

**ANALISIS PENINGKATAN KUALITAS GURU PADA UPT  
(UNIT PELAYANAN TERPADU) SMP NEGERI 7 MEDAN**

**TESIS**

**OLEH**

**INDRI INAYATI  
NPM. 211801013**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/7/23

# **ANALISIS PENINGKATAN KUALITAS GURU PADA UPT (UNIT PELAYANAN TERPADU) SMP NEGERI 7 MEDAN**

## **TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik  
pada Pascasarjana Universitas Medan Area

**OLEH**

**INDRI INAYATI  
NPM. 211801013**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/7/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/7/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**PASCASARJANA**  
**MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**  
**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : ANALISI PENINGKATAN KUALITAS GURU PADA UPT (UNIT PELAYANAN TERPADU) SMP NEGERI 7 MEDAN

Nama : INDRI INAYATI

NIM : 211801013

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Dr. Isnaini, SH, M.Hum**

**Pembimbing II**



**Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, MSi**

**Ketua Program Studi**

**Magister Administrasi Publik**



**Dr. Budi Hartono, M.Si**

**Direktur**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah diuji pada 28 April 2023**

---

---

**Nama : INDRI INAYATI**

**NPM : 211801013**



**Panitia Penguji Tesis :**

Ketua : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA

Sekretaris : Jaenal Abidin S.Sos, MA, P.hd

Pembimbing I : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Pembimbing II: Dr. Nina Siti Salmaniah

Penguji Tamu : Prof. Dr. Zainuddin, M.Pd

## PERNYATAAN

Melalui pernyataan ini, saya menerangkan bahwa, tesis dengan judul **“Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada Upt (Unit Pelayanan Terpadu) Smp Negeri 7 Medan”** adalah benar tulisan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Selain itu, sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini disebutkan di dalam daftar pustaka.

Medan, 28 April 2023



INDRI INAYATI  
NPM 211801013

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indri Inayati  
NPM : 211801013  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**ANALISIS PENINGKATAN KUALITAS GURU PADA UPT (UNIT  
PELAYANAN TERPADU) SMP NEGERI 7 MEDAN**

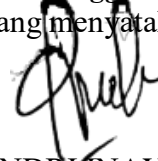
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di Medan**

**Pada tanggal :**

Yang menyatakan



INDRI INAYATI  
NPM 211801013

## ABSTRAK

### ANALISIS PENINGKATAN KUALITAS GURU PADA UPT (UNIT PELAYANAN TERPADU) SMP NEGERI 7 MEDAN

Nama : INDRI INAYATI  
NPM : 211801013  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Nama Pembimbing I : Dr. Isnaini, SH, M.Hum  
Nama Pembimbing II : Dr. Dra. Nina Siti Salmaniah Siregar,  
M.Si.

Tujuan kajian ini yaitu mengkaji analisis peningkatan kualitas guru pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMPN 7 Medan di karenakan guru merupakan sebuah satu penggerak majunya pendidikan suatu bangsa dalam sebuah daerah, namun dalam hal ini kualitas guru yang ada pada UPT SMPN 7 Medan belum memadai dari segi kompetensi dan keterampilan (skill). berdsarkan hal tersebut maka rumusan masalahnya yaitu: Untuk megetahui Sinoksis Kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan. Untuk mengetahui Hambatan Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan. Adapun metode yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif degan instrument data, observasi studi dan dokumentasi , wawancara. Analisis digunakan deskriptif analisis. kajian ini menunjukkan bahwa kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan yaitu: Peningkatan profesional kualitas guru pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan dalam indikatornya profesional pengetahuan dan keterampilan bahwa kepala sekolah dan guru dalam meningktakan keprofesionalan guru serta menciptakan semangat kerja dan juga sumber daya manusia. Pengetahuan guru menunjukkan kecakapan dan keterampilan yang berkualitas. Menunjukkan semangat kerja guru di UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan sudah cukup baik dengan adanya aspek-aspek yang dapat memicu timbulnya semangat kerja untuk itu diperlukan semangat di seluruh guru yang ada di SMP Negeri 7 Medan sangat memberikan dukungan serta mengapresiasi seluruh kegiatan yang diberikan kepada guru sehingga mampu menciptakan suatu kulitas guru yang baik. Faktor hambatan peningkatan kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan yaitu rendah dan kuarangnya dukungan kepala sekolah terhadap program peningkatan kualitas guru kompetensi guru serta kurangnya dukungan kepala sekolah terhadap program peningkatan kualitas guru.

Kata Kunci: Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT SMP Negeri 7 Medan

## ABSTRACT

### **ANALYSIS OF IMPROVING TEACHER QUALITY AT UPT (INTEGRATED SERVICE UNIT) SMP COUNTRY I MEDAN**

Name : *INDRI INAYATI*  
NPM : *211801013*  
Study Program : *Master of Public Administration*  
Name Advisor I : *Dr. Isnaini, SH, M. Hum*  
Name Advisor II : *Dr. dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Sc.*

*The purpose of this study is to examine the analysis of improving teacher quality at UPT (Integrated Service Unit) SMPN 7 Medan because teachers are a driving force for the advancement of a nation's education in an area, but in this case the quality of teachers at UPT SMPN 7 Medan is inadequate from terms of competency and skills. Based on this, the formulation of the problem is: To find out the Sinoxys of Teacher Quality at UPT (Integrated Service Unit) SMP Negeri 7 Medan. To find out the Barriers to Improving Teacher Quality at UPT (Integrated Service Unit) SMP Negeri 7 Medan. The method used is descriptive quantitative with data instruments, study observation and documentation, interviews. Analysis used descriptive analysis. This study shows that the quality of teachers at the UPT (Integrated Service Unit) of SMP Negeri 7 Medan, namely: Improving the professional quality of teachers at the UPT (Integrated Service Unit) of SMP Negeri 7 Medan in the indicators of professional knowledge and skills that school principals and teachers in improving teacher professionalism and create morale and also human resources. The teacher's knowledge shows quality skills and skills. Showing the enthusiasm of teachers at UPT (Integrated Service Unit) SMP Negeri 7 Medan is good enough with aspects that can trigger enthusiasm for work. For this reason, enthusiasm is needed for all teachers at SMP Negeri 7 Medan to provide support and appreciate all activities given to the teacher so as to create a good teacher quality. The inhibiting factors for improving teacher quality at UPT (Integrated Service Unit) SMP Negeri 7 Medan are low and lack of principal support for teacher quality improvement programs for teacher competence and lack of principal support for teacher quality improvement programs.*

*Keywords: Analysis of Teacher Quality Improvement at UPT SMP Negeri 7 Medan*



## KATA PENGANTAR

Terima kasih saya ucapkan atas kesempatan yang diberikan kepada saya, Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayahnya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada program Pascasarjana Universitas Medan Area, Sumatera Utara.

Tesis ini berjudul “**Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP NEGERI 7 MEDAN**”.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dilihat dari gaya bahasa maupun kedalaman materinya.

Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan penulis masih sangat terbatas serta kurangnya literatur yang berhubungan dengan pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai suatu upaya dalam penyempurnaan tesis ini.

Dalam penulisan ini, penulis banyak menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang kesemuanya itu tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Yang terhormat, Bapak **Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.**, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Yang terhormat, Ibu **Prof.Dr.Ir.Retna Astuti K,MS** sebagai Direktur Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Yang terhormat, Bapak **Dr. Budi Hartono. M.Si** sebagai Ka. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
4. Yang terhormat, Bapak **Dr. Isnaini, SH, M.Hum**, sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan ketulusan dan kesabaran.
5. Yang terhormat, Bapak **Dr. Dra. Hj. Nina Siti Salmaniah Siregar, MSi**

sebagai pembimbing II, yang penuh kesabaran dan pengertian telah memberikan dorongan, pengarahan dan bimbingannya sehingga selesainya tesis ini.

6. Ucapan terima kasih kepada Dinas Pendidikan Kota Medan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan.
7. Ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2021 Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Publik UMA.
8. Ucapan terima kasih kepada para staf Pengajar dan staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Atas semua ini, kembali penulis menyampaikan doa kepada Allah SWT Semoga tulisan ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan penelitian lanjutan. Akhirnya dengan mengharapkan berkah dari Allah SWT, semoga kita memperoleh lindungan-Nya.

Medan, Februari 2023  
Penulis



INDRI INAYATI

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETJUAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Pengertian Analisis .....	9
2.2. Pengertian Kualitas .....	10
2.2.1. Indikator Kualitas .....	11
2.2.2. Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.4. Fungsi Manajemen dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.3. Standar atau Parameter Pendidikan yang Berkualitas .....	18
2.4. Dimensi Mutu Pendidikan.....	19
2.5. Sarana dan Prasarana Pendidikan.....	25
2.6. Prinsip-Prinsip Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan.....	26
2.7. Guru .....	27
2.7.1. Pengertian Guru .....	28
2.7.2. Standar Kualitas Guru .....	29
2.8. Kerangka Berpikir .....	30
2.9. Penelitian Terdahulu.....	32

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.2. Bentuk Penelitian.....	40
3.3. Sumber Data .....	41
3.4. Informan Penelitian .....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6. Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional.....	43
3.7. Teknik Analisis Data .....	45

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum SMP N 7 Medan .....	48
4.1.1. Visi dan Misi .....	48
4.2.1. Struktur Organisasi .....	49
4.2. Hasil Penelitian .....	59
4.2.1. Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP N 7 Medan.....	59
a. Profesional .....	60
b. Pengetahuan .....	64
c. Kemampuan .....	67
d. Semangat kerja.....	74
e. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian .....	77
4.2.2. Faktor Hambatan Peningkatan Kualitas Guru Pada Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP N 7 Medan.....	81
4.2. Pembahasan.....	87

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	91
5.2. Saran.....	94

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah Mencerdaskan Kehidupan Bangsa. Ini menunjukkan bahwa Negara Republik Indonesia berkewajiban memberikan layanan kepada setiap Warga Negara Indonesia agar berkesempatan memperoleh pendidikan tanpa memandang status sosial, ras, etnis, agama dan gender. Sistem pendidikan nasional dimaksud harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. Untuk itu, perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Pendidikan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia dan setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki, tanpa memandang status sosial, status ekonomi, suku, etnis, agama, dan gender. Pemerataan akses dan peningkatan mutu pendidikan akan mencetak warga negara Indonesia memiliki kecakapan hidup (life skill), sehingga mendorong tegaknya pembangunan manusia seutuhnya, serta masyarakat madani dan modern yang dijiwai nilai-nilai Pancasila, sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Peningkatan kualitas guru, kepala sekolah sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan formal merupakan motor penggerak, penentu kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan termasuk dalam peningkatan mutu guru. Untuk itu kepala sekolah harus menyiapkan strategi khusus dalam meningkatkan kualitas kependidikannya yaitu guru karena memang salah satu faktor penentu kualitas guru adalah bagaimana kepala sekolah tersebut mampu mengelola sumber daya manusia di sekolah yang dipimpinnya.

Sebagai kepala sekolah dari setiap lembaga pendidikan, hendaknya mengetahui bagaimana mutu guru-guru yang berada di bawah tanggungjawabnya agar dapat ditingkatkan menuju kualitas yang diharapkan. Peran kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator supervisor, leader, innovator dan motivator diharapkan mampu untuk mewujudkan peningkatan kualitas guru dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, sampai pada imbal jasa yang merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah.

Guru dipandang sebagai sebuah substansi, maka peningkatan mutu guru harus terfokus pada dua hal, yaitu: peningkatan mutu guru secara sosial budaya dan ekonomi,

peningkatan profesionalisme guru melalui program yang terintegrasi, holistik sesuai dengan hasil pemetaan mutu guru yang jelas dan penguasaan guru terhadap teknologi informasi dan metode pembelajaran mutakhir. Peningkatan mutu ini harus dilaksanakan secara terus menerus oleh kepala sekolah, mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Guru merupakan salah satu komponen utama pendidikan yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dari sekian banyak subsistem yang memberikan kontribusi terhadap kualitas proses dan keluaran pendidikan, dalam makna educational outcomes, subsistem tenaga kependidikan atau guru telah memainkan peranan yang paling esensial. Karena memang untuk membangun pendidikan yang bermutu, yang paling penting bukanlah membangun gedung sekolah yang bagus ataupun sarana dan prasarananya, melainkan dengan upaya peningkatan proses pengajaran dan pembelajaran yang berkualitas.

Rencana strategi Dinas Pendidikan Kota Medan adalah suatu alat manajemen yang bertujuan membantu organisasi membuat rencana masa depan. Rencana strategi dapat dilihat sebagai formulasi secara komprehensif atau roadmap yang menjelaskan bagaimana usaha-usaha dilakukan untuk mencapai tujuan melalui penerapan strategi-strategi yang dipilih. Berdasarkan ruang lingkupnya, Rencana Strategis Dinas Pendidikan Kota Medan akan dapat membantu mengidentifikasi kondisi pendidikan di Kota Medan dan menentukan arah yang akan dituju. Perencanaan Strategis ini merupakan suatu usaha disiplin yang menghasilkan keputusan-keputusan dan aksi-aksi fundamental yang mengarahkan dan memandu pencapaian tujuan dan sasaran, bagaimana mengerjakan, siapa yang mengerjakan, dan bagaimana menghadapi perubahan. Hal itu dimaksudkan agar program pembangunan yang dilaksanakan betul-

betul berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat atau sesuai dengan visi dan misi Kepala Daerah serta setiap SKPD harus mendukung dan menyesuaikan visi dan misi SKPD dengan visi dan misi Walikota Medan. Konteks penyusunan Rencana Strategi (Renstra) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), rancangan Renstra SKPD disusun berpedoman pada rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Kota Medan. Serta Petunjuk Penyusunan Dokumen RPJP Daerah dan RPJM Daerah bahwa dalam upaya mendapatkan RPJM Daerah yang dapat mengantisipasi kebutuhan pembangunan daerah dalam jangka waktu lima tahunan, maka penyusunannya perlu dilakukan secara komprehensif dan lintas pemangku kepentingan pembangunan. Guna lebih meningkatkan keterpaduan dan keselarasan antar program-program Pemerintah Kota Medan, Dinas Pendidikan sebagai bagian dari unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Medan dalam menyusun rencana strategis perangkat daerah memfokuskan pada bidang kewenangan sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Adapun mengenai pengambilan penelitian pada UPT SMP Negeri telah terakreditasi yang banyak diminati karena prestasinya yang tidak kalah dengan SMP Negeri maupun swasta lainnya, kini jumlah siswanya mencapai 998 siswa. Sekolah ini telah menggunakan standar ISO (*International Standard Organization*) yang membuat masyarakat memiliki persepsi bahwa sekolah ini memang berkualitas. Memiliki jumlah guru sebanyak 50, yang sebelumnya masih ada beberapa guru yang belum S1, namun kini semuanya adalah lulusan S1 bahkan 2 guru sudah S2, dan 36 guru diantaranya sudah mendapat sertifikat pendidik dari pemerintah.



Tabel 1.1.

Jumlah Pendidikan dan PNS, Sertifikasi, PPPK serta Honor  
di UPT SMP N 7 Medan

No	Pendidikan		Sertifikasi	Non Sertifikasi	PNS	PPPK	Honor
1	S1	46	36	4	34	4	5
	S2	4					
	S3	0					
Jumlah		50	36	4	34	4	5

Sumber : UPT(Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan

Sesuai dengan pemaparan diatas maka yang menjadi fenomena dalam penelitian ini adalah belum optimalnya peran seorang Kepala Sekolah dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia terhadap para guru dalam meningkatkan suatu kualitas, sehingga bisa berdampak buruk bagi pihak sekolah maupun masyarakat, dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai komunikator sistem administrasi sekolah diperlukan kepiawaian dalam menjalankan sistem perencanaan yang matang agar kualitas guru bisa tercapai dengan baik. Banyak kepala sekolah yang melaksanakan tugasnya tidak mempunyai improvisasi, dan espektasi kedepan mau diapakan sekolah, dan bahkan tidak mempunyai nilai jual didepan para guru-guru, kerjanya hanya menghabiskan waktu dengan percumah kalau tidak ada rapat. Sasaran secara umum sebenarnya adalah target-target yang dibuat bersifat kuantitatif dan berbasis waktu. Sasaran adalah merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu apa yang akan dicapai atau dihasilkan oleh pihak sekolah dalam jangka waktu tertentu.

Maju mundurnya suatu sekolah tidak terlepas dari peran Kepala Sekolah, karena Kepala Sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah". Untuk mewujudkan sekolah efektif dibutuhkan

kepala Sekolah yang tidak hanya sebagai figur personifikasi sekolah, tapi juga paham tentang tujuan pendidikan, punya visi masa depan serta mampu mengaktualisasikan seluruh potensi yang ada menjadi suatu kekuatan yang bersinergi guna mencapai tujuan pendidikan. Untuk membangun sekolah efektif

Dalam mengembangkan sumber daya manusia Di sekolah agar kinerja semakin meningkat maka Keadaan tersebut disadari karena sumber daya manusia di sekolah selalu ingin perubahan ke arah yang lebih baik, termasuk menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengajar guru, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta menghilangkan kejenuhan dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, namun demikian dalam pelaksanaannya kepala sekolah melibatkan berbagai komponen penunjangnya. Permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan perlunya pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi oleh sekolah menyangkut dengan tuntutan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang harus semakin ditingkatkan, kualitas mengajar guru yang masih kurang menunjukkan sikap yang profesional dan prestasi belajar yang dicapai oleh peserta didik masih kurang menunjukkan hasil yang memuaskan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia di sekolah dasar meliputi: pemberian pelatihan, pengelolaan kinerja, perencanaan karier dan pemberian kesejahteraan.

Dinas Pendidikan Kota Medan dalam rangka menampung perubahan dan dinamika pendidikan di Kota Medan pada saat ini dan yang akan datang. berupaya seobjektif mungkin menggali dan memaparkan berbagai potensi dan masalah pendidikan,

serta tantangan pendidikan nasional dan global, serta disusun melalui berbagai tahapan mulai dari diskusi kelompok, konsultasi dan koordinasi bersama stakeholder pendidikan, pemangku kepentingan pendidikan serta partisipasi pejabat dan staf dalam lingkup Dinas Pendidikan. Dengan menggunakan seluruh potensi dan sumber daya untuk mewujudkan Visi dan melaksanakan Misi yang telah ditetapkan serta mengarahkan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Renstra ini mengacu pada visi RPJMD 2021 – 2026, Visi dan Misi Walikota dan Wakil Walikota terpilih serta Visi dan Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020 – 2024, serta menjadi dasar dan pedoman bagi semua pejabat dan staf dalam lingkup Dinas Pendidikan dan menjadi acuan dalam penyusunan Renja, Sakip, dan Laporan lainnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana inti permasalahan tentang perihal komunikasi selaku atasan dengan bawahannya dalam menjalankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat terealisasi dengan baik. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan?
2. Bagaimana Faktor Hambatan Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan kajian ini yaitu mengkaji analisis peningkatan kualitas guru pada UT (Unit Pelayanan Terpadu) SMPN 7 Medan di karenakan guru merupakan sebuah satu penggerak majunya pendidikan suatu bangsa dalam sebuah daerah, namun dalam hal ini kualitas guru yang ada pada UPT SMPN 7 Medan belum memadai dari segi kompetensi dan keterampilan (skill). berdsarkan hal tersebut maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Untuk Megetahui Kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan.
2. Untuk Mengetahui Faktor Hambatan Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, bagi peniliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti serta menambah wawasan bagi penulis.
2. Bagi Instansi, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan tentang peningkatan kualitas guru.
3. Bagi pihak lain bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Pengertian Analisis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Angelina, Ghita, 2007:10) “Analisis adalah penguraian suatu kelompok atas berbagai bagiannya dan pengenalan bagian itu sendiri, serta hubungan anantara bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan”. Jadi analisis ini merupakan penguraian dari suatu bagian materi dengan materi yang lain sehingga memperoleh hasil yang tepat. Menurut Ardianto, Hilarius Wahyu (2008: 8) “Analisis adalah kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa tersebut secara mendalam”. Jadi analisis disini adalah sebuah kajian yang di teliti guna mendapatkan hasil yang mendalam. Menurut Jogiyanto (Mujati, Hanik dan Sukadi, 2014: 1) “Analisis dapat didefinisikan sebagai penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian-bagian komponennya dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, kesempatan, hambatan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan sehingga dapat diusulkan perbaikannya. Sedangkan Komarudin (Angelina, Ghita, 2017:10) mengemukakan bahwa analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang padu.

Menurut nana sudjana (2016:27) “ Analisis adalah usaha memilah suatu integritas menjadi unsur-unsur atau bagian-bagian sehingga jelas hirarkinya dan atau susunannya “. Menurut Abdul Majid (2013:54) “ Analisis adalah ( kemampuan

menguraikan) adalah menguraikan satuan menjadi unit-unit terpisah, membagi satuan menjadi sub-sub atau bagian, membedakan antara dua yang sama, memilih dan mengenai perbedaan ( diantara beberapa yang dalam satu kesatuan)".

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa analisis adalah suatu kegiatan berpikir untuk memecahkan atau menguraikan satu pokok menjadi bagian-bagian atau komponen-komponen yang lebih rinci sehingga dapat diketahui penjelasan, karakteristik dari setiap bagian, dan keterkaitan antara satu sama lain secara keseluruhan. suatu kegiatan untuk menemukan temuan baru terhadap objek yg akan diteliti ataupun diamati oleh peneliti dengan menemukan bukti-bukti yg akurat pada objek tersebut.

## 2.2. Pengertian Kualitas

Berikut beberapa pengertian dari kualitas yaitu menurut Imam Mulyana (2010 : 96) kualitas adalah: "Sebagai kesesuaian dengan standar diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan". Selanjutnya dikatan menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:244) dikatakan pengertian sumber daya manusia adalah: "Kemampuan terpadu dari daya piker dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya."

Kemudian dipaparkan oleh M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas yaitu: "Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya". Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan

bahwa kualitas adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas. Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang. Pengertian yang dikemukakan oleh Selo Sumarjan (2009:43) yang dikutip oleh Sudarwan Danim (2012) bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia yang kita inginkan dibedah atas dasar kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran dan akhlak). Dari pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman

### **2.2.1. Indikator Kualitas**

Menurut M. Dawan Rahardjo (2010:18) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi:
  - a. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.
  - b. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
2. Pendidikan
  - a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

- b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) yaitu :

1. Pendidikan
2. Pelatihan

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2008:62) yaitu :

1. Profesional
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Semangat kerja
5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

Adapun defenisi dari indicator diatas sevgai berikut:

1. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaanya.Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi.
2. Pengetahuan adalah fakta, kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran disebut posteriori, atau melalui introspeksi



diebut priori. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

3. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.
4. Semangat kerja adalah perasaan yang sangat kuat yang di alami oleh setiap orang, dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari suatu kegiatan sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarah potensi yang menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi.
5. Perencanaan organisasi mencakup perencanaan sumber daya manusia yang merupakan suatu proses dalam menentukan kebutuhan pegawai dan menyesuaikan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya sesuai dengan rencana organisasi.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, yang diambil dalam penelitian ini menggunakan indikator yang di jelaskan menurut M. Dawan Rahardjo (2010:18) yang mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah:

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)
2. Pendidikan

### **2.2.2. Sumber Daya Manusia**

Menurut Handoko (2017), sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah

sebagai berikut: manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari instansi atau organisasi.

### **2.2.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2018) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

#### **2.2.4. Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber**

##### **Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

##### **1. Fungsi Manajerial**

###### **a. Perencanaan**

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

###### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## 2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.3. Standar Parameter Pendidikan Yang Berkualitas

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No 32 tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, ada delapan (8) standar yang harus diperhatikan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, yaitu: Pasal 1 ayat 5 sampai 12.

1. Standar Kompetensi Lulusan adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
2. Standar Isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat Kompetensi untuk mencapai Kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
3. Standar Proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan.
4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

5. Standar Sarana dan Prasarana adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
6. Standar Pengelolaan adalah kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
7. Standar Pembiayaan adalah kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
8. Standar Penilaian Pendidikan adalah kriteria mengenai mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar Peserta Didik

#### 2.4. Dimensi Mutu Pendidikan

Menurut UNESCO dalam buku EFA Global Monitoring Report 2005 atau Laporan Pemantauan Global Pendidikan untuk semua ada lima dimensi yang terkait dengan mutu pendidikan, yaitu:

##### 1. Karakteristik pembelajar (*learner characteristics*)

Dimensi ini sering disebut sebagai masukan (inputs) atau malah masukan kasar (*raw inputs*) dalam teori fungsi produksi (*production function theory*), yaitu peserta didik atau pembelajar dengan berbagai latar belakangnya, seperti pengetahuan (*aptitude*), kemauan dan semangat untuk belajar (*perseverance*), kesiapan untuk bersekolah (*school readiness*), pengetahuan siap sebelum masuk sekolah (*prior knowledge*) dan

hambatan untuk pembelajaran (*barriers to learning*) terutama bagi anak luar biasa. Banyak faktor latar belakang peserta didik yang sangat mempengaruhi mutu pendidikan di negeri ini. Banyak anak usia sekolah yang tidak didukung oleh kondisi yang kondusif, misalnya peserta didik yang berasal dari keluarga tidak mampu, keluarga bermasalah (*broken home*), kesehatan lingkungan, pola asuh anak usia dini dan faktor-faktor lain-lainnya. Dimensi ini menjadi faktor awal yang mempengaruhi mutu pendidikan.

## 2. Pengupayaan masukan (*enabling inputs*)

Ada dua macam masukan yang akan mempengaruhi mutu pendidikan yang dihasilkan, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya fiskal. Guru atau pendidik, kepala sekolah, pengawas dan tenaga kependidikan lain menjadi sumber daya manusia (*human resources*) yang akan mempengaruhi mutu hasil belajar siswa (*outcomes*). Proses belajar mengajar tidak dapat berlangsung dengan nyaman dan aman jika fasilitas belajar, seperti gedung sekolah, ruang kelas, buku dan bahan ajar lainnya (*learning materials*), media dan alat peraga yang dapat diupayakan oleh sekolah, termasuk perpustakaan dan laboratorium, bahkan juga 19 kantin sekolah, dan fasilitas pendidikan lainnya, seperti buku pelajaran dan kurikulum yang digunakan di sekolah. Semua itu dikenal sebagai infrastruktur fisik (*physical infrastructure* atau *facilities*). Singkat kata, mutu SDM yang tersedia di sekolah dan mutu fasilitas sekolah merupakan dua macam masukan yang sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan.



### 3. Proses belajar-mengajar (*teaching and learning*)

Dimensi ketiga ini sering disebut sebagai kotak hitam (black box) masalah pendidikan. Dalam kotak hitam ini terdapat tiga komponen utama pendidikan yang saling berinteraksi satu dengan yang lain, yaitu peserta didik, pendidik, dan kurikulum. Tanpa peserta didik, siapa yang akan diajar? Tanpa pendidik, siapa yang akan mengajar, dan tanpa kurikulum, bahan apa yang akan diajarkan? Oleh karena itu mutu proses belajar mengajar, atau mutu interaksi edukatif yang terjadi di ruang kelas, menjadi faktor yang amat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Efektivitas proses belajar-mengajar dipengaruhi oleh: (1) lama waktu belajar, (2) metode mengajar yang digunakan, (3) penilaian, umpan balik, bentuk penghargaan bagi peserta didik dan (4) jumlah peserta didik dalam satu kelas. Ruang kelas di Indonesia sangat kering dengan media dan alat peraga. Pakar pendidikan, Dr. Arif Rahman, M.Pd. sering menyebutkan bahwa ruang kelas kita ibarat menjadi penjara bagi anak-anak. Jika diumumkan ada rapat dewan pendidik, dalam arti tidak ada kelas, maka bersoraklah para siswa, ibarat keluar dari pintu penjara tersebut. Sesungguhnya, di sinilah kelemahan terbesar pendidikan di negeri ini. Proses belajar mengajar di ruang kelas kita sangat kering dari penggunaan teknik penguatan (reinforcement), kering dari penggunaan media dan alat peraga yang menyenangkan. Dampaknya, dapat diterka, yaitu hasil belajar yang belum memenuhi standar mutu yang ditentukan. Sentral permasalahan lemahnya proses belajar mengajar di dalam kelas ini, sebenarnya sudah diketahui, yakni kualifikasi dan kompetensi guru. Setengah guru kita belum memenuhi standar kualifikasi. Apalagi dengan standar kompetensinya. Timbullah istilah „guru tak layak“. Belum lagi dengan masalah kesejahteraannya.

Ada pendapat yang menyatakan bahwa semua masalah bersumber dari masalah 20 kesejahteraan. Memang, kesejahteraan guru menjadi salah satu syarat agar guru dapat disebut sebagai profesi, selain (1) memerlukan keahlian, (2) keahlian itu diperoleh dari proses pendidikan dan pelatihan, (3) keahlian itu diperlukan masyarakat, (4) punya organisasi profesi, (5) keahlian yang dimiliki dibayar dengan gaji yang memadai (Suparlan, 2006).

#### 4. Hasil belajar (outcomes)

Hasil belajar adalah sasaran yang diharapkan oleh semua pihak. Di sini memang terjadi perbedaan harapan dari pihak-pihak tersebut. Pihak dunia usaha dan industri (DUDI) mengharapkan lulusan yang siap pakai. Pendidikan kejuruan dipacu agar dapat memenuhi harapan ini. Sedang pihak praktisi pendidikan pada umumnya cukup berharap lulusan yang siap latih. Alasannya agar DUDI dapat memberikan peran lebih besar lagi dalam memberikan pelatihan. Setidaknya, semua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan menghasilkan lulusan yang dapat membaca dan menulis (*literacy*), berhitung (*numeracy*) dan kecakapan hidup (*life skills*) Ini memang pasti. Selain itu, peserta didik harus memiliki kecerdasan emosional dan sosial (*emotional dan sosial intelligences*), nilai-nilai lain yang diperlukan masyarakat. Terkait dengan berbagai macam kecerdasan, Howard Gardner menegaskan bahwa “satu-satunya sumbangan paling penting untuk perkembangan anak adalah membantunya untuk menemukan bidang yang paling cocok dengan bakatnya” (Goleman, 2005). Hasil belajar yang akan dicapai sesungguhnya yang sesuai dengan potensinya, sesuai dengan bakat dan kemampuannya, serta sesuai dengan tipe kecerdasannya, di samping juga nilai-nilai

kehidupan (values) yang diperlukan untuk memelihara dan menstransformasikan budaya dan kepribadian bangsa.

5. Konteks (contexts) atau lingkungan (environments) Keempat dimensi yang telah dijelaskan tersebut saling pengaruhmempengaruhi dengan konteks (contexts) atau lingkungan (*environments*) yang meliputi berbagai aspek alam, sosial, ekonomi, dan budaya.

Menurut Townsend-Butterworth (1992) di dalam bukunya *Your First Child's School*, ada sepuluh faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang berkualitas, yaitu:

1. Keefektifan kepemimpinan kepala sekolah;
2. Partisipasi & rasa tanggung jawab guru & staf;
3. Proses belajar mengajar yang efektif;
4. Pengembangan staf yang terprogram;
5. Kurikulum yang relevan;
6. Mempunyai visi serta misi yang terang;
7. Iklim sekolah yang kondusif;
8. Penilaian diri pada kapabilitas serta kelemahan;
9. Komunikasi efektif baik internal ataupun eksternal; dan
10. Keterlibatan orang lanjut usia serta warga dengan cara intrinsik. Manusia tumbuh dan berkembang dalam lingkungan.

Lingkungan selalu mengitari manusia dari waktu ke waktu, sehingga antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan timbal balik dimana lingkungan mempengaruhi manusia dan sebaliknya manusia juga mempengaruhi lingkungan.

Begitu pula dalam proses belajar mengajar, lingkungan sosial berhubungan dengan pola interaksi antarpersonil yang ada di lingkungan sekolah secara umum. Lingkungan sosial yang baik memungkinkan para siswa untuk berinteraksi secara baik, siswa dengan siswa, guru dengan siswa, guru dengan guru, atau guru dengan karyawan, dan siswa dengan karyawan, serta secara umum interaksi antarpersonil. Dan kondisi pembelajaran yang kondusif hanya dapat dicapai jika interaksi sosial ini berlangsung secara baik. Lingkungan sosial yang kondusif dalam hal ini, misalnya adanya keakraban yang proporsional antara guru, siswa dan orangtua serta masyarakat sekitar dalam proses pembelajaran. Lingkungan merupakan sumber belajar yang tidak dapat diabaikan.

Beberapa faktor yang datang dari masyarakat dapat mempengaruhi proses dan hasil belajar meliputi:

1. Media massa; di luar jam sekolah atau disekolah terkadang siswa membaca buku selain buku pelajaran, seperti koran, atau menonton televisi, sehingga lupa akan tugas belajar. Maka bacaan dan tontonan siswa perlu diawasi dan diseleksi.
2. Teman bergaul; setiap manusia selalu berusaha untuk mengembangkan sosialisasinya, anak perlu bergaul dengan anak lain, dan perlu diawasi agar anak bergaul dengan teman yang baik agar dapat memberikan pengaruh baik pula.
3. Cara hidup lingkungan sekitar akan memberikan pengaruh besar pada sikap dan kebiasaan siswa, termasuk kebiasaan belajar.

Siswa yang hidup dalam lingkungan yang selalu belajar keras, sikap itu akan mempengaruhi perilakunya. Di sisi lain Heyneman dan Loxley (1983) menyimpulkan bahwa kualitas sekolah dan guru nampaknya sangat berpengaruh pada prestasi akademis

di seluruh dunia dan semakin miskin suatu negara, semakin kuat pengaruh tersebut. Sejalan dengan yang disampaikan Husaini Usman (2009) bahwa ada tiga faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan, yaitu:

1. Kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan educational production function atau input-input analisis yang tidak konsisten;
2. Penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara sentralistik; dan
3. Peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim.

#### **2.5. Sarana dan Prasarana Pendidikan**

Pendidikan yang menyangkut standar sarana dan prasarana pendidikan secara nasional pada Bab VII Pasal 42 PP 19 tahun 2005 (yang tidak berubah dalam PP no. 32 th 2013) dengan tegas disebutkan bahwa:

1. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
2. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat rekreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Dalam hubungannya dengan proses belajar mengajar, ada dua jenis sarana pendidikan. Pertama, sarana pendidikan yang secara langsung digunakan dalam proses belajar mengajar. Sebagai contoh papan tulis, atlas, buku dan media dan sumber pendidikan lainnya yang digunakan guru dalam mengajar. Kedua, sarana pendidikan yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar, seperti lemari arsip di kantor yang secara tidak langsung digunakan guru dalam proses belajar mengajar. Sedangkan prasarana pendidikan di sekolah bisa diklasifikasikan menjadi dua macam. Pertama, prasarana pendidikan yang langsung digunakan untuk proses belajar mengajar. Seperti ruang kelas, ruang perpustakaan, dan ruang laboratorium. Kedua, prasarana sekolah yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar secara langsung. Contohnya adalah ruang kantor, kantin sekolah, ruang UKS, kamar kecil, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan tempat parkir kendaraan.

## **2.6. Prinsip-Prinsip Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan**

Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam mengelola sarana dan prasarana pendidikan di sekolah. Prinsip-prinsip yang dimaksud adalah sebagai berikut : (Imron, 2003)

- a. Prinsip pencapaian tujuan, yaitu bahwa sarana dan prasarana pendidikan di sekolah harus selalu dalam kondisi siap pakai bilamana akan didayagunakan oleh personil sekolah dalam rangka pencapaian tujuan proses belajar mengajar;
- b. Prinsip efisiensi, yaitu bahwa pengadaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah harus dilakukan melalui perencanaan yang seksama, sehingga dapat diadakan sarana dan prasarana pendidikan yang baik dengan harga yang murah. Dan pemakaiannya pun dengan hati-hati sehingga mengurangi pemborosan;

- c. Prinsip administratif, yaitu bahwa manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah harus selalu memperhatikan undang-undang, peraturan, instruksi dan petunjuk teknis yang diberlakukan oleh yang berwenang;
- d. Prinsip kejelasan tanggung jawab, yaitu bahwa manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah harus didelegasikan kepada personel sekolah yang mampu bertanggung jawab. Apabila melibatkan banyak personel sekolah dalam manajemennya. Maka perlu adanya deskripsi tanggung jawab yang jelas untuk setiap personel sekolah; dan
- e. Prinsip kekohesifan, yaitu bahwa manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah itu harus direalisasikan dalam bentuk proses yang sangat kompak

## 2.7. Guru

### 2.7.1. Pengertian Guru

Pengertian Guru Menurut Undang-undang tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peran guru peran merupakan perangkat tindakan yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Peran guru adalah sebagai pendidik yang tidak hanya bertugas mengajar tetapi juga membimbing dan melatih. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39: (1), pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, sertamelakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan

tinggi.<sup>19</sup> Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada UU No. 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta mengabdikan kepada masyarakat.<sup>20</sup> Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa guru memiliki peran yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan guru yang bermutu sangat diperlukan untuk dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu pula.

### 2.7.2. Standar Kualitas Guru

Sebagai kualitas atau derajat kepandaian/kecerdasan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya. Menurut U.J Nwogu, B.I Esobhawan dalam *“Teacher Quality and Quantity”* berpendapat mengenai mutu guru bahwa, *“Teacher must meet three general requirements: have a bachelor’s degree, be licensed or certified by the state, and demonstrate subject matter competence in each academic subject they teach”*.

Hal ini berarti, guru yang berkualitas adalah yang memiliki kualifikasi tingkat sarjana, lisensi atau sertifikasi dari negara, dan memiliki kompetensi akademik sesuai bidangnya.

Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005, Pada pasal 8 disebutkan bahwa, “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas guru dapat diukur berdasarkan tiga hal, yaitu:



- f. Kualifikasi Guru Persyaratan kualifikasi seorang guru adalah sarjana, sebagaimana bunyi pasal , “Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat”.
- g. Kompetensi Guru Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat (1), kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.
- 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pendidikan yang mendidik, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik.
  - 2) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksanan, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan, mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.
  - 3) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai bidang studi yang akan diajarkan, menguasai strategi pembelajaran secara tepat dan mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.
  - 4) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan para siswa, sesama guru, kepala sekolah, dengan tata usaha, serta dapat berkomunikasi dengan masyarakat sekitarnya.

## 2.8. Kerangka Berpikir

Mengenai peran dan fungsinya sebagai manajer, guru harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong mereka untuk mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Guru hendaknya memiliki kemampuan mengelola administrasi personalia harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga guru. Sebagai supervisor, kepala sekolah mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para guru. Maka kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja para guru. Peran supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Kaitannya dengan hal ini, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2008:62) yaitu :

1. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap

seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi.

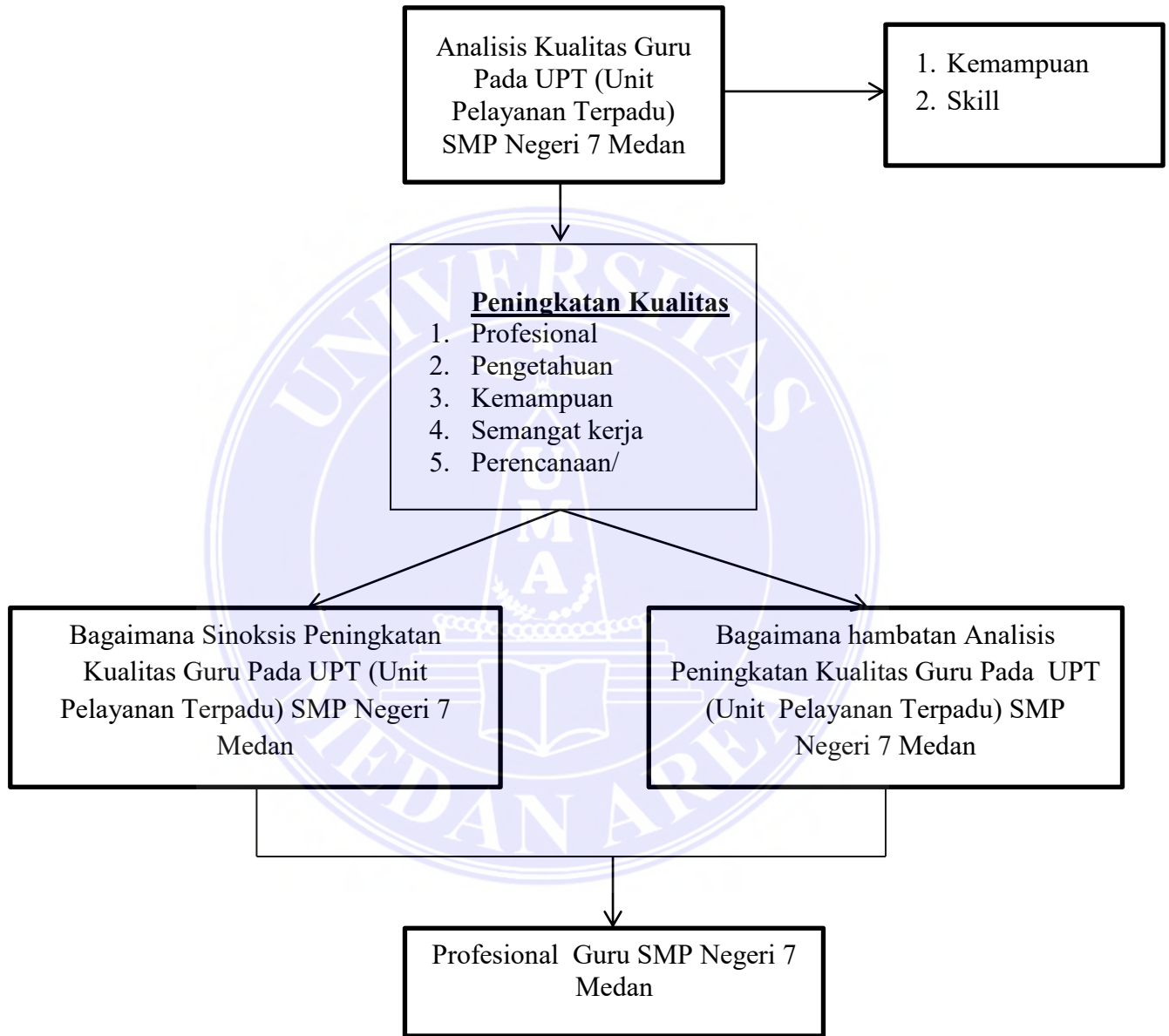
2. Pengetahuan adalah fakta, kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran disebut posteriori, atau melalui introspeksi diebut priori. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang.
3. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.
4. Semangat kerja adalah perasaan yang sangat kuat yang di alami oleh setiap orang, dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari suatu kegiatan sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi yang menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi.
5. Perencanaan organisasi mencakup perencanaan sumber daya manusia yang merupakan suatu proses dalam menentukan kebutuhan pegawai dan menyesuaikan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya sesuai dengan rencana organisasi

Adapun kerangka berpikir dari Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT

(Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan adalah :

**Gambar 2.1.**

**Kerangka Berpikir**



*Sumber: Hasil Olahan Peneliti. Tahun 2022*

### 2.9. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung permasalahan terhadap bahasan, peneliti berusaha malacak berbagai literature dan penelitian terdahulu (prior research) yang masih relevan terhadap

masalah yang menjadi obyek penelitian saat ini. Selain itu yang menjadi syarat mutlak bahwa dalam penelitian ilmiah menolak yang namanya plagiatisme atau mencontek secara utuh hasil karya tulisan orang lain. Oleh karena itu, untuk memenuhi kode etik dalam penelitian ilmiah maka sangat diperlukan eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Tujuannya adalah untuk menegaskan penelitian, posisi penelitian dan sebagai teori pendukung guna menyusun konsep berpikir dalam penelitian.

Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Meskipun terdapat keterkaitan pembahasan, penelitian ini masih sangat berbeda dengan penelitian terdahulu.

Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu:

1. Nur Amaliyah Hanum, Achmad Supriyanto, Agus Timan. 2020. Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kualitas guru sekolah dasar terkait dengan tiga indikator, antara lain (1) motivasi guru, (2) kepribadian guru, dan (3) keterampilan guru. Semua indikator sudah dilaksanakan, hanya saja dalam pelaksanaan program pengembangan kualitas guru masih terdapat beberapa hambatan dan hasilnya kurang maksimal.
2. Salim Aktar. 2018. UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIK (GURU). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar 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, bangsa dan negara. Upaya peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor majemuk. Faktor yang satu saling berpengaruh terhadap faktor yang lainnya. Namun demikian, faktor yang paling penting adalah guru, karena hitam-putihnya proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh mutu gurunya. Guru dikenal sebagai 'hidden curriculum' atau kurikulum tersembunyi, karena sikap dan tingkah laku, penampilan profesional, kemampuan individual, dan apa saja yang melekat pada pribadi sang guru, akan diterima oleh peserta didiknya sebagai rambu-rambu untuk diteladani atau dijadikan bahan pembelajaran. Bagi sebagian besar orangtua siswa, sosok pendidik atau guru masih dipandang sebagai wakil orangtua ketika anak-anaknya tidak berada di dalam keluarga.

3. Nanat Fatah Natsir. 2017. Peningkatan Kualitas Guru dalam Perspektif Pendidikan Islam. Dan masalah terakhir yang menjadi hambatan adalah kriteria yang akan dijadikan ukuran dalam menguji kompetensi. Sertifikasi dengan uji kompetensi yang empat itu tidak bisa hanya dilakukan secara sepiantas lalu layaknya ujian tulis yang diberikan kepada siswa. Uji kompetensi ini harus dilakukan dalam jangka waktu yang cukup lama, demi hasil yang sesuai dengan harapan. Apalagi dalam kompetensi kepribadian dan sosial, uji kompetensi ini tidak hanya dinilai berdasarkan jawaban dari guru yang mengikuti tes, tapi juga orang-orang di sekitarnya yang mengetahui seluk-beluk kepribadian dan tanggung jawab sosialnya di masyarakat.
4. Sri Utami. 2019. MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN INDONESIA MELALUI PENINGKATAN KUALITAS PERSONAL, PROFESIONAL, DAN

STRATEGI REKRUTMEN GURU. Hasil riset menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia dapat dicapai melalui tiga hal, pertama peningkatan pemahaman guru akan tugas dan panggilannya dalam dunia pendidikan secara terus menerus melalui program PD (Professional Development), dan mentoring sekolah. Kedua, pengawasan dan penerapan UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen secara tepat. Pemerintah harus bekerjasama dengan pihak swasta dan universitas untuk membentuk forum penelitian untuk meningkatkan kualitas keprofesian guru. Ketiga, untuk memperbaiki strategi rekrutmen guru yang belum efektif, pemerintah dan pimpinan sekolah harus menerapkan prinsip ketepatan dalam rekrutmen, yaitu ketepatan individu dan organisasi, antara guru dan sekolah, antara guru dan siswa, serta ketepatan antara kualifikasi guru dan konteks mengajar.

5. Muhammad Abrori. 2020. PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH. Metode dan tipe pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dengan mengumpulkan buku, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang mendukung tema penelitian, termasuk literatur tentang kepemimpinan yang meliputi peran kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kualitas, dan sumber daya manusia di sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan adalah variabel yang paling penting dan urgen dalam upaya menciptakan atau mewujudkan sumber daya manusia dan pendidikan yang berkualitas.
6. MENGATUR KUALITAS GURU MELALUI PROGRAM GURU PENGGERAK. Parulian Sijabat . 2022. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, melalui kajian telaah pustaka, penggunaan buku dan jurnal yang berkaitan dengan artikel ini, sehingga melalui artikel ini diharapkan dapat menumbuhkan minat guru untuk mengikuti program guru penggerak. Di era Industri 4.0, guru harus mampu berkembang dengan mengembangkan keterampilan pendidikan sehingga dapat mengajar dan mengajar siswa untuk memanfaatkan keterampilan berpikir mereka dengan lebih baik. Empat Standar kompetensi guru penggerak adalah; (1) Kompetensi pedagogik; (2) Kompetensi kepribadian; (3) Kompetensi profesional; (4) Kompetensi sosial. Guru Penggerak adalah pemimpin pembelajaran yang mampu menerapkan kemerdekaan dalam belajar dan ikut serta menggerakkan ekosistem dunia pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang berpusat pada peserta didik. Melalui program guru penggerak, dibekali berbagai pelatihan dan lokarya yang tentunya akan dapat meningkatkan kualitas guru di Indonesia. Dengan demikian guru dapat menerapkan merdeka belajar yang dapat menciptakan pembelajaran yang perpusat pada peserta didik, sehingga dapat menghasilkan siswa yang tidak hanya lulusan yang cerdas secara akademik tetapi juga akan memiliki karakter yang luhur sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

7. KUALITAS GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI INDONESIA. Ida Rohmah Susiani. 2021. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil ini menyorot peningkatan kualitas guru sebagai sebuah urgensi nasional apabila standard pendidikan negara ini diharapkan untuk meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menerapkan metode studi literatur untuk mengkaji

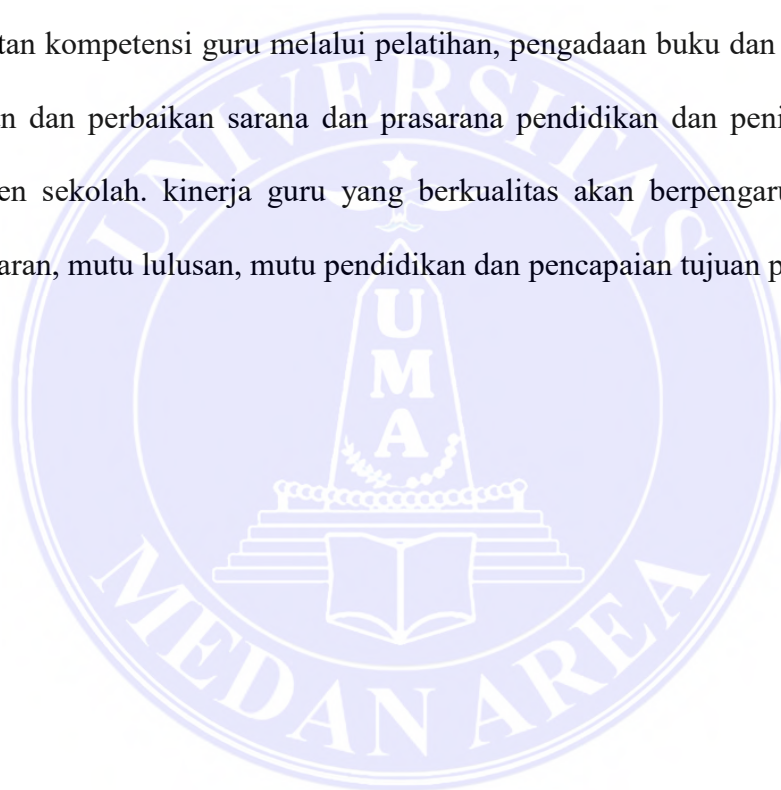


penelitianpenelitian terdahulu mengenai topik tenaga pendidik, dan untuk mengidentifikasi solusi-solusi yang dapat dilakukan untuk mencapai peningkatan yang diinginkan. Solusi-solusi yang teridentifikasi dapat dibagi emnjadi 3 berdasarkan pihak yang bertanggungjawab untuk menerapkannya, yaitu: i) guru, ii) institusi pendidikan, dan iii) pemerintah. Solusi-solusi ini tidak berdiri sendiri; yakni, ketiganya harus sama-sama berfungsi untuk mencapai peningkatan sinkronis pada kualitas guru dan mutu pendidikan di Indonesia.

8. Peningkatan Kualitas Guru, Sebanding dengan Peningkatan Pendidikan. Arya Setya Nugroho. 2022. Melalui metode studi pustaka ini dikaji kompetensi guru, permasalahan guru, upaya peningkatan kualitas guru, dan korelasi peningkatan kualitas guru dengan peningkatan mutu pendidikan dari berbagai sumber pustaka. Hasil menunjukkan bahwa 1) kepala sekolah dan pemerintah terkait memberikan dorongan dan pemantauan kinerja guru, dengan harapan tidak ada guru yang malas untuk berkembang; 2) mengoptimalkan kelompok kerja guru di setiap gugus, kecamatan, hingga kabupaten; 3) memberikan bantuan beasiswa untuk meningkatkan standar keilmuan guru; 4) mendorong peran aktif guru dalam program pemerintah termasuk sekolah penggerak dan guru penggerak; 5) meningkatkan kolaborasi dari berbagai pihak. Dengan mengetahui gambaran kualitas guru harapannya kedepan kualitas guru semakin baik dan memberikan daya dorong terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Mulai dari tingkat sekolah dasar hingga perguruan tinggi diharapkan mampu meningkatkan kolaborasi untuk memajukan pendidikan Indonesia.

9. Upaya Meningkatkan Kualitas Guru Pada Proses Belajar Mengajar Dengan Tema Lingkungan Hidup Melalui Konsepsi Pembelajaran Fragmatika Dinamis. Ulfah Amini. 2021. . Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk Meningkatkan kemampuan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran Lingkungan Hidup melalui pendekatan Fragmatika Dinamis. Penelitian Tindakan Sekolah dilaksanakan dalam dua siklus (Lewin, 1992). Teknik pengumpulan data melalui observasi pengolahan metode pembelajaran fragmatika dinamis pada materi pelajaran, dan tes formatif. Data dianalisis melalui deskriptif kualitatif untuk mengetahui kinerja guru, sedangkan untuk mengalisis tingkat keberhasilan atau persentase keberhasilan siswa setelah proses belajar mengajar dilakukan dengan kuantitatif berupa persentase. Hasil peneilitian ini menunjukkan bahwa metode belajar aktif model meninjau kesulitan pada materi pelajaran memiliki dampak positif dalam meningkatkan Kinerja Guru dan anak didik lebih aktif dalam mengikuti proses pembelajaran. Kesimpulannya adalah Penerapan metode pembelajaran fragmatika dinamis pada tema Lingkungan Hidup mempunyai pengaruh positif, yaitu dapat meningkatkan meningkatkan kinerja guru, motivasi belajar, mengingatkan kembali materi ajar yang telah diterima anak sebelumnya
10. UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU. Lailatussaadah. 2020. . Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Kinerja guru merupakan hasil, kemajuan dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merencanakan, melaksanakan proses

pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan latihan terhadap peserta didik, serta komitmennya dalam melaksanakan tugas. Baik tidaknya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru disamping memiliki kualifikasi akademik. Peningkatan kinerja guru terus dilakukan oleh pemerintah dengan berbagai upaya, baik melalui program sertifikasi guru, melakukan pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP NEGERI 7 MEDAN Jl.H. ADAM MALIK NO 12, Silalas, Kec. Medan Barat, Kota Medan Prov. Sumatera Utara .

#### 3.1.2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan selama 3 (empat) bulan mulai bulan Oktober -Desember 2022

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Uraian	Waktu Penelitian 2022											
		Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan Seminar												
2	Seminar proposal												
3	Analisis Data												
4	Penulisan Tesis												
5	Bimbingan Tesis												

Sumber: Hasil Olahan Peneliti. 2022

### 3.2. Bentuk Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:382) dalam penelitian kualitatif suatu permasalahan yang dibawa oleh peneliti masih bersifat sementara sehingga dalam penyusunan

penelitian berdasarkan pada teori. Sehingga bentuk penelitian dalam penelitian ini adalah jenis metode penelitian kualitatif.

Menurut John W. Creswell (2014:58) penelitian kualitatif adalah pendekatan melalui analisis data yang bersifat induktif maupun deduktif dan pembentukan berbagai pola atau tema serta mendeskripsikan dan interpretasi tentang masalah penelitian dan kontribusinya pada literature atau seruan bagi perubahan. Sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian, maka bentuk penelitian ini adalah bentuk Deskriptif bersifat kualitatif yang menitik beratkan pada proses, deskripsi analisis, yang bertujuan untuk mengetahui Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT SMP Negeri 7 Medan.

### **3.3. Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2020;193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### **3.3.1. Sumber Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung sumber pertama. Data primer atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari secara primer yaitu tentang Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada SMP Negeri 7 Medan.

### 3.3.2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan ke dua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya. Bahan sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada SMP Negeri 7 Medan, seperti melakukan penyusunan bahan perumusan, pembinaan pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, pelaporan kebijakan kurikulum, penetapan kurikulum muatan lokal dan penilaian Sekolah Menengah Pertama, hasil penelitian, pendapat pakar, buku-buku dan jurnal-jurnal tentang kinerja, internet dan lain-lain.

### 3.4. Informan Penelitian

Adapun sebagai informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Informan Kunci** : Kepala Sekolah SMP Negeri 7
2. **Informants utama** : Wakil UPT Kesiswaan dan Wakil UPT Humas
3. **Informan tambahan**: Guru yang mewakili
4. Dokumentasi berupa Foto saat wawancara dengan pihak terkait dalam memberikan informasi dalam penelitian.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:401) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data.

Dalam melakukan penelitian ini, adapun teknik yang akan dilakukan dalam proses pengumpulan data adalah :

- a. **Observasi** yaitu studi atau pengamatan tentang suatu permasalahan yang dilakukan secara langsung dan sistematis oleh peneliti.
- b. **Wawancara** (*Interview*) yaitu cara yang dilakukan peneliti kepada para pejabat di SMP Negeri 7 Kota Medan.
- c. **Dokumentasi** berupa Foto saat wawancara dengan pihak terkait dalam memberikan informasi dalam penelitian.

### 3.6. Defenisi Konsep dan Operasional

#### 3.6.1. Defenisi Konsep

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing yaitu pengertian dari kualitas yaitu menurut Imam Mulyana (2010 : 96) kualitas adalah: “Sebagai kesesuaian dengan standar diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan”. Selanjutnya dikatakan menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:244) dikatakan pengertian sumber daya manusia adalah: “Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.”.

Kemudian dipaparkan oleh M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas yaitu: “Kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”.

### 3.6.2. Defenisi Operasioanl

Agar konsep data diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Mengacu pada indicator kualitas sumber daya manusia yaitu:

1. Profesional. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi.
2. Pengetahuan adalah fakta, kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran disebut posteriori, atau melalui introspeksi diebut priori. Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang.



3. Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.
4. Semangat kerja adalah perasaan yang sangat kuat yang di alami oleh setiap orang, dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari suatu kegiatan sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarah potensi yang menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi.
5. Perencanaan organisasi mencakup perencanaan sumber daya manusia yang merupakan suatu proses dalam menentukan kebutuhan pegawai dan menyesuaikan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya sesuai dengan rencana organisasi.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, di gunakan metode kualitatif yaitu menggambarkan tentang kondisi data dan informasi yang di dapatkan serta gejala – gejala yang ada.

Analisa data dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2020:427) adalah Melakukan analisis adalah memerlukan daya kreatif dan kemampuan intelektual yang tinggi. Tidak ada cara tertentu yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari suatu metode yang sesuai dengan penelitian yang ada.

Teknik analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikanya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitikberatkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Teknik Analisis data proses

mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan seperti yang didasarkan oleh data. Dalam penelitian ini, di gunakan metode kualitatif yaitu menggambarkan tentang kondisi data dan informasi yang di dapatkan serta gejala – gejala yang ada. Data yang terkumpul melalui wawancara, observasi serta mendokumentasikan seluruh hasil penelitian.

Metode penelitian Teknis analisis data ini berpedoman terhadap studi atau penelitian yang telah di lakukan pada saat penelitian di lapangan. Berbagai kesimpulan dari hasil penelitian dan di bandingkan dengan teori yang ada, kemudian menyimpulkan penelitian yang telah dilakukan dan selanjutnya di berikan masukan – masukan terhadap SMP Negeri 7 Kota Medan..

Analisis data model interaktif memiliki tiga komponen, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

#### 1. Reduksi Data

Dalam reduksi data ini peneliti melakukan proses pemilihan atau seleksi, pemusatan perhatian ataupun pemfokuskan, penyederhanaan dari semua jenis informasi yang mendukung data penelitian yang diperoleh dan dicatat selama proses penggalian data yang berlangsung di lapangan. Proses reduksi data dilakukan secara terus-menerus sepanjang penelitian berlangsung dan pelaksanaannya dimulai sejak peneliti memilih kasus yang akan dikaji. Ketika pengumpulan data berlangsung, reduksi data ini dilakukan dengan membuat catatan ringkas mengenai isi dari catatan data yang diperoleh selama di lapangan. Dalam

hal ini peneliti dapat melakukan coding, mencari dan memusatkan tema, menentukan batas permasalahan serta menuliskan catatan peneliti (memo).

## 2. Sajian Data

Sajian data merupakan sekumpulan informasi kepada peneliti untuk menarik simpulan dan pengambilan tindakannya. Sajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, yang dalam bentuk deskripsi dan narasi yang lengkap, yang disusun berdasarkan pokok-pokok temuan yang terdapat dalam reduksi data dan disajikan menggunakan bahasa peneliti yang logis serta sistematis, sehingga mudah untuk dipahami. Sajian data harus ditata dengan baik dan rapi, peneliti perlu mengelompokkan hal-hal yang serupa dalam kategori ataupun kelompok yang menunjukkan tipologi yang ada sesuai dengan rumusan masalahnya.

## 3. Penarikan Simpulan/Verifikasi

Penarikan simpulan merupakan kegiatan penafsiran terhadap suatu hasil analisis dan interpretasi data. Penarikan simpulan hanya salah satu dari kegiatan dalam konfigurasi yang utuh. Simpulan perlu diverifikasi selama penelitian berlangsung agar dapat dipertanggungjawabkan. Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji terlebih dahulu kebenarannya dan kesesuaiannya terlebih dahulu sehingga validitasnya bisa terjamin.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah uraikan pada bab-bab sebelumnya yang mengacu pada Hutapea dan Nurianna (2008) mencakup Profesional . Pengetahuan, Kemampuan, Semangat kerja, Kemampuan perencanaan/pengorganisasian dapat disimpulkan sebagai berikut: yaitu :

1. Peningkatan profesional kualitas guru pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan dalam indikatornya profesional pengetahuan dan keterampilan bahwa kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan keprofesionalan guru serta menciptakan semangat kerja dan juga sumber daya manusia.
2. Pengetahuan guru menunjukkan kecakapan dan keterampilan yang berkualitas.
3. Menunjukkan semangat kerja guru di UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan sudah cukup baik dengan adanya aspek-aspek yang dapat memicu timbulnya semangat kerja untuk itu diperlukan semangat di seluruh guru yang ada di SMP Negeri 7 Medan sangat memberikan dukungan serta mengapresiasi seluruh kegiatan yang diberikan kepada guru sehingga mampu menciptakan suatu kualitas guru yang baik.
4. Faktor hambatan peningkatan kualitas Guru Pada UPT (Unit Pelayanan Terpadu) SMP Negeri 7 Medan yaitu rendah dan kuarangnya dukungan kepala sekolah terhadap program peningkatan kualitas guru kompetensi guru serta kurangnya dukungan kepala sekolah terhadap program peningkatan kualitas guru.

ii.

## 5.2. Saran

Adapun yang menjadi saran-saran dalam penelitian Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada SMP Negeri 7 Medan yaitu:

1. Guru sebagai seorang manajer dalam menjalankan perannya tidak bisa bekerja sendiri, dibutuhkan kerjasama dengan personil sekolah lainnya. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalin hubungan kerjasama untuk secara bersama-sama dalam melaksanakan peningkatan kualitas guru.
2. Untuk melakukan upaya peningkatan kualitas guru selain dengan berbagai kegiatan melalui pelatihan, seminar, workshop, dan juga diklat. Upaya penigkatan juga dapat dilakukan di dalam lingkungan sekolah, dengan dibentuknya koordinator tiap mata peajaran, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan untuk menambah wawasan dan digunakan sebagai wadah untuk bertukar pikiran dengan para guru yang diharapkan dapat menciptakan inovasi dalam pembelajaran di kelas.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Angela Hausman, 2000. A Multi – Method Investigation of Consumer Motivations in Impulse Buying Behavior. Journal of Consumer Marketing. Vol. 17, Issue: 5, pp 403-426 ISSN: 1736-3761.
- Ardianto, Elvinaro. 2014. Komunikasi Massa : Suatu Pengantar. Bandung
- Creswell, Jhon W. 2016. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith. 2010. Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th. Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Danim, Sudarwan. 2002. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung,
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus : Teori, Desain,. Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Jogiyanto. (2014). Analisis dan Desain Sistem Informasi, Sistem Informasi : Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahardjo, M. Dawam. 1999. Intelektual Intelegensia dan Perilaku Politik Bangsa,. Bandung
- Selo Soemardjan. ( 1980). Kemiskinan Struktural Suatu Bung a. Rampai. Jakarta: Yayasan Ilmu Sosial. Artidjo Alkostar.
- Suyanto. 2013. Multimedia Alat untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

## **JURNAL**

1. NUR AMALIYAH HANUM, ACHMAD SUPRIYANTO, AGUS TIMAN. 2020. PENGEMBANGAN KUALITAS GURU
2. SALIM AKTAR. 2018. UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIK (GURU).
3. NANAT FATAH NATSIR. 2017. PENINGKATAN KUALITAS GURU DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM.
4. SRI UTAMI. 2019. MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN INDONESIA MELALUI PENINGKATAN KUALITAS PERSONAL, PROFESIONAL, DAN STRATEGI REKRUTMEN GURU.
5. MUHAMMAD ABRORI. 2020. PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH.
6. PARULIAN SIJABAT . 2022. MENGATUR KUALITAS GURU MELALUI PROGRAM GURU PENGGERAK.
7. IDA ROHMAH SUSIANI. 2021. KUALITAS GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI INDONESIA
8. ARYA SETYA NUGROHO. 2022. PENINGKATAN KUALITAS GURU, SEBANDING DENGAN PENINGKATAN PENDIDIKAN.
9. ULFAH AMINI. 2021 UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS GURU PADA PROSES BELAJAR MENGAJAR DENGAN TEMA LINGKUNGAN HIDUP MELALUI KONSEPSI PEMBELAJARAN FRAGMATIKA DINAMIS.
10. LAILATUSSAADAH. 2020 UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU..

## Lampiran 1

### WAWANCARA PENELITIAN

#### Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada UPT SMP Negeri 7 Medan

Sehubungan dengan penyusunan Tesis dengan judul yang telah disebutkan diatas, maka dengan hormat, saya :

Nama : INDRI INAYATI

NIM : 211801013

Memohon kesediaan Bapak untuk menjawab pertanyaan wawancara (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Dua (S2), Program Studi Ilmu Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area, Medan, Sumatera Utara. Karenanya, kebenaran dan kelengkapan jawaban yang anda berikan akan sangat membantu bagi penulis, untuk selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan.

Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam menjawab daftar pertanyaan ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**INDRY INAYATI**



## I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin anda :  Laki – laki  
 Perempuan
3. Pekerjaan :
4. Usia anda saat ini adalah :  <25 tahun  25 - 50 tahun  
 >50 tahun

## II. Pedoman Wawancara

- Bagaimana peran keprofesional guru dalam meningkatkan suatu kualitas.
- Bagaimana peran seorang kepala Sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan terhadap para guru agar guru tersebut bisa dikatakan berkualitas
- Bagaimana kemampuan apa saja yang harus dimiliki sebagai pemimpin ekosistem sekolah dalam meningkatkan kualitas guru?
- Bagaimana peran guru dalam memberikan semangat kerja di SMP N 7 Medan
- Bagaimana peran guru dalam melakukan pelaksanaan organisasi atau sistem manajemen pendidikan di UPT SMP N 7 Medan.
-

## Lampiran II

### Dokumentasi



Dalam melakukan dokumentasi penelitian, penelitian melakukan wawancara bersama informan kunci dengan Ibu Dra. Hj. Irnawati, M.M. selaku kepala Sekolah SMPN 7 Medan dalam hal ini peneliti mempertanyakan seputar Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada SMP Negeri 7 Medan. Dengan hasil dokumentasi menunjukkan bahwa bahwa dalam melakukan penelitian ke seluruh informan penelitian tentang peningkatan kualitas guru merupakan sebuah sistem yang mencakup kegiatan yang berkaitan dengan peningkatatan kualitas guru dan juga tolok ukur kualitas sebagai sebuah instrument untuk bisa mencapai tujuan serta sasaran program yang diharapkan di dalam pelaksanaannya. Penerapan sistem kompetensi pada setiap guru guna menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki pengetahuan, keterampilan pada proses belajar pada siswa sehingga penilaian msasyarakat terhadap sekolah SMP Negeri 7 menjadi lebih baik atau menajdikan sekolah terfavorit khususnya di Kota Medan. dan peneliti melakukan dalam penelitian telah sesuai dengan berdasarkan objek penelitian.di UPT SMP Negeri 7 Medan Pada tanggal 20 November 2022. Pukul 09.00 Wib.



Dalam melakukan dokumentasi penelitian, penelitian melakukan wawancara bersama informan utama dengan Muhammad Asri, S.Pd. selaku Wakil UPT Kesiswaan SMPN 7 Medan dalam hal ini peneliti mempertanyakan seputar Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada SMP Negeri 7 Medan. Dengan hasil dokumentasi menunjukkan bahwa bahwa dalam melakukan penelitian ke seluruh informan penelitian tentang peningkatan kualitas guru merupakan sebuah sistem yang mencakup kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas guru dan juga tolok ukur kualitas sebagai sebuah instrument untuk bisa mencapai tujuan serta sasaran program yang diharapkan di dalam pelaksanaannya. Penerapan sistem kompetensi pada setiap guru guna menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki pengetahuan, keterampilan pada proses belajar pada siswa sehingga penilaian masyarakat terhadap sekolah SMP Negeri 7 menjadi lebih baik atau menjadikan sekolah terfavorit khususnya di Kota Medan. dan peneliti melakukan dalam penelitian telah sesuai dengan berdasarkan objek penelitian. di UPT SMP Negeri 7 Medan Pada tanggal 20 November 2022. Pukul 09.30 Wib.



Dalam melakukan dokumentasi penelitian, peneliti melakukan wawancara bersama informan utama dengan Drs. Djulhaidir, selaku Wakil UPT Kehumasan SMPN 7 Medan dalam hal ini peneliti mempertanyakan seputar Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada SMP Negeri 7 Medan. Dengan hasil dokumentasi menunjukkan bahwa bahwa dalam melakukan penelitian ke seluruh informan penelitian tentang peningkatan kualitas guru merupakan sebuah sistem yang mencakup kegiatan yang berkaitan dengan peningkatatan kualitas guru dan juga tolok ukur kualitas sebagai sebuah instrument untuk bisa mencapai tujuan serta sasaran program yang diharapkan di dalam pelaksanaannya. Penerapan sistem kompetensi pada setiap guru guna menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki pengetahuan, keterampilan pada proses belajar pada siswa sehingga penilaian msasyarakat terhadap sekolah SMP Negeri 7 menjadi lebih baik atau menajdikan sekolah terfavorit khususnya di Kota Medan. dan peneliti melakukan dalam penelitian telah sesuai dengan berdasarkan objek penelitian.di UPT SMP Negeri 7 Medan Pada tanggal 20 November 2022. Pukul 09.50 Wib.



Dalam melakukan dokumentasi penelitian, penelitian melakukan wawancara bersama informan tambahan dengan Wakil Kelas SMPN 7 Medan dalam hal ini peneliti mempertanyakan seputar Analisis Peningkatan Kualitas Guru Pada SMP Negeri 7 Medan. Dengan hasil dokumentasi menunjukkan bahwa bahwa dalam melakukan penelitian ke seluruh informan penelitian tentang peningkatan kualitas guru merupakan sebuah sistem yang mencakup kegiatan yang berkaitan dengan peningkatatan kualitas guru dan juga tolok ukur kualitas sebagai sebuah instrument untuk bisa mencapai tujuan serta sasaran program yang diharapkan di dalam pelaksanaannya. Penerapan sistem kompetensi pada setiap guru guna menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki pengetahuan, keterampilan pada proses belajar pada siswa sehingga penilaian msasyarakat terhadap sekolah SMP Negeri 7 menjadi lebih baik atau menjadikan sekolah terfavorit khususnya di Kota Medan. dan peneliti melakukan dalam penelitian telah sesuai dengan berdasarkan objek penelitian. di UPT SMP Negeri 7 Medan Pada tanggal 20 November 2022. Pukul 10.00 Wib.