

**EVALUASI KOMPETENSI PENDIDIK DI SDN SUDIMARA 17
KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG**

TESIS

**Disampaikan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh gelar Magister Pendidikan**

Oleh

ANIS

NIM 1809037121



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2021**

ABSTRAK

Anis, *Evaluasi Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Negeri Sudimara 17 Kecamatan Ciledug Kota Tangerang*. Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2021.

Tesis ini bertujuan untuk melihat kesesuaian kompetensi pendidik sesuai dengan standar pendidikan nasional serta mengetahui hambatan dalam pemenuhan kesesuaian dengan standar pendidikan nasional dilihat dari evaluasi konteks, input, proses dan produk. Standar Pendidikan Nasional berdasarkan pada Undang – undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Data diperoleh dengan menggunakan telaah dokumen, observasi, wawancara dan catatan lapangan dianalisis kualitatif dengan model interaktif Miles dan Huberman. Triangulasi dilakukan dengan kombinasi triangulasi sumber dan triangulasi metode yang dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data.

Kesesuaian kompetensi guru di SDN SUDIMARA 17 Kecamatan Ciledug dengan Standar Pendidikan Nasional sudah cukup sesuai namun ada faktor penghambat untuk seorang guru memaksimalkan kompetensinya. Adapun ke empat kompetensi akan disimpulkan secara rinci sebagai berikut : (1) Kompetensi Pedagogik yang mencakup 8 indikator, terdapat 2 indikator yang belum sesuai seperti pengembangan peserta didik mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya karena sarana dan prasarana di sekolah belum memadai serta indikator tentang pemahaman wawasan dan landasan kependidikan yang belum sesuai karena dilihat dari kurangnya minat, motivasi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S2); (2) Kompetensi Profesional guru SDN SUDIMARA 17 sudah sesuai dilihat dari sebagian guru yang sudah bersertifikasi pendidik; (3) Kompetensi Kepribadian guru SDN SUDIMARA 17 sudah menunjukkan etos kerja dan menjunjung tinggi kode etik guru; (4) Kompetensi sosial guru SDN SUDIMARA 17 sudah tercermin dari standar pendidikan nasional dilihat dari interaksi yang baik dengan siswa maupun warga sekolah.;

Hambatan dari keseluruhan evaluasi konteks, input, proses dan produk secara rinci dijabarkan sebagai berikut : (1) Dari evaluasi konteks, guru SDN SUDIMARA 17 sudah mengetahui tentang kebijakan pemerintah akan kompetensi guru, dan melaksanakan visi misi sekolah namun perlu ditingkatkan kembali; (2) Dari evaluasi input, masih terbatasnya motivasi guru untuk meningkatkan kualifikasi akademik guru demi berkembangnya kompetensi guru yang berdampak pada hasil belajar siswa serta sarana prasarana yang belum memadai seperti ruang kelas, laboratorium IPA, ruang musik dan aula yang akan menunjang pengaktualisasian potensi siswa; (3) Dari evaluasi proses, guru SDN SUDIMARA 17 sudah melaksanakan proses pembelajaran dengan baik namun perlu adanya inovasi – inovasi terbaru; (4) Dari evaluasi produk, guru SDN SUDIMARA 17 agar lebih meningkatkan prestasi guru secara individu dan prestasi sekolah. Dari hasil penelitian yang ada, SDN SUDIMARA 17 masih membutuhkan perhatian dari pemerintah pusat ataupun daerah untuk menambah sarana dan prasarana sekolah.

Kata kunci : Evaluasi, Kompetensi guru, Model CIPP

ABSTRACT

Anis, Educator Competency Evaluation at SD Negeri Sudimara 17, Ciledug District, Tangerang City. Thesis, Graduate School, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, 2021.

This thesis aimed to look at the suitability of educators' competencies according to national education standards and find out the barriers to compliance with national education standards seen from the evaluation of context, input, process, and products. National Education Standards are based on the Law of the Republic of Indonesia Number 14 of 2005 and Regulation of the Minister of National Education Number 16 of 2007 concerning Academic Qualification Standards and Teacher Competencies.

The methods used were descriptive methods and evaluation of CIPP (Context, Input, Process, Product). Data was obtained using document review, observation, interviews, and field notes were analyzed qualitatively with Miles and Huberman's interactive model. Triangulation was done by combining source triangulation and method triangulation, which was carried out simultaneously with data collection.

The suitability of teacher competencies at SDN SUDIMARA 17, Ciledug District with the National Education Standards was quite appropriate. However, there were inhibiting factors for a teacher to maximize their competence. The four competencies will be summarized in detail as follows: (1) Pedagogic Competence which included 8 indicators, there were 2 indicators that were not suitable, such as the development of students, actualizing their various potentials because the facilities and infrastructure in schools were not adequate and indicators of understanding insight and educational foundation that was not yet suitable because it was seen from a lack of interest, teacher motivation to continue their education to a higher level (S2); (2) The professional competence of SDN SUDIMARA 17 teachers was appropriate as seen from some teachers who have been certified educators; (3) Teacher Personality Competencies of SDN SUDIMARA 17 have shown a work ethic and uphold the teacher's code of ethics; (4) The social competence of SDN SUDIMARA 17 teachers has been reflected in the national education standards seen from good interactions with students and school members; (5) The overall evaluation of the context, input, process and product was in a good category, but there were obstacles such as inadequate infrastructure and limited motivation to improve teacher academic qualifications.

From the results of existing research, SDN SUDIMARA 17 still needs attention from the central and local governments to add school facilities and infrastructure.

Keyword : Evaluation, Educator Competency, CIPP Model

LEMBAR PENGESAHAN

**EVALUASI KOMPETENSI PENDIDIK DI SDN SUDIMARA 17
KECAMATAN CILEDUG KOTA TANGERANG**

TESIS

Oleh

ANIS

NIM 1809037121

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 17 Februari 2021

Komisi Penguji Tesis

Tanda tangan

Tanggal

Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.
(Ketua Penguji)



9/3/21

Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd.
(Sekretaris Penguji)



9/3/21

Dr. Hj. Betti Nuraini, M.M.
(Anggota Penguji, Pembimbing 1)



25/2/21

H. Anen Tumanggung, M.A., Ph.D.
(Anggota Penguji, Pembimbing 2)



2/3/2021

Dr. H. Moh. Suryadi Syarif, M.M.
(Anggota Penguji 1)



23/2/2021

Dr. Hery Muljono, M.M.
(Anggota Penguji 2)



5/3/21

Jakarta, 09-03-2021
Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

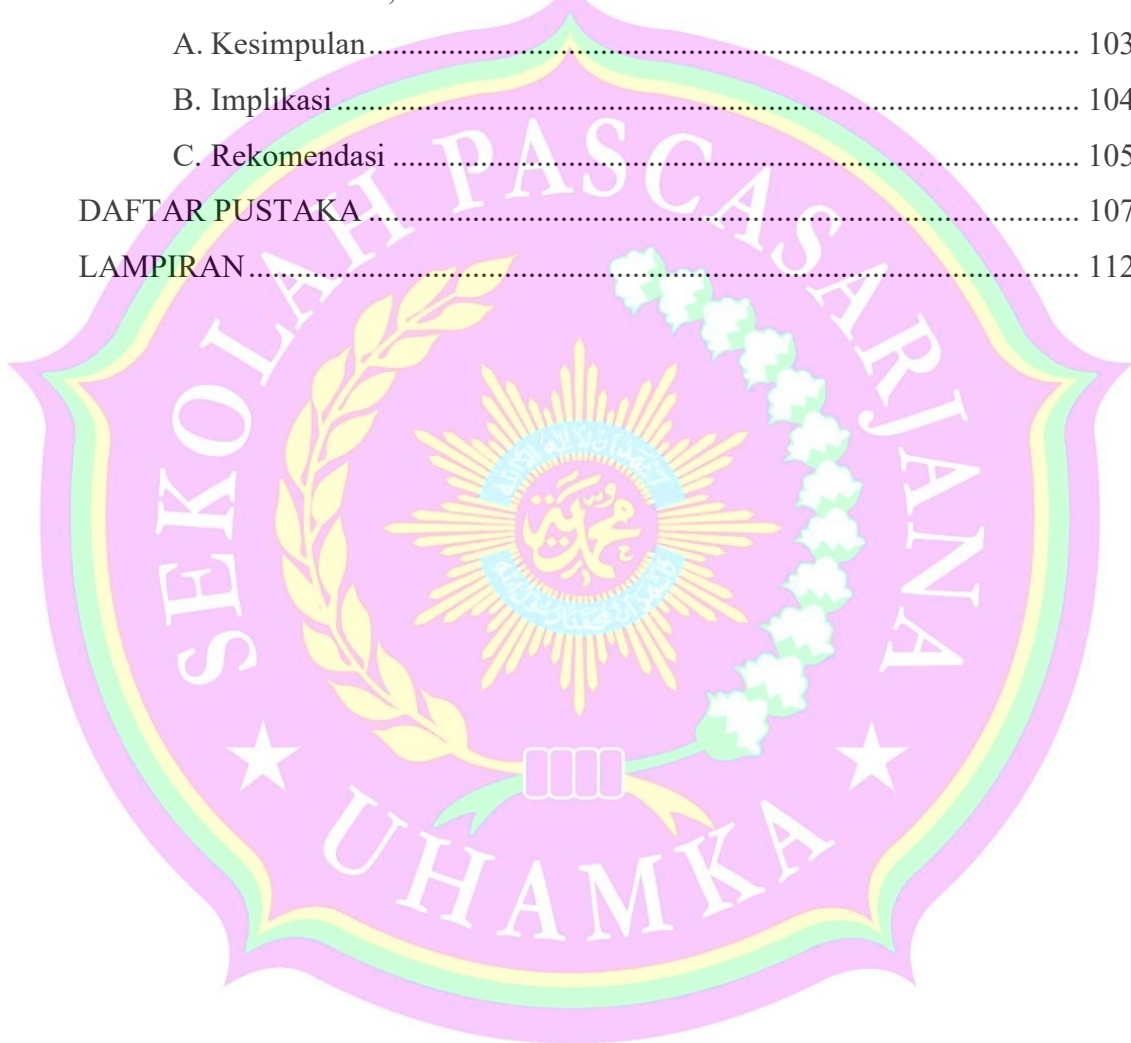
Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Masalah Penelitian	7
1. Fokus Evaluasi	7
2. Ruang Lingkup Evaluasi	8
3. Perumusan Masalah Evaluasi	8
C. Kegunaan Hasil Evaluasi	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Deskripsi Konseptual	10
1. Pengertian Kompetensi Pendidik	10
2. Jenis Kompetensi Pendidik	32
3. Konsep Evaluasi	44
B. Kajian yang Relevan	56
C. Sinopsis	58
BAB III METODOLOGI EVALUASI	60
A. Tujuan Evaluasi	60
B. Tempat dan Waktu Evaluasi	60
D. Populasi dan Sampel Penelitian	63
E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	64
F. Standar Evaluasi	68

G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	68
BAB IV TEMUAN EVALUASI DAN PEMBAHASAN	72
A. Deskripsi Data	72
B. Temuan Evaluasi	74
1. Kesesuaian Kompetensi Pendidik SDN SUDIMARA 17 dengan Standar Pendidikan Nasional	74
2. Hambatan dalam Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional dilihat dari Evaluasi Konteks, Input, Proses dan Produk	78
a. Hambatan Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional melalui Evaluasi Konteks	78
b. Hambatan Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional melalui Evaluasi Input	81
c. Hambatan Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional melalui Evaluasi Proses	85
d. Hambatan Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional melalui Evaluasi Produk	91
C. Pembahasan Temuan Evaluasi	93
1. Pembahasan Kesesuaian Kompetensi Pendidik SDN SUDIMARA 17 dengan Standar Pendidikan Nasional	93
2. Pembahasan Hambatan dalam Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional dilihat dari Evaluasi Konteks, Input, Proses dan Produk	97
2.a Pembahasan Hambatan dalam Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional dilihat dari Evaluasi Konteks	97
2.b Pembahasan Hambatan dalam Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional dilihat dari Evaluasi Input	98

2.c Pembahasan Hambatan dalam Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional dilihat dari Evaluasi Proses	100
2.d Pembahasan Hambatan dalam Pemenuhan Kesesuaian Kompetensi Pendidik dengan Standar Pendidikan Nasional dilihat dari Evaluasi Produk	101
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	103
A. Kesimpulan	103
B. Implikasi	104
C. Rekomendasi	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	112



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya, Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, berbangsa dan bernegara.

Berdasarkan UU No 20 tahun 2003 pasal 3 menyebutkan bahwa, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan tujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Di lihat dari pernyataan diatas, bahwa Pendidikan diharapkan dapat membentuk manusia yang cerdas dalam berbagai aspek baik intelektual, sosial, emosional maupun spiritual, serta memiliki sikap dan perilaku mulia yang berguna bagi kepentingan dirinya dan masyarakat. Sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan pembangunan bangsa.

Berdasarkan tujuan Pendidikan di atas, pemerintah menyadari betapa pentingnya peningkatan kualitas Pendidikan sebagai proses peningkatan sumber daya manusia. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah, mulai dari perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana Pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi pelajaran serta evaluasi pendidik telah dilakukan.

Banyak faktor yang menentukan keberhasilan Sekolah Dasar ini dalam mencapai upaya peningkatan mutu Pendidikan. Salah satu faktor penting menentukan mutu manajemen sekolah adalah kinerja (*performance*) kepala sekolah. Peran kepala sekolah selaku manajer pengelola Pendidikan di tingkat

sekolah sangat penting dalam manajemen sekolah untuk mengolah segala sumber daya yang ada semaksimal mungkin untuk peningkatan mutu sekolah. Perbedaan krusial antara sekolah yang berprestasi tinggi dengan sekolah yang berprestasi rendah adalah karena manajemen dan iklim sekolahnya yang berbeda.

Sumber kekuatan terpenting dalam sebuah organisasi termasuk sekolah adalah sumber daya manusia. Terdapat tiga tonggak penting sebagai dasar kesuksesan bagi sebuah organisasi termasuk sekolah yaitu kompetensi kepala sekolah, kompetensi guru atau tenaga kependidikan dan budaya sekolah serta optimalisasi segala kompetensi yang ada.

Penyelenggaraan sistem Pendidikan sebagaimana diatur dalam undang – undang tentang sistem Pendidikan nasional memang sangat penting dan strategis pengelolaan sumber daya Pendidikan, terutama sumber daya manusia (SDM) atau sumber daya tenaga kependidikan. Praktek perencanaan sumber daya manusia yang memandang penting kompetensi menunjukkan pandangan bahwa organisasi pada masa kini dan pada masa yang akan datang mengalami perubahan menurut tuntutan lingkungan dan peran sumber daya manusia.

Guerriero dalam (Tyagita : 2018) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikannya, kualitas guru harus ditingkatkan terlebih dahulu salah satunya dengan meningkatkan kompetensi guru. Jika ingin meningkatkan kompetensi lulusan maka kualitas guru dalam proses belajar mengajar harus ditingkatkan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia, maka kualitas guru harus ditingkatkan, salah satunya dengan meningkatkan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu sekolah. Oleh sebab itu diperlukan strategi - strategi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru untuk meningkatkan mutu sekolah.

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang Tenaga Pendidik dan Dosen pengertian kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh tenaga pendidik dan dosen maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.”

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama,

figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Upaya evaluasi maupun perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang professional dan berkualitas. Dalam konteks ini pendidikan dalam menjalankan peranannya perlu di evaluasi untuk memastikan segala sesuatu yang berjalan sesuai dengan target pencapaian baik itu tujuan pendidikan nasional maupun pendidikan yang ingin dicapai sekolah, hal ini terkandung dalam ayat al-qur'an yaitu

لَهَا يَوْمَئِذٍ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۘ

Artinya :

(7) Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. (8) Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula. (QS. Az-Zalzalah 99:7-8)

Dari ayat di atas menerangkan bahwa setiap amal perbuatan manusia walaupun sekecil jarah pun Allah SWT akan menghitung dan memberikan balasannya. Begitu juga sebaliknya setiap perbuatan buruk sekecil jarah pun Allah SWT akan menghitung dan memberikan balasannya. Setiap perbuatan manusia di dunia ini Allah selalu menghitung dan mengukurnya, dari hasil hisab tersebut maka diketahui manakah manusia yang taat kepada Allah SWT dan manakah manusia yang tidak taat terhadap perintah Allah SWT. Begitu juga dalam pendidikan penilaian dan pengukuran dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta didik dalam memahami materi yang diberikan oleh guru agar tercapainya tujuan pembelajaran bersama.

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya Pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan

pembelajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau belajar fasilitator belajar siswa.

Keberhasilan kinerja guru akan tampak apabila terdapat motivasi kepala sekolah, lingkungan sekitar juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang oleh karena itu, selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kompetensi yang baik menuju penciptaan kinerja yang lebih baik, dan professional dalam menjalankan tugasnya.

Guru benar – benar dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai. Dengan kompetensi yang memadai maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkatkan terutama para generasi muda Indonesia. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan – tantangan masa depan. Dengan dirumuskannya Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru diakui sebagai jabatan professional. Hal ini sekaligus mengangkat berkat dan martabat guru bila dibandingkan dengan profesi lainnya di kalangan pegawai negeri sipil. Namun demikian, untuk menjadi guru mulai dari taman kanak – kanak sampai dengan sekolah menengah persyaratannya cukup kompleks, yaitu: (1) Memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau diploma empat, (2) Memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi professional, (3) Memiliki sertifikasi pendidik; (4) Sehat jasmani dan rohani, serta (5) Memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8 , UU Nomor: 14/2005)

Berdasarkan rumusan UU yang tertera, bahwa kompetensi pendidik sangatlah penting karena peranan guru dalam proses belajar mengajar merupakan bagian yang sangat menentukan tingkat keberhasilan dan dapat dijadikan sebagai barometer kualitas anak didiknya. Menurut Pianda (2019) prestasi dan motivasi yang tinggi dari siswa merupakan keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Berhasil tidaknya suatu proses Pendidikan dapat ditunjukkan oleh

tinggi rendahnya prestasi belajar siswa yang dapat di lihat dari ukuran penilaian seperti evaluasi belajar tahap akhir (Ujian Nasional), nilai Ulangan Umum, nilai raport dan nilai kelulusan.

Data hasil Ujian Nasional dan Nilai Kelulusan menunjukkan bahwa SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang tidak memperlihatkan peningkatan yang signifikan bahkan cenderung mengalami penurunan pada tahun terakhir yaitu tahun pelajaran 2019/2020.

Tabel 1. Hasil Ujian Nasional SDN SUDIMARA 17 Ciledug Kota Tangerang

No	Keterangan	2017/2018	2018/2019
1	Nilai Rata – Rata Bahasa Indonesia	8.45	8.32
2	Nilai Rata – Rata Matematika	7.65	8.00
3	Nilai Rata – Rata IPA	8.52	8.48
Nilai Rata – Rata		8.21	8.27

Tabel 2. Nilai Kelulusan SDN SUDIMARA 17 Ciledug Kota Tangerang

No	Keterangan	2019 / 2020
1.	Nilai Rata – Rata Agama Islam	8.43
2.	Nilai Rata – Rata PKn	8.00
3.	Nilai Rata – Rata Bahasa Indonesia	8.15
4.	Nilai Rata – Rata Matematika	7.80
5.	Nilai Rata – Rata IPA	8.13
6.	Nilai Rata – Rata IPS	8.24
7.	Nilai Rata – Rata SBdP	8.14

8.	Nilai Rata – Rata Bahasa Inggris	8.05
9.	Nilai Rata – Rata Budi Pekerti	8.31
Nilai Rata – Rata		8.13

Hasil Ujian Nasional 2 tahun terakhir dan Nilai Kelulusan 1 tahun terakhir pada tabel di atas, menunjukkan bahwa masalah kualitas hasil belajar di SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang perlu disimak dalam bentuk evaluasi menyeluruh khususnya kompetensi guru.

Pentingnya kompetensi guru menuju perbaikan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas memerlukan optimalisasi kompetensi guru melalui upaya managerial yang tepat. Tugas ini menjadi tanggung jawab kepala sekolah sebagai *leader* di sekolah. Namun dengan asas kesadaran bersama akan penciptaan kondisi proses belajar yang berkualitas, guru dan kepala sekolah harus bersama – sama melaksanakan manajemen pendidikan yang terkelola dengan baik termasuk manajemen kompetensi guru.

Pianda (2019:6) juga berpendapat bahwa pentingnya kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Semakin meningkatnya kualitas guru maka diharapkan siswa yang menjadi peserta didik dalam proses pembelajaran akan meningkat kualitasnya. Indikator dari peningkatan kualitas guru salah satunya adalah kompetensi guru dalam bidangnya masing – masing.

Kompetensi pendidik sangat penting dalam dunia Pendidikan. Mengingat pentingnya kompetensi pendidik di sekolah, maka untuk menjaga mutu dan pengembangannya kearah yang lebih baik, kompetensi pendidik harus selalu dievaluasi yang kontinyu, dari waktu ke waktu agar semakin bermutu. Kompetensi guru merupakan salah satu aspek pendidikan yang secara berkala perlu di evaluasi guna diadakan peningkatan maupun perbaikan kompetensi yang dimiliki guru. (Puspadina : 2020)

Menurut Barnawi dalam (Puspadina : 2020) hasil penilaian kompetensi guru dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Kompetensi guru yang baik akan berdampak pada pengimplementasian kurikulum di sekolah sehingga menuntut seorang guru harus memaksimalkan empat kompetensi yang harus dimiliki.

Evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model CIPP berupa konteks, masukan, proses dan produk. Evaluasi konteks yang meliputi kebijakan pemerintah, tujuan, visi dan misi dan kebutuhan masyarakat terhadap SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang. Evaluasi input untuk kualifikasi akademik guru, latar belakang organisasi, pendidikan dan pelatihan guru, pembiayaan peningkatan kompetensi. Evaluasi proses meliputi evaluasi kompetensi kepribadian dan sosial guru, pengorganisasian kegiatan peningkatan kompetensi guru, pengembangan diri dan supervisi guru dalam pembelajaran di sekolah. Evaluasi produk untuk mengungkap prestasi guru secara individu dan prestasi sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, untuk mengungkap lebih jauh kompetensi guru yang dilakukan SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkatnya menjadi sebuah tesis dengan judul : **“Evaluasi Kompetensi Pendidik di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang”**.

B. Masalah Penelitian

1. Fokus Evaluasi

Mengingat kompetensi pendidik memerlukan berbagai indikator seperti yang digambarkan tersebut diatas maka penelitian ini dibatasi pada aspek sejauh mana kesesuaian kompetensi guru dengan standar yang berlaku yang digariskan oleh pemerintah adalah Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah; Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan optimalisasi apa saja yang

dilakukan SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang dalam meningkatkan kompetensi pendidik.

2. Ruang Lingkup Evaluasi

Berdasarkan fokus evaluasi tersebut maka ruang lingkup evaluasinya meliputi :

- 1) Kebijakan Pemerintah
- 2) Tujuan, Visi dan Misi Sekolah
- 3) Program Kerja Sekolah
- 4) Kualifikasi Akademik pendidik
- 5) Latar belakang organisasi pendidik
- 6) Pendidikan dan Pelatihan pendidik
- 7) Pembiayaan kegiatan peningkatan kompetensi pendidik
- 8) Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan peningkatan kompetensi pendidik
- 9) Supervisi kinerja pendidik
- 10) Prestasi pendidik

Kesepuluh poin tersebut merupakan persyaratan minimal untuk mencapai standarisasi kompetensi pendidik di SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang.

3. Perumusan Masalah Evaluasi

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Sejauh mana kesesuaian kompetensi pendidik dengan standar pendidikan nasional?
- 2) Apa hambatan dalam pemenuhan kesesuaian dengan standar pendidikan nasional di lihat dari evaluasi *context, input, process* dan *product* ?

C. Kegunaan Hasil Evaluasi

1. Secara Teoritis

Diharapkan mampu menambah khasanah dan pengetahuan dalam dunia pendidikan pada umumnya dan khususnya mengenai manajemen administrasi pendidikan dalam hal manajemen kompetensi pendidik SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang secara efektif dan sesuai standar nasional.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pengelola SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang

Penelitian ini sebagai bahan masukan untuk melakukan revitalisasi dan perbaikan manajemen penyelenggaraan SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang.

b. Bagi Tenaga Kependidikan SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang

Penelitian ini dapat menjadi acuan peningkatan kualifikasi dan kinerja serta profesionalitas pendidik menuju perbaikan pelaksanaan manajemen sekolah.

c. Bagi Komite SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang

Penelitian ini dapat menjadi dasar penilaian obyektif bagi komite sekolah sebagai bahan pemberian masukan dan saran untuk kemajuan SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang dalam proses pelayanan pendidikan.

d. Bagi Masyarakat di lingkungan SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang

Penelitian ini menjadi bukti untuk citra atau *image* dari SDN Sudimara 17 Ciledug Kota Tangerang dalam pelayanan pendidikan yang bermutu.

e. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah rujukan yang lebih konkrit dalam melakukan evaluasi dalam bidang pendidikan serta mencari solusi pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky, (2016). *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Keempat*, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Arifin Zainul, (2019), *Evaluasi Program*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, (2016). *Dasar – Dasar Evaluasi Pendidikan*, Edisi 3, Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi dan Cipi Safruddin Abdul Jabar. (2015). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta.: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arsyad Azhar. (2014). *Media Pembelajaran Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Asef Umar Fahrudin. (2015). *Menjadi Guru Favorit*, Jogjakarta : DIVA Press.
- Balnadi Sutadipura , (2012), *Kompetensi Guru dan Kesehatan Mental*, Bandung : Angkasa.
- Chomaidi dan Salamah, (2018). *Pendidikan dan Pengajaran: Strategi Pembelajaran Sekolah*, Jakarta: Grasindo.
- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Dudung, Agus. (2018). *Kompetensi Profesional Guru. Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan*.5(1).
- E Mulyasa, (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Rosdakarya.
- E. Mulyasa. (2015). *Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Edison, Emron. Yohny Anwar,Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edward Sallis. (2012). *“Total Quality Management in Education“ Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD.

- Edy,Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Farida Yusuf Tayibnaxis, (2018). *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah Nanang. (2014). *Analisis Kebijakan Pendidikan Cetakan Kedua*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hamalik Omar.(2012). *Pendekatan Baru Strategi Belajar mengajar Berdasarkan CBSA*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Hamzah B. Uno & Nurdin Muhammad, (2014). *Belajar Dengan Pendekatan PAILKEM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasyim, M. H. M. (2014). Penerapan fungsi guru dalam proses pembelajaran. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 1(2), 265-276.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. (2016). *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong Cetakan Kedua*, Bandung : Alfabeta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, (2008), *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ismail Nawawi. (2015). *Bisnis Jasa Industri Bank Syariah: Model Bisnis dan Strategi Pendekatan Ketangkasan Manajemen dan Manufaktur*. Jakarta: VIV Press.
- Jamali, Y. (2018). Evaluasi Kompetensi Pedagogik Guru PAI pada SMA Negeri Se Kota Pangkalpinang (Penerapan Model Evaluasi CIPP). *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 17(2), 340-358.
- Jamil Suprihatiningrum, (2014). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Kunandar.(2014). *Penilaian Autentik (Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik Berdasarkan Kurikulum 2013)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- L.Stufflebeam, Daniel and Anthony J.Shinkfield, (2007), *Evaluation Theory, Models, and Applications*, San Francisco: A Wiley Imprint

- M. S. and F. Fairuza, (2015), *Evaluasi Program*, Jakarta: Lembaga Pengembangan UNJ.
- Mafidapuspadina, M., Mahmud, H., & Munir, N. P. (2020). Evaluasi Kompetensi Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(2), 99-110.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta, CV
- Moch Idochi Anwar. (2017). *Kepemimpinan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Angkasa,
- Moehariono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Murgianto, Sulasmi, Suhermin, (2016), The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java, *International Journal of Advanced Research*, 3, 378-396.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. Mondy
- Payong, M. R. (2016). Kurikulum 2013 dan Kemampuan Profesionalisme Guru dalam Menerapkannya. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Missio*, 8(2), 161-177.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Yrama Widya.
- Rina Febriana. (2019). *Kompetensi Guru*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen and Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior Edisi 16*. United State America : Pearson.
- Saud, Udin Syaefudin, (2017). *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.

- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekolah Penggerak. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. Diakses pada Desember 9, 2020, dari <https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id>
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. (2014). *Evaluation theory, models, and applications* (Vol. 50). John Wiley & Sons.
- Sudjana, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyantoko, I., Jaya, A., Kurnia, V., & Habiba, P. G. S. (2020). Evaluasi Implementasi Kebijakan *Teaching Factory* dengan Model Evaluasi cipp di SMK Negeri DKI Jakarta. *Journal of Vocational and Technical Education (JVTE)*, 2(2), 1-10.
- Suziani Melly, (2017). *Pengaruh Hasil Pelatihan, Motivasi Berprestasi dan pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Fasilitator family Development Session (FDS) (Survey Terhadap Peserta Pelatihan FDS BBPPKS Regional II)*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Syah, Muhibbin. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tyagita, B. P. A., & Iriani, A. (2018). Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 165-176.
- Undang – Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 BAB XI
- Usman, Moh. Uzer. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- UU RI No.14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen & UU RI No.20 Tahun 2003.Tentang Sisdiknas*.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta : PT.Rajagrafindo
- Yahya Murip, (2013). *Profesi Tenaga Kependidikan*, Bandung : Pustaka Setia.

Yuliany, Y. (2019). *The Role of Teacher Competence Testing to Increase The Learning Quality* (Peran Uji Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran). *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 2(1, January), 155-175.

