yang rasa amannya berbeda dengan PNS (Wibowo, 2018). Tidak ada perbedaan kebahagiaan guru antara PNS dan Non-PNS (Meiza, 2016) namun guru yang berusia kurang 30 tahun masih belum teguh dalam memilih profesi. Adpaun guru yang berusia diatas 55 tahun kurang mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan yang lumrah karena mereka menjelang pension.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini selesai menguji 10 butir pernyataan komitmen profesional guru dengan hasil bahwa 10 butir yang sudah diuji direkomendasikan untuk digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Pemodelan Rasch (Rasch Model) ke-10 butir pernyataan tersebut dapat mengukur dengan tepat (fit) variable komitmen profesional guru. Pengujian menggunakan Pemodelan Rasch merupakan alternative dari model pengujian konvensional. Selama ini pengukuran instrument penelitian sebelum digunakan dalam penelitian menggunakan *Pearson Product Moment* untuk instrumen *non-test*/kuesioner dan *Point Biserial* untuk instrument *test* dan pilihan benar salah. Salah satu kelebihan dari pengujian menggunakan Pemodelan Rasch antara lain kemampuan menjelaskan hasilnya dari sisi butir dan responden.

Analisis pernyataan yang sulit disetujui berdasarkan pemodelan Rasch mengindikasikan bahwa harus ada upaya perbaikan dalam konteks peningkatan komitmen profesional guru, yaitu: mendorong guru untuk mampu menyelesaikan tugas melebihi standar yang ditetapkan sekolah; mengupayakan para guru untuk lebih terlibat aktif dalam kegiatan profesional guru seperti berpartisipasi dalam Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Kerja Guru (MKG), dan PGRI; mendorong guru untuk menginternalisasi nilai-nilai sekolah; mendorong guru dapat menyelesaikan semua tugas sekolah; dan mengupayakan agar guru yang memiliki sikap kurang beradaptasi dengan berbagai perubahan pembelajaran diberikan pembinaan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdaziz, A., Jusoh, M. S., & Amlus, H. (2014). Construct Validity: A Rasch Measurement Model Approaches. *Journal of Applied Science and Agriculture*, 9(September), 7–12.
- Airlanda, G. S. (2016). Analisis Kualitas Pendidikan Ditinjau Dari Penerapan Kebijakan

Sekolah Gratis Di Sma Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Pendidikan Sains*, 04, 43–50.

- Alam, M. (2018). Study of Professional Commitment of Secondary School Teachers across Certain Demographic Variables. *The International Journal of Indian Psychology*, 6(4). <https://doi.org/10.25215/0604.105>
- Ansari, A. H. (2020). Comparing teaching practices , teacher content knowledge and pay in Punjab. *International Journal of Educational Development*, 79(June), 102286. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2020.102286>
- Attri, A. K., & Devi, N. (2017). Relationship between professional commitment and self-efficacy of secondary teacher educators. *International Journal of Advanced Education and Research*, 2(4), 42–44.
- Baghaei, P. (2014). The Rasch Model as a Construct Validation Tool. *Rasch Measurement Transactions*, 22(1).
- Bambang Sumintono, W. W. (2014). *Aplikasi Model Rasch Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata.
- Bambang Sumintono, W. W. (2015). *Aplikasi Pemodelan Rasch pada Asesment Pendidikan*. Cimahi: Trim Komunikata.
- Barus, G., Sinaga, J. D., & Moron, Y. D. (2019). Testing the quality of film-based creative and innovative character education test with rasch model. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 7(2), 71–80.
- Bashir, L. (2019). Job Satisfaction of Teachers In Relation to Professional Commitment. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(4). <https://doi.org/10.25215/0404.007>
- Becker, T. E., Kernan, M. C., Clark, K. D., & Klein, H. J. (2015). Dual Commitments to Organizations and Professions : Different Motivational Pathways to Productivity. *Journal of Management*, XX(X), 1–24. <https://doi.org/10.1177/0149206315602532>
- Beurden, J. Van, Veldhoven, M. Van, Nijendijk, K., & Voorde, K. Van De. (2017). Teachers ' remaining career opportunities : The role of value fi t and school climate. *Teaching and Teacher Education*, 68, 143–150. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.09.002>
- Bieńkowska, J. (2012). Organizational and Professional Commitment: The Comparative Study. *Problems of Management in The 21 Century*, 4, 21–29.
- Bond, T. G., & Fox, C. M. (2007). *Applying the Rasch Model: Fundamental Measurement in the Human Sciences Second Edition University of Toledo*. New Jersey 07430: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Boone, W. J., & Staver, J. R. (2020). *Advances in Rasch Analyses in the Human Sciences*. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.
- Boone, W. J., Staver, J. R., & Yale, M. S. (2014). *Rasch Analysis in the Human Sciences*. London: Springer.
- Brinkman, W.-P. (2009). Design of a Questionnaire Instrument. *Handbook of Mobile Technology Research Methods*, (December), 31–57.
- Carter, C., & Hursh, A. W. (2014). Computers & Education Peer modeling and

- innovation adoption among teachers in online professional development. *Computers & Education*, 73, 72–82. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2013.12.011>
- Carvalho, L. D. F., Primi, R., & Meyer, G. J. (2012). Application of the Rasch model in measuring personality disorders. *Trends*, 34(2), 101–109.
- Dalimunthe, M. (2019). Pengelolaan literasi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Sabilarrsyad*, IV(01), 104–112.
- Dar, R. A. (2018). Professional Commitment of Effective and Less Effective Secondary School Teachers in Kashmir. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research(IJAMSR)*, 1(6), 63–68. <https://doi.org/10.31426/ijamsr.2018.1.6.617>
- Day, C., Elliot, B., & Kington, A. (2005). Reform , standards and teacher identity : Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21, 563–577. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.03.001>
- Dorman, B. J. F. and J. P. (2011). *Applications of Rasch Measurement in Learning Environments Research*. ROTTERDAM/BOSTON/TAIPEI: SENSE PUBLISHERS.
- Erichsen, K., & Reynolds, J. (2019). Public school accountability , workplace culture , and teacher morale. *Social Science Research*, (July), 102347. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102347>
- Esmailpour, M., & Ranjbar, M. (2016). Investigating the Impact of Commitment , Satisfaction , and Loyalty of Employees on Providing High - Quality Service To Customer. *Journal of Modelling in Management*, 14(3), 355–388.
- Fidan, T., & Oztürk, I. (2015). The Relationship of the Creativity of Public and Private School Teachers to Their Intrinsic Motivation and the School Climate for Innovation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 905–914. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.370>
- Ghazali, N. H. M. (2016). A Reliability and Validity of an Instrument to Evaluate the School-Based Assessment System : A Pilot Study. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(2), 148–157.
- Habib, H. (2019). Professional Commitment of Secondary School Teachers in Relation to their Self-Efficacy. *International Journal of Arts, Science and Humanities*, 7(1). <https://doi.org/10.34293/sijash.v7i1.420>
- Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeen, S., & Ibrahim, M. (2014). The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction , Employees Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and Business*, 2(6), 215–222. <https://doi.org/10.13189/aeb.2014.020601>
- Halim, A., Sutrisno, T., & Achsin, M. (2014). Effect of Competence and Auditor Independence on Audit Quality with Audit Time Budget and Professional Commitment as a Moderation Variable. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(6), 64–74.
- Hasanati, N. (2018). The Role of Work Life Quality towards Teacher ' s Professional Commitment. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 231(Amca), 653–656.

- Hendriks, J., Fyfe, S., Styles, I., Skinner, S. R., Merriman, G., & Hendriks, J. (2012). Scale construction utilising the Rasch unidimensional measurement model: A measurement of adolescent attitudes towards abortion. *Australasian Medical Journal [AMJ 2012, 5(5), 251–261.*
- Hussen, A. A., & Teshome, T. Z. (2016). Teachers Professional Commitment towards Students Learning , their Profession and the Community in Eastern Ethiopian Secondary Schools Doğu Etiyopya ' daki Orta Dereceli Okullarda Öğretmenlerin Öğrenci Öğrenmesine , Mesleklerine ve Topluluğa Yönelik Bağlı. *Journal of Teacher Education and Educators, 5(3), 289–314.*
- Jesyca R.T. Muaju, Adi Setiawan, T. M. (2013). Uji Validitas dan Reliabilitas Menggunakan Metode Bootstrap pada Kuisisioner Ripe Yes/No Questions. In *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Pendidikan Sains VII* (p. 513).
- Jusoh. (2018). Construct Validity for Measuring Entrepreneurial Readiness Among Malaysian Higher Education Students: A Stochastic Measurement Model Approach. In *MATEC Web of Conferences 150*, (Vol. 150, pp. 1–4).
- Kejimu Sunzi, Cheng Lei, Jun Pan, M. J. (2019). Professional Commitment and Career Maturity of Full-Time Nursing Postgraduates in China : A Cross-Sectional Study. *Research Squarequare, 1–8.*
- Latham, D., Julien, H., Gross, M., & Witte, S. (2016). The role of inter-professional collaboration to support science learning: An exploratory study of the perceptions and experiences of science teachers , public librarians , and school librarians. *Library and Information Science Research, 38(3), 193–201.* <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2016.08.002>
- Li, J., Shi, Z., & Xue, E. (2020). The problems , needs and strategies of rural teacher development at deep poverty areas in China : Rural schooling stakeholder perspectives. *International Journal of Educational Research, 99*(October 2019), 101496. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101496>
- Linacre, J. M. (2010). Predicting Responses from Rasch Measures. *JOURNAL OF APPLIED MEASUREMENT, 11(1), 1–10.*
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Martin, J., Nuttall, J., Henderson, L., & Wood, E. (2020). Educational Leaders and the project of professionalisation in early childhood education in Australia. *International Journal of Educational Research, 101*, 101559. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101559>
- Meiza, C. (2016). Perbedaan Kebahagiaan pada Guru Berstatus PNS dan Honorer. *Jurnal Ilmiah Psikologi, 9(2), 132–141.*
- Mohajan, H. K. (2017). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *Annals of Spiru Haret University, 17(3), 1–32.*
- Muhammad Ibrahim, M. I. (2015). Teachers ' Perceptions of Professional Commitment (Affective , Continuance and Normative Commitment) to Teaching Profession. *Journal of Literature, Languages and Linguistics, 11*, 36–49.
- Mutasim, N., Rahman, A., & Hanafiah, M. H. (2002). Commitment to organization versus commitment to profession : conflict or compatibility ? *Jurnal Pengurusan*

21(2002), 21, 77–94.

- Nazari, M., Dastoorpoor, M., Ghasemzadeh, R., & Moradi, N. (2019). Relationship Between Work Engagement and Voice Complaints Among Elementary School Teachers. *Journal of Voice*. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2019.12.001>
- Nesje, K. (2016). Personality and professional commitment of students in nursing , social work , and teaching : A comparative survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 173–181. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.08.001>
- Ninlawan, G. (2015). Factors which Affect Teachers ' Professional Development in Teaching Innovation and Educational Technology in the 21 st Century under the Bureau of Special Education , Office of the Basic Education Commission. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(February), 1732–1735. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.228>
- Noordin, F., Rashid, R. M., Ghani, R., Aripin, R., & Darus, Z. (2009). Teacher Professionalisation and Career Commitment. *International Business & Economic Research Journal*, 9(2), 993–999.
- Nugroho, P. J. (2014). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru SD Daerah Terpencil Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah. *JPL DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BONDOWOSO VOL.*, 1(1), 19–36.
- Othman, N. B. (2014). Assessing Construct Validity and Reliability Of Competitiveness Scale Using Rasch Model Approach. In *The 2014 WEI International Academic Conference Proceedings* (pp. 113–120).
- Permatasari, M. (2020). Private University Lecturer ' s Professional Commitment In Jakarta. *International Journal of Human Capital Management*, 4(2), 64–77.
- Phillips, P. (2008). Professional Development as a Critical Component of Continuing Teacher Quality. *Australian Journal of Teacher Education*, 33(1). <https://doi.org/10.14221/ajte.2008v33n1.3>
- Price, H. E., & Collett, J. L. (2012). The role of exchange and emotion on commitment : A study of teachers. *Social Science Research*, 41(6), 1469–1479. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.05.016>
- Rahmawati, E. (2019). Developing instruments of teacher ' s perception of critical thinking in elementary school. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 13(4), 559–566. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v13i4.13232>
- Rani, S. (2019). Determinants of professional commitment : A Study. *International Journal of Engineering Research and General Science*, 7(4), 23–27.
- Riyana, C. (2010). Peningkatan Kompetensi Pedagogis Guru Melalui Penerapan Model Education Centre Of Teacher Interactive Virtual (Educative). *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(1), 50–65.
- Ryan, S. V, Ed, M., Embse, N. P. Von Der, Pendergast, L. L., Saeki, E., Segool, N., & Schwing, S. (2017). Leaving the teaching profession : The role of teacher stress and educational accountability policies on turnover intent. *Teaching and Teacher Education*, 66, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.016>
- Safari, Y., & Yoosefpour, N. (2018). Data in Brief Data for professional socialization and professional commitment of nursing students — A case study : Kermanshah

- University of Medical Sciences , Iran. *Data in Brief*, 21, 2224–2229. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.11.088>
- Satinder Pal Kaur Gill, H. K. (2017). A study of professional commitment among senior secondary school teachers. *International Journal of Advanced Education and Research*, 2(4), 253–257.
- Shah, M., & Abualrob, M. M. A. (2012). Teacher collegiality and teacher professional commitment in public secondary schools in Islamabad , Pakistan. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 950–954. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.229>
- Shukla, S. (2014). Teaching Competency , Professional Commitment and Job Satisfaction-A Study of Primary School Teachers. *Journal of Research & Method in Education*, 4(3), 44–64.
- Siddiqi, N., Islamia, J. M., Kharshiing, K. D., & Islamia, J. M. (2016). Influence of organizational trust on job satisfaction and organizational commitment Influence of Organizational Trust on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Abhigyan*, XXXIII(2), 53–64.
- Stef van Buuren, D. J. D. W. (2015). Measuring Psychosocial Impact of CBRN Incidents by the Rasch Model. *JOURNAL OF APPLIED MEASUREMENT*, 16(3).
- Stromquist, N. P., Lin, J., Corneilse, C., Klees, S. J., Choti, T., & Haugen, C. S. (2013). Women teachers in Liberia : Social and institutional forces accounting for their underrepresentation. *International Journal of Educational Development*, 33(5), 521–530. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2012.08.002>
- Suilleabhain, A. N. (2015). *Lesson Study as a form of in-School Professional Development : Case studies in two post-primary schools*. NCCA.
- Sunyoto, Yonathan, L. N. (2019). The influence of experience , motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia. *Revista Espacios*, 40(27), 25.
- Takaki, J., Taniguchi, T., & Fujii, Y. (2014). Reliability , Validity , and Significance of Assessment of Sense of Contribution in the Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11, 1594–1604. <https://doi.org/10.3390/ijerph110201594>
- Tesio, Il. (2003). MEASURING BEHAVIOURS AND PERCEPTIONS : RASCH ANALYSIS AS A TOOL FOR REHABILITATION RESEARCH. *J Rehabil Med*, 35, 105–115.
- Tien, Y. C. (2015). Manajemen peningkatan mutu lulusan. *Manajer Pendidikan*, 9(4), 579–587.
- Tuytens, M., & Devos, G. (2011). Stimulating professional learning through teacher evaluation : An impossible task for the school leader ? *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 891–899. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.02.004>
- Wang, H., & Hall, N. C. (2019). When “ I care ” is not enough : An interactional analysis of teacher values , value congruence , and well-being. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102906. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102906>
- Wibowo, D. H. (2018). Dinamika Ketidakamanan Kerja dan Motivasi Berprestasi pada Guru Honorer di Kota Salatiga. *Psikodimensia*, 17(1).

- Widi, R. (2011). Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi. *Stomatognatic (J.K.G. Unej) Vol.*, 8(1), 27–34.
- Wu, M., & Adams, R. (2007). *APPLYING THE RASCH MODEL TO PSYCHO-SOCIAL MEASUREMENT A PRACTICAL APPROACH*. Melbourne.: Educational Measurement Solutions.
- Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice , trust , job satisfaction , and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers : Proposing a modified social exchange model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(Iceepsy), 1472–1481.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.387>
- Zile-Tamsen, C. Van. (2017). Using Rasch Analysis to Inform Rating Scale. *Research in Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9448-0>
- Zohrabi, M. (2013). Mixed Method Research: Instruments, Validity, Reliability and Reporting Findings. *Theory and Practice in Language Studies*, 3(2), 254–262.
<https://doi.org/10.4304/tpls.3.2.254-262>