

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam mempersiapkan generasi muda yang lebih baik dari generasi sebelumnya untuk meneruskan kelangsungan hidup bangsa. Sejarah mencatat bahwa tidak ada bangsa yang maju tanpa didukung oleh keberhasilan pendidikan, khususnya pendidikan di sekolah.

Kegiatan pendidikan merupakan kegiatan yang menyentuh kebutuhan pokok manusia dan bersifat melekat dalam proses kehidupannya. Menurut Samana (1999), kegiatan pendidikan tersebut ditandai dengan beberapa hal. Pertama, bersifat fundamental yang artinya membantu menemukan makna hidup seseorang. Kedua, perkembangan diri peserta didik hendaknya meliputi seluruh daya hidupnya (aspek kognitif, afektif, konatif dan psikomotorik), secara berangsur-angsur, terpadu dan ditingkatkan mutunya. Ketiga, perkembangan diri seseorang dari lahir sampai dengan dewasa adalah tugas hidup seseorang yang perlu diselesaikan dengan waktu yang lama, memerlukan adanya konsistensi arah, kegiatan, dan sarana penunjang yang memadai. Keempat, proses dan hasil pendidikan yang dialami setiap orang dapat dipandang

sebagai investasi kemanusiaan dan bersifat antisipatif. Kelima, Pendidikan selalu terjadi dalam relasi sosial dan dalam situasi sosial yang selalu berubah-ubah, hendaknya memiliki arah yang jelas dan konsisten agar pendidikan menemukan pendekatan atau metode kerja yang selaras dengan tujuan serta situasi konkret.

Berdasarkan hal tersebut nampaklah bahwa pendidikan bukan upaya manusia yang sederhana dan asal-asalan, melainkan suatu kegiatan yang harus ditangani secara serius, terprogram, dengan tujuan yang jelas, dan senantiasa memperhatikan dinamika masyarakat. Hal ini sesuai dengan pendapat Fattah (2000 ; 1):

"Pada kenyataannya pendidikan bukanlah suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan. Pendidikan akan selalu berubah seiring dengan perubahan jaman, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi dan kondisi kehidupan di masa yang akan datang, melainkan juga menyangkut kondisi dan suasana kehidupan saat ini. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntutan kehidupan masyarakat"

Sebagai institusi pendidikan, sekolah memegang tanggung jawab yang besar dalam mencapai keberhasilan pendidikan khususnya pendidikan formal. Banyaknya pendapat di masyarakat yang mengatakan bahwa kualitas pendidikan

Indonesia masih rendah, lulusan sekolah kejuruan tidak siap pakai, ditambah dengan menurunnya kualitas moral generasi muda, merupakan tantangan dan sekaligus tanggung jawab sekolah untuk mengatasinya.

Sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan (khususnya pendidikan formal) dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Sekolah bukan sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan, oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan. Jelasnya, pengelolaan sekolah adalah pengelolaan sumber daya manusia yang diharapkan menghasilkan lulusan berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, serta pada gilirannya lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pembangunan bangsa.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang didisain untuk dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup masyarakat suatu bangsa khususnya dalam bidang pendidikan. Karena itu maka pemberdayaan berbagai komponen intern dan ekstern dari sekolah harus dioptimalkan. Salah satu komponen intern yang menjadi ujung tombak dalam keberhasilan program sekolah adalah guru.

Peranan profesional guru dalam keseluruhan program pendidikan di sekolah diwujudkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berupa perkembangan siswa secara optimal. Untuk maksud tersebut, maka peranan profesional itu mencakup tiga bidang layanan, yaitu layanan instruksional, layanan administrasi, dan layanan bantuan sosial-pribadi. Ketiga bidang layanan itu menjadi tugas pokok seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Layanan instruksional merupakan tugas utama guru, sedangkan layanan administrasi dan layanan bantuan merupakan pendukung. Tugas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pertama, penyelenggaraan proses belajar-mengajar, yang menempati porsi terbesar dari profesi keguruan. Tugas ini menuntut guru untuk menguasai isi atau materi bidang studi yang diajarkan serta wawasan yang berhubungan dengan materi itu, kemampuan mengemas materi sesuai dengan latar perkembangan dan tujuan pendidikan, serta menyajikan sedemikian rupa sehingga merangsang murid untuk menguasai dan mengembangkan materi itu dengan menggunakan kreativitasnya.

Kedua, tugas yang berhubungan dengan membantu murid dalam mengatasi masalah dalam belajar pada khususnya, dan masalah-masalah pribadi yang akan berpengaruh terhadap

keberhasilan belajarnya, Bagaimana sebenarnya proses belajar murid di kelas sangat erat kaitannya dengan berbagai masalah di luar kelas yang seringkali bersifat non-akademik. Masalah yang dihadapi dalam lingkungan kehidupan anak perlu dibantu pemecahannya melalui program bimbingan dan konseling.

Ketiga, di samping kedua hal tersebut guru harus memahami bagaimana sekolah itu dikelola, apa peran guru di dalamnya, bagaimana memanfaatkan prosedur serta mekanisme pengelolaan tersebut untuk kelancaran tugas-tugasnya sebagai guru. Di samping itu juga guru harus memahami bagaimana harus bertindak sesuai dengan etika jabatannya, dan bagaimana guru bersikap terhadap tugas mengajar serta dengan personalia pendidikan atau orang-orang di luarnya yang ikut menentukan keberhasilan tugas mengajarnya.

Menurut Samana (1999), Guru memiliki tugas yang berat sekaligus mulia. Agar seorang guru mampu menyumbang jasa yang memadai dalam membantu perkembangan siswa ke arah pencapaian serta peningkatan kedewasaannya, guru dituntut peranannya sebagai model (teladan) dan sekaligus mampu memberikan bimbingan kepada peserta didik. Hal ini menunjuk kinerja guru yang bermutu (profesional), kinerja administrator pendidikan yang bermutu, dan kinerja petugas bimbingan - konseling sekolah yang bermutu.

Sekalipun tugas dan posisi guru amat menentukan dalam keberhasilan pendidikan, dewasa ini citra guru di masyarakat tidaklah sehebat tugas dan posisinya tersebut. Hal ini seperti dikemukakan oleh Tilaar (1999 ; 277) :

"Salah satu komponen yang sangat menentukan di dalam proses peningkatan kecerdasan bangsa ialah guru. Guru di dalam sejarah perkembangan bangsa serta perjuangan revolusi Indonesia telah memegang peranan yang sangat penting. Profesi guru dewasa ini sedang disoroti tajam apalagi memasuki dunia Industri abad 21. Citra guru sedang menurun, penghargaan terhadap profesi guru oleh masyarakat belum profesional dengan fungsinya yang strategis. Namun demikian sebagai suatu bangsa yang besar yang menghargai profesi guru sebagai pembimbing pengembangan sumber daya manusia menghadapi masa depan, maka suara-suara bagi pembinaan profesi guru sangat menggembirakan akhir-akhir ini. Berkaitan dengan hal itu lembaga pembinaan profesi guru yang kini sedang dalam masa transisi menjadi universitas, perlu disimak dan disusun begitu rupa agar supaya merupakan titik mula dari pengembangan citra guru yang sewajarnya memasuki era reformasi".

Citra guru di masyarakat berubah dari waktu ke waktu. Perubahan citra guru tersebut dipengaruhi oleh perubahan aspirasi (penilaian serta penghargaan) warga masyarakat terhadap jabatan guru, unjuk kerja para guru yang telah berkarya (performance), dan adanya perubahan persyaratan jabatan guru sebagai dampak kemajuan ilmu serta teknologi.

Dalam situasi sosial apapun, jabatan guru tetap dinilai oleh warga masyarakat sebagai pemberi inspirasi, penggerak, dan pelatih dalam penguasaan kecakapan tertentu bagi sesama, khususnya bagi para siswa agar mereka siap

untuk membangun hidup berserta lingkungannya. Dapat dipastikan bahwa guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan masyarakatnya. Guru yang bermutu mampu berperan sebagai pemimpin di antara kelompok siswanya dan juga diantara sesamanya, ia juga mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya dan sekaligus sebagai teladan bagi siswa serta lingkungan sosialnya. Secara lebih mendasar guru yang bermutu tersebut juga giat meningkatkan kemampuan dirinya dalam berkarya dan dalam pengabdian sosialnya.

Dalam hal teknis-didaktis, guru yang bermutu mampu berperan sebagai fasilitator pengajaran (sebagai nara sumber yang siap memberi konsultasi secara terarah bagi siswanya), mampu mengorganisasi pengajaran secara efektif serta efisien, mampu membangun motivasi siswanya, mampu berperan dalam layanan bimbingan, dan sebagai penilai hasil belajar siswa demi bimbingan belajar siswa yang bersangkutan lebih lanjut.

Jabatan guru yang bersifat profesional tersebut menuntut peningkatan kecakapan keguruan secara berkesinambungan, integritas diri serta kecakapan keguruannya selalu perlu ditumbuhkembangkan (baik atas inisiatif sendiri maupun karena dorongan dan atau bantuan pihak lain yang ikut bertanggung jawab terhadap mutu guru),

dan sekaligus selaras dengan arahan kode etik kerja keguruannya.

Banyak cara yang telah dilakukan untuk meningkatkan kemampuan akademik dan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya, baik ketika ia masih kuliah sebagai calon guru maupun setelah ia melaksanakan tugas sebagai guru. Tugas pendidikan dan pembinaan calon guru sepenuhnya merupakan tanggung jawab Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), sedangkan pengembangan dan peningkatan kemampuan guru setelah ia melaksanakan tugasnya adalah tanggung jawab semua pihak yang merasa berkepentingan dengan dunia pendidikan.

Salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan guru yaitu melalui penataran, walaupun hasilnya belum memenuhi harapan. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Samana (1999), bahwa sejak tahun 1972 telah banyak diselenggarakan penataran untuk meningkatkan mutu guru dengan menghabiskan banyak dana, tenaga, dan waktu, namun hasilnya belum seperti yang kita harapkan. Walaupun demikian kegiatan tersebut tidak boleh dihentikan, hanya cara atau metodenya yang harus lebih diperhatikan, sehingga dapat mencapai tujuan seperti yang kita harapkan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Tilaar (1999 ; 278):

"Salah satu program yang sangat penting dalam pembinaan profesi guru ialah penataran guru. Selama ini kegiatan penataran guru hanya dianggap sebagai kegiatan rutin yang hampir tanpa arah. Pemborosan telah banyak terjadi oleh karena ketidakadaannya suatu program menyeluruh mengenai pembinaan profesi guru khususnya penataran. Sebenarnya apabila dilihat dari segi pengabdian seorang guru di dalam profesinya, maka pembinaan pre-service seorang guru relatif sangat singkat dibandingkan dengan pembinaan dalam program penataran. Namun demikian program penataran yang kita kenal dewasa ini telah merupakan suatu kegiatan rutin yang menghabiskan waktu dan dana tanpa meningkatkan kemampuan profesional. Oleh sebab itu suatu program menyeluruh mengenai penataran guru telah merupakan suatu keharusan abad 21".

Diantara bentuk upaya peningkatan kemampuan (mutu) guru yang sekarang sedang banyak digalakkan adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang diselenggarakan secara terorganisir dari tingkat nasional sampai ke tingkat unit kerja (sekolah). MGMP ini merupakan salah satu bentuk penataran yang dalam pelaksanaannya lebih banyak melibatkan para peserta, terutama dalam hal berbagi informasi dan penyelesaian masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas masing-masing.

Ada beberapa alasan dilaksanakannya kegiatan MGMP sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan guru. Pertama, adanya kenyataan di lapangan yang menunjukkan bahwa penampilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sangat bervariasi dan kualifikasi keguruannya beraneka ragam. Kedua, Kemajuan dan perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi menuntut adanya penyesuaian dan pengembangan pendidikan di sekolah khususnya dalam alih teknologi. Ketiga, pengaturan mengenai angka kredit bagi jabatan fungsional guru khususnya menuntut kemampuan guru untuk meningkatkan profesionalisme berkarya dan berprestasi di dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah. Keempat, keadaan geografis Indonesia menuntut suatu sistem komunikasi dan pembinaan profesional guru yang multi media. Kelima, peningkatan kemampuan profesional guru menuntut adanya wadah antara lain untuk berkomunikasi, konsultasi, saling memberikan informasi dan koordinasi sesama guru. Keenam, dengan bervariasinya tingkat dan latar belakang pendidikan serta beratnya misi yang harus diemban, maka diperlukan usaha peningkatan kemampuan antara lain meliputi; pendalaman materi, penguasaan sumber/media belajar, dan penguasaan teknik-teknik evaluasi.

Seperti halnya penataran yang lain, MGMP ini pun tidak terlepas dari berbagai permasalahan atau hambatan. Hambatan tersebut antara lain menyangkut pendanaan dan kehadiran guru di sekolah. Sehingga sering terjadi guru pergi penataran untuk meningkatkan kemampuannya, sementara siswa ditinggalkan, belajar sendiri. Karena itulah dipandang perlu untuk meneliti, bagaimana kinerja para guru yang telah mengikuti MGMP dalam melaksanakan tugas PEM-nya.

B. Permasalahan Penelitian.

Memperhatikan permasalahan sebagaimana telah diketengahkan pada bagian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah : Bagaimanakah profil kinerja manajemen MGMP dalam upaya meningkatkan kinerja guru, dan bagaimana profil guru yang telah mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam melaksanakan proses belajar-mengajar? Dengan diketahui kinerja dimaksud maka akan diketahui hubungan manajemen MGMP dengan peningkatan kinerja guru pesertanya.

Untuk menemukan jawaban dari masalah yang menjadi fokus penelitian tersebut dirumuskan lagi ke dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah persepsi guru terhadap penyelenggaraan kegiatan MGMP?
2. Bagaimanakah profil kinerja manajemen MGMP dalam upayanya meningkatkan kinerja guru?
3. Bagaimanakah profil kinerja para guru yang telah mengikuti MGMP dalam penguasaan materi pelajarannya?
4. Bagaimanakah profil kinerja para guru yang telah mengikuti MGMP dalam penguasaan media belajarnya?

5. Bagaimanakah profil kinerja para guru yang telah mengikuti MGMP dalam penguasaan teknik-teknik evaluasinya?
6. Kendala apakah yang dihadapi dalam penyelenggaraan kegiatan MGMP?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis profil kinerja manajemen MGMP dalam upaya meningkatkan kinerja guru, dan profil kinerja para guru yang telah mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Berdasarkan hasil deskripsi dan analisis dapat diketahui hubungan manajemen MGMP dengan kinerja para guru yang telah mengikutinya.

Secara khusus penelitian ini ditujukan untuk:

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis persepsi guru terhadap penyelenggaraan kegiatan MGMP
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis profil kinerja manajemen MGMP dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis profil kinerja para guru yang telah mengikuti MGMP dalam penguasaan materi pengajarannya.

- d. Mendeskripsikan dan menganalisis profil kinerja para guru yang telah mengikuti MGMP dalam penguasaan media belajar.
- e. Mendeskripsikan dan menganalisis profil kinerja para guru yang telah mengikuti MGMP dalam penguasaan teknik-teknik evaluasi.
- f. Mendeskripsikan dan menganalisis kendala yang dihadapi dalam penyelenggaraan kegiatan MGMP.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting dilaksanakan karena hasilnya memiliki arti praktis dan teoritis. Secara praktis hasil penelitian ini sangat bermanfaat baik bagi Sekolah Menengah Umum maupun pihak-pihak yang terkait di luar Sekolah Menengah Umum.

a. Bagi Sekolah Menengah Umum (SMU)

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan kinerja guru yang telah mengikuti kegiatan MGMP. Hasilnya tentu sangat bermanfaat bagi pihak sekolah. Kinerja guru yang telah mengikuti MGMP perlu diketahui oleh pihak sekolah, baik oleh pimpinan sekolah maupun sesama guru lainnya. Sekolah dapat melihat bahwa pengorbanan biaya, waktu dan tenaga yang telah diberikan

kepada para guru untuk mengikuti kegiatan MGMP ternyata tidak sia-sia.

Apakah harapan sekolah tersebut telah terwujud? Belum ada hasil penelitian yang mencoba untuk memberikan jawaban. Penelitian ini berusaha untuk menyajikan informasi yang kiranya dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan dimaksud.

b. Bagi pihak yang terkait di luar SMU.

Bagi instansi terkait di luar SMU seperti Dinas Pendidikan Propinsi dan Dinas Pendidikan Kabupaten, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dalam pembuatan kebijakan untuk penyelenggaraan MGMP baik tingkat propinsi maupun kabupaten.

Bagi para pengurus MGMP baik tingkat propinsi maupun kabupaten, hasil penelitian ini sangat berguna sebagai feed back guna mengetahui sejauh mana efektifitas dan efisiensi kegiatan MGMP yang mereka selenggarakan.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Secara teoritis hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang administrasi pendidikan, khususnya dalam bidang administrasi personil di Sekolah Menengah Umum. Tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pendidikan di Sekolah Menengah Umum

mengakibatkan perlunya pembinaan personil sekolah yang terus menerus. Untuk itu diperlukan berbagai macam penelitian sekitar masalah personil, khususnya para guru SMU, sehingga diharapkan aplikasi dari administrasi personil di sekolah menjadi efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan Sekolah Menengah Umum.

D. Penjelasan Konsep

Agar tidak terjadi kesalahpahaman, maka berikut akan diberikan penjelasan terhadap konsep utama yang digunakan dalam penelitian ini. Konsep dimaksud adalah (1) kinerja guru dalam melaksanakan PBM, dan (2) musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

1. Kinerja Guru dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Di dalam Kamus Besar Indonesia (BP, 1985:503) didefinisikan "kinerja" sebagai: (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja. Lembaga Administrasi Negara (LAN, 1992) menyatakan, kinerja merupakan terjemahan bebas dari kata inggris "performance" yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja guru dalam melaksanakan PBM adalah perilaku aktual nyata atau

perilaku yang dapat diamati yang ditampilkan oleh para guru yang telah mengikuti kegiatan MGMP dalam pelaksanaan tugas PBM-nya.

2. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP adalah forum/wadah kegiatan guru mata pelajaran sejenis pada jenjang SLTA untuk memecahkan masalah-masalah dan penyempurnaan pelaksanaan proses belajar-mengajar yang meliputi berbagai hal seperti menghilangkan perbedaan penguasaan materi pelajaran antar guru dan antar wilayah, perbaikan metode penyajian, penggunaan media dan alat pengajaran, sistem evaluasi belajar serta hal-hal lain yang secara langsung atau tidak langsung menunjang terlaksananya kegiatan proses belajar mengajar. Kegiatan dalam MGMP tersebut merupakan satu kesatuan dengan tugas dan profesi guru dalam usaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang peningkatan kegiatan belajar-mengajar.

E. Premis dan Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengembangan pendidikan menengah umum di Indonesia sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional masih menghadapi banyak permasalahan. Salah satu diantaranya adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Padahal fungsi guru itu sangat menentukan dalam pencapaian tujuan

pembelajaran yang akhirnya menentukan pencapaian tujuan pendidikan.

Mengingat fungsi guru yang demikian strategis, ditambah tuntutan masyarakat terhadap sekolah untuk menghasilkan lulusan yang lebih baik, maka sekolah dituntut untuk senantiasa mengembangkan kemampuan para gurunya lewat berbagai cara. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui MGMP.

Walaupun MGMP ini merupakan kegiatan yang terkoordinir mulai dari tingkat sanggar (rayon) sampai ke tingkat nasional, namun dalam pelaksanaannya masih banyak kendala yang ditemui, baik dari pihak sekolah maupun organisasi penyelenggaranya. Kurangnya bimbingan dan arahan dari pimpinan sekolah menyebabkan seorang guru yang telah mengikuti MGMP terkadang sulit untuk menyampaikan atau membagi pengalamannya kepada guru yang lain yang mengajar pelajaran yang sama. Begitu juga dalam mengaplikasikannya terhadap siswa. Nampaknya asumsi yang digunakan dalam hal ini adalah dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dari MGMP dengan sendirinya akan berdampak positif pada pelaksanaan tugas-tugasnya, baik dalam proses belajar mengajar di kelas maupun dalam kegiatan saling tukar informasi dengan rekan guru lainnya yang mengajar pelajaran yang sama.

Padahal baik tidaknya kinerja seorang staf dalam suatu lembaga tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Sesuai dengan teori perilaku organisasi, maka unjuk kerja manusia organisatoris (termasuk guru) ditentukan oleh banyak faktor baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Pada level diri sendiri hal-hal yang menentukan tingkat performansi kerja ditentukan oleh persepsi, sikap, nilai-nilai, kepuasan kerja, motivasi dan juga dipengaruhi oleh lingkungan fisik guru itu sendiri. Ketersediaan sarana dan prasarana belajar di rumah, kesejahteraan hidup merupakan dua contoh lingkungan fisik yang baik secara langsung maupun tidak langsung ikut mempengaruhi unjuk kerja seorang guru.

Seorang guru di sekolah tidak hanya bekerja sendiri, tetapi selalu terlibat dalam suatu kelompok kerja (work group). Dengan demikian maka unjuk kerjanya juga tidak terlepas dari faktor dinamika perilaku kelompok kerjanya. Dinamika perilaku kelompok kerja ini ditentukan oleh perilaku interpersonal anggotanya, tujuan, nilai, dan kekuatan kelompok.

Akhirnya dalam konteks sistem organisasi, maka perilaku seorang guru juga ditentukan oleh perilaku organisasi (sekolah) tempat mereka bekerja. Perilaku organisasi ini sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor,

antara lain; lingkungan internal dan eksternal, komunikasi, pengembangan organisasi, filsafat personal, kepemimpinan, manajemen perubahan, manajemen konflik, dan ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan oleh guru.

Melihat begitu banyaknya variabel yang menentukan kinerja seorang guru, maka diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dari pihak pimpinan sekolah untuk senantiasa memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengembangkan keahlian yang diperolehnya dari kegiatan MGMP. Asumsi bahwa bertambahnya pengetahuan dan keterampilan akan dengan sendirinya menghasilkan perbaikan, tidak selamanya dapat dipertahankan, tanpa bantuan dan dukungan dari pihak sekolah.

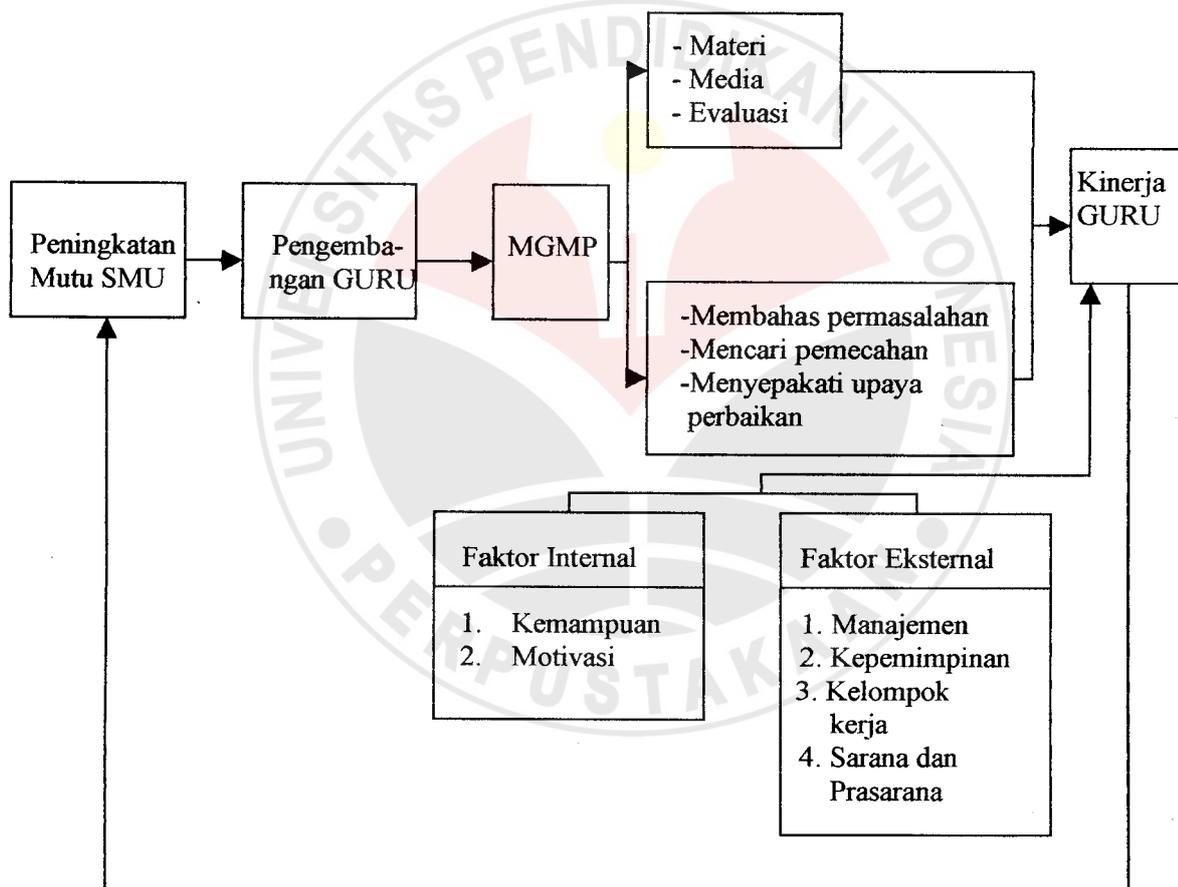
Berkaitan dengan uraian diatas serta berdasarkan kajian teoritis yang telah peneliti lakukan, maka dirumuskanlah premis-premis penelitian ini sebagai berikut:

Premis 1. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar secara umum dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Premis 2. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah; kemampuan dan motivasi.

Premis 3. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah manajemen, kepemimpinan, kelompok kerja, sarana dan prasarana.

Keseluruhan proses pelaksanaan penelitian ini jika divisualisasikan ke dalam kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat dalam gambar berikut.



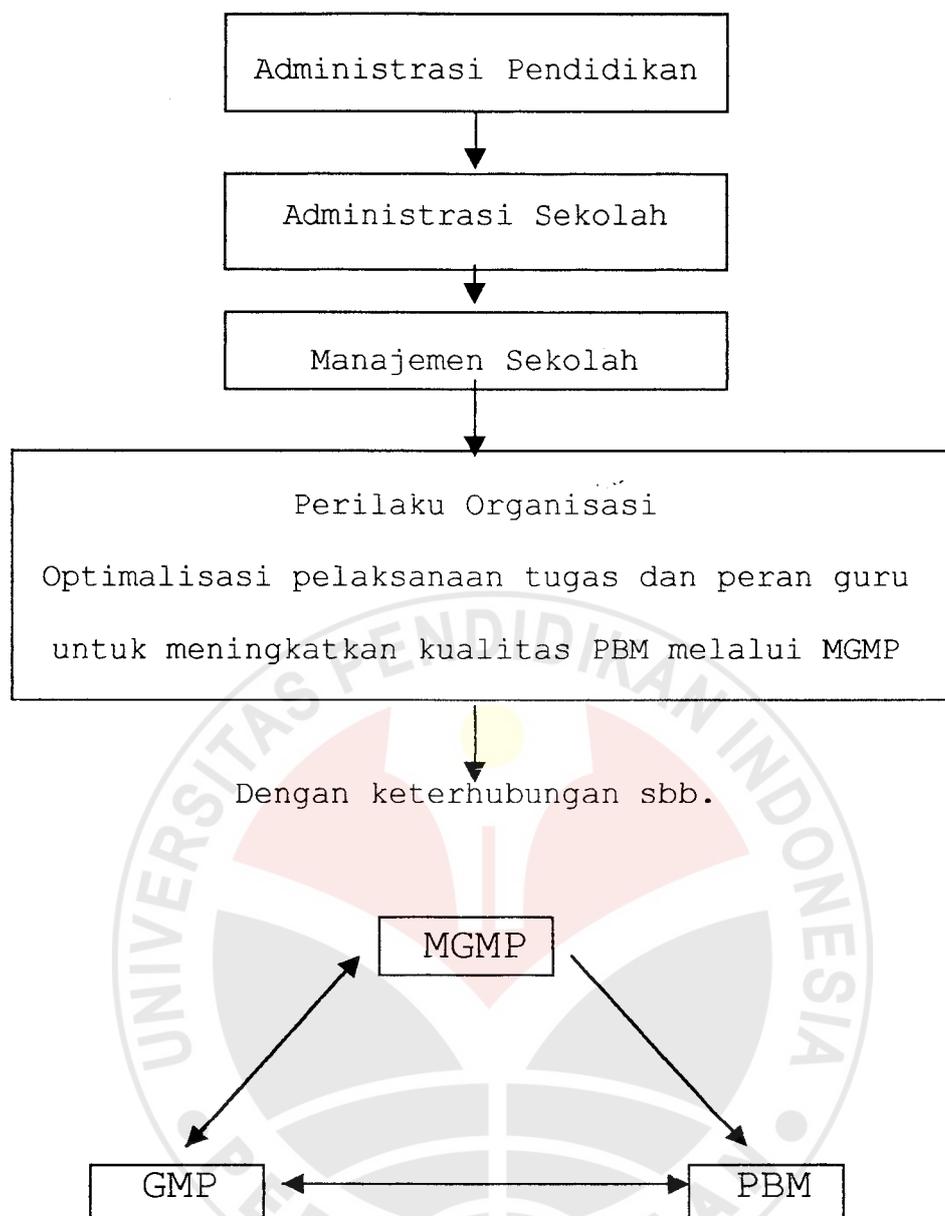
Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

F. Paradigma Penelitian

Penelitian ini akan membahas mengenai *Peran penyelenggaraan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.*

Penelitian ini tergolong dalam penelitian *administrasi sekolah*, khususnya menyangkut *manajemen personil*. Administrasi sekolah merupakan upaya untuk memaksimalkan penggunaan semua sumber daya yang terdapat di sekolah, sedangkan manajemen personil menyangkut pendayagunaan semua sumber daya manusia yang terdapat di sekolah tersebut. Dalam penelitian ini tidak semua personil di sekolah yang menjadi subyek penelitian, melainkan personil yang diteliti hanya meliputi; guru peserta MGMP dan pimpinan sekolah.

Adapun paradigma penelitian berdasarkan uraian di atas dapat diperagakan sebagai berikut:



Gambar 2 Paradigma Penelitian.

MGMP merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja para guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar. Diharapkan bahwa semakin aktif para guru

dalam mengikuti kegiatan MGMP, maka kinerjanya akan semakin meningkat, dalam arti proses belajar-mengajar berjalan lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas para lulusan dari sekolah yang bersangkutan.

Dalam paradigma penelitian ini diuraikan mengenai gambaran dan jalan pikiran yang ditempuh dalam penelitian berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Kerangka ini menunjukkan: **Pertama**, bahwa guru merupakan ujung tombak terlaksananya proses belajar-mengajar, karena itu guru harus senantiasa meningkatkan kemampuannya agar proses belajar-mengajar dapat berjalan lebih efektif. **Kedua**, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kemampuannya dengan dukungan kepala sekolah yaitu melalui partisipasi aktifnya dalam kegiatan MGMP. **Ketiga**, melalui MGMP guru akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai; materi, media, dan evaluasi yang sangat diperlukan untuk peningkatan kualitas proses belajar-mengajar. Selain itu dalam MGMP juga akan dibahas mengenai berbagai hal atau permasalahan yang ditemukan para guru peserta dalam pelaksanaan proses belajar-mengajarnya di sekolahnya masing-masing, untuk kemudian dicarikan pemecahannya (solusinya). Selanjutnya para peserta MGMP mencari kesepakatan untuk melakukan upaya perbaikan. Dengan demikian diharapkan kegiatan MGMP ini benar-benar dapat

meningkatkan kinerja para guru mata pelajaran yang aktif mengikutinya, dalam melaksanakan proses belajar-mengajar di sekolahnya masing-masing.



