BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori dan Konsep

1. Tinjauan Organisasi Profesi Guru

   a. Pengertian Organisasi

Mula mula dikatakan organisasi jika ada aktifitas/kegiatan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih dan bukan satu orang. Karena jika kegiatan itu dilakukan oleh satu orang bukan dikatakan organisasi.[1] Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Untuk memahami organisasi secara baik, maka perlu kiranya kita berangkat dari berapa defenisi yang ada untuk mewakili pemahaman setiap orang di antaranya:[2]

1) James D. Mooney (1974) mengutarakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk kerja sama manusia untuk mencapai tujuan bersama.

[1] Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, (Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2010),39.
[2] Nasrul Syakur Chaniago, *Manajemen Organisasi*, (Bandung : citapustaka Media Perintis, 2011),18-19.

2) Ralp Currier Davis (1951) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu kelompok orang-orang yang sedang bekerja kearah tujuan bersama dibawah satu kepemimpinan.
3) Herbert A. Simon (1958) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu rencana mengenai usaha kerjasama yang mana setiap peserta mempunyai peranan yang diakui untuk dijalankan dan kewajiban-kewajiban atau tugas-tugas untuk dilaksanakan.
4) Drs. Dydiet Hardjito, M. Sc organisasi adalah kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui individu secara terpisah.
5) Menurut Maringan (2004) pengertian organisasi dapat dibedakan pada dua macam, yaitu :[3]
   a) Organisasi sebagai alat dari manajemen artinya organisasi sebagai wadah/tempat manajemen sehingga memberikan bentuk manajemen yang memungkinkan manajemen bergerak atau dapat dikaitkan.
   b) Organisasi sebagai fungsi manajemen artinya organisasi dalam arti dinamis (bergerak) yaitu organisasi yang memberikan kemungkinan tempat manajemen dapat bergerak dalam batas-batas tertentu. Dinamis berarti baa

[3]*Ibid*,39.

organisasi itu bergerak mengadakan pembagian pekerjaan. Misalnya pimpinan harus ditempatkan di bagian yang strategis.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam setiap organisasi terdapat tiga unsur dasar yaitu orang-orang, kerjasama dan tujuan yang hendak dicapai. Organisasi juga harus memiliki lima fenomena penting yaitu:[4]

1) Organisasi harus mempunyai tujuan.
2) Organisasi harus mempunyai program, kegiatan strategi dan metode untuk mencapai tujuan organisasi.
3) Organisasi harus mempunyai pimpinan atau manajer yang bertanggung jawab terhadap organisasi itu dalam mencapai tujuan.
4) Organisasi itu terdiri dari dua orang atau lebih.
5) Organisasi itu harus ada kerjasama.

Organisasi berusaha mempermudah manusia dalam menjalani hidup didunia dengan memanfaatkan segela kelebihan yang terdapat di dalam organisasi. Untuk menyelesaikan masalah, ketika dipikirkan orang banyak, maka segala masalah apapun akan mudah terselesaikan, disbanding satu orang yang memikirkannya. Satu demi satu persoalan akan selesai, tatkala dikerjakan secara gotong royong. Tak salah pepatah mengatakan

[4] Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*...,40-41.

"berat sama dipikul, ringan sama dijinjing". Faktor penentu terbentuknya organisasi adalah manusia sedangkan faktor yang berkaitan dengan kerja adalah kemampuan untuk bekerja, kemampuan untuk mempenaruhi orang lain dan kemampuan melaksanakan asas-asas atau prinsip-prinsip organisasi.[5]

Manusia adalah makhluk yang dinamis, ketidakterbatasan kebutuhan manusia dan keterbatasan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhanya telah menghadapkan manusia untuk hidup berorganisasi. hal ini didukung pula dengan karakteristik manusia sebagai makhluk sosial yang tidak memungkinkan hidup wajar tanpa berorganisasi. Organisasi telah dibentuk sejak manusia pertama hidup di muka bumi, sekelompok manusia yang mempunyai orientasi dan tujuan yang relatif sama berhimpun dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Organisasi memiliki arti yang sangat strategis dan peran yang dapat mengelola kehidupan manusia agar lebih mempunyai hakikat yang bermakna. Hakikat organisasi pada dasarnya berorientasi terhadap aspirasi dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap organisasi. Hakikat organisasi menjadi pondasi dasar dan asas dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya demi terciptanya sistem manajerial

[5] Nasrul Syakur Chaniago, *Manajemen Organisasi*..., 20.

yang baik. Dapat dikatakan jika suatu organisasi kehilangan hakikat maka perlu dipertanyakan kontinuitas dari organisasi tersebut.

Lahirnya organisasi akibat adanya tujuan yang ingin hendak dicapai oleh pihak tertentu karena melihat adanya urgensi dari keberadaaan organisasi. Organisasi tidak hanya dibutuhkan pada lingkup yang kecil tetapi juga pada lingkup yang besar terlihat dari motif didirikannya organisasi. Organisasi yang kita ketahui bersama juga memiliki tingkatan tertentu tergantung pada tujuan dan objek dari organisasi tersebut. Contoh dari organisasi yaitu organisasi rumah tangga, organisasi perusahaan, organisasi kemasyarakatan, organisasi kelompok tertentu, organisasi kesamaan keyakinan, organisasi kenegaraan, dan lain-lain.

Oleh karena itu, organisasi memang harus ada di dalam kehidupan manusia sebagai instrumen yang dapat mempersatukan manusia dalam proses dinamika dan keteraturan hidup. Dengan lahirnya organisasi Budi Utomo di Indonesia mengakibatkan lahirnya organisasi-organisasi yang lain yang tentu memiliki tujuan dan sasaran yang berbeda. Organisasi-organisasi tanpa manajemen akan menjadi kacau dan bahkan mungkin gulung tikar. Hal ini terbukti dengan jelas dalam situasi yang tidak normal seperti adanya bencana ketika

organisasi sedang tidak teratur maka manajemen sangat dibutuhkan untuk membenahi organisasi agar menjadi lebih baik.

b. Prinsip-prinsip yang ada dalam organisasi

Menurut Roco Carzo, asas-asas atau prinsip-prinsip organisasi sebagai berikut:[6]

1) Organisasi harus memiliki tujuan yang jelas. Sebelumnya juga sudah dijelaskan bahwa tujuan yang jelas yang benar-benar urgen bagi setiap organisasi agar terarah apa yang dicita-cita orang-orang yang berada diorganisasi tersebut.
2) Skala Hirarki. Skala Hirarki dapat diartikan sebagai perbandingan kekuasaan disetiap bagian yang ada. Kekuasaan yang terukur, jika jelas berapa banyak bawahan dan jenis pekerjaan apa saja yang menjadi titik tumpu sebuah organisasi. Artinya tidak sama antara kepala sekola dengan pembantu kepala sekolah dalam ukuran hirarki kekuasaan. Yang hanya bisa memerintah bawahan adalah atasan. Itu yang menjadi tolak ukur di manapun organisasi itu berdiri.
3) Kesatuan perintah/komando. Untuk sentralisasi organisasi, kesatuan perintah itu terletak di pucuk pimpinan tertinggi. Jika disekolah, maka kepala sekolahlah yang bisa

[6]*Ibid.*,22-24

memerintah seluruh komponen sekolah, tetapi untuk desentralisasi, pembantu kepala sekolah atau guru yang mempunyai peran mengkomandokan bagian kekuasaan.[7]

4) Pelimpahan wewenang. Dalam hal ini, ada dua pelimpahan wewenang, yakni, a) Secara permanen yang ditandai dengan Surat Keputusan Tetap (SK). B) Secara sementara yang sifatna dadakan. Contoh kepala sekolah berhalangan menghadiri undangan rapat di Depdiknas tentang UIN, amak yang berhak menggantikan adalah PKS I yang sifatnya sementara.
5) Pertanggung Jawaban. Dalam melakukan tugas, semua bawahan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan hasil kerjanya. Juga bertanggung jawab atas kemajuan organisasi kepada bawahannya. Jadi semua pihak bertanggung jawab pada setiap apa yang dia kerjakan.
6) Pembagian pekerjaan. Pembagian Pekerjaan sangat diperlukan untuk menutupi ketidakmampuan setiap orang untuk mengerjakan semua pekerjaan yang ada dalam organisasi. Perlu adanya spesialisasi pekerjaan yang disuaikan dengan keahlian masing-masing. Kegiatan-kegiatan itu perlu dikelompokkan dan ditentukan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

[7]*Ibid.*,22-24.

7) Rentang pengendalian. Jenjang atau rentang pengendalian berkaitan dengan jumlah bawahan yang harus dikendalikan seorang atasan. Oleh sebab itu tingkat-tingkat kewenangan yang ada harus dibatasi seminimal mungkin sehingga tidak semua merasa menjadi atasan.
8) Fungsional. Bahwa seorang dalam organisasi secara fungsional harus jelas tugas dan wewenang nya, kegiatannya, hubungan kerjanya, serta tanggung jawabnya dalam pencapaian tujuan organisasi.
9) Pemisahan. Prinsip pemisahan ini berkaitan dengan beban tugas individu yang tidak dapat dibebankan tanggung jawabnya kepada orang lain. Kecuali ada hal-hal tertentu diluar kuasa manusia, misal sakit.
10) Keseimbangan. Prinsip ini berhubungan dengan keseimbangan antara struktur organisasi yang efektif dengan tujuan organisasi. Keseimbangan antara beban tugas, imbalan, waktu bekerja dan hasil pekerjaan.
11) Flexibelitas. Suatu pertumbuhan dan perkembangan organisasi tergantung pada dinamika kelompok. Keseimbangan penugasan dengan imbalan perlu diperhatikan dengan baik dalam memenuhi tujuan organisasi.

12) Kepemimpinan. Kepemimpinan sangat berarti bagi sebuah organisasi. Semua aktivitas dijalankan oleh pemimpin. Pemimpin juga bertanggung jawab atas kemajuan dan kemunduran organisasi. Seluruh fungsi-fungsi manajemen akan dikendalikan sepenuhnya oleh pemimpin. Oleh karena itu, kepemimpinan dianggap sebagai inti dari organisasi ataupun manajemen.

c. Tujuan Organisasi

Organisasi memang harus ada di dalam kehidupan manusia sebagai instrumen yang dapat mempersatukan manusia dalam proses dinamika dan keteraturan hidup.Dengan lahirnya organisasi Budi Utomo di Indonesia mengakibatkan lahirnya organisasi-organisasi yang lain yang tentu memiliki tujuan dan sasaran yang berbeda.Organisasi-organisasi tanpa manajemen akan menjadi kacau dan bahkan mungkin gulung tikar. Hal ini terbukti dengan jelas dalam situasi yang tidak normal seperti adanya bencana ketika organisasi sedang tidak teratur maka manajemen sangat dibutuhkan untuk membenahi organisasi agar menjadi lebih baik. Setiap organisasi memiliki keterbatasan akan sumber daya manusia, uang dan fisik untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan sebenarnya tergantung pada tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut.

Manajemen menentukan keefektifan dan efisiensi ditekankan pada melakukan pekerjaan yang benar.[8]

Efektif mengacu pada pencapaian tujuan efisien mengacu pada penggunaan sumber daya minimum untuk menghasilkan keluaran yang telah ditentukan. Bagi manajemen diutamakan efektif lebih dahulu baru efisien. Jadi organisasi membutuhkan manajemen terutama untuk dua hal yang terpenting yaitu: 1) Pencapaian tujuan secara efektif dan efisensi. 2) Menyeimbangkan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menemukan skala prioritas. Salah satu wujud dari adanya manajemen dalam suatu organisasi adalah terlihat adanya struktur organisasi.

Struktur organisasi adalah pengaturan pekerjaan untuk dilaksanakan dalam suatu bisnis. Struktur organisasi dimaksudkan untuk membantu mewujudkan tujuan bisnis dengan cara mengatur pekerjaan yang harus dilakukan. Meskipun demikian tidak terdapat satu metode manajemen yang paling baik untuk mengatur suatu organisasi. Cara mengelola suatu organisasi disesuaikan dengan kondisi organisasi yang tentu masing-masing organisasi memiliki ciri dan situasi tertentu.

---

[8]*Ibid*, 25.

Penyusunan suatu organisasi formal, yaitu struktur organisasi yang disusun dan dibentuk oleh manajemen puncak, dimulai dengan merumuskan tujuan dan rencana organisasi. Manajemen kemudian menentukan aktivitas pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Aktivitas-aktivitas yang sudah ditentukan tersebut diklasifikasikan ke dalam beberapa unit kerja. Pengelompokan unit kerja berdasarkan pada kesamaan aktivitas atau kesamaan proses atau keterampilan yang diperlukan, yang disebut kesamaan fungsional. Masing-masing unit kerja tersebut kemudian diberi aktivitas dan wewenang oleh manajemen untuk melaksanakan tugas masing-masing.Tujuan organisasi adalah pertumbuhan, stabilitas, dan interaksi. Ketiga tujuan itu akan membedakan berbagai bentuk organisai dengan tingkat kompleksitas yang berbeda-beda. Persamaan dalam tujuan-tujuan tersebut juga telah diteliti oleh para ahli sejalan dengan pengembangan teori sistem secara umum.

d. Ciri-ciri Organisasi

Menurut Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, beberapa ciri atau atribut organisasi adalah sebagai berikut:[9]

[9]Sukanto Reksohadiprodjo & T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan;Teori Struktur dan Perilaku* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM, 2008),5.

1) Organisasi merupakan lembaga sosial yang terdiri dari sekumpulan orang dengan berbagai pola interaksi yang ditetapkan.
2) Organisasi dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Oleh karenanya, organisasi merupakan kreasi sosial yang memerlukan aturan dan kooperasi.
3) Organisasi dikoordinasikan secara sadar dan disusun dengan sengaja. Kegiatan-kegiatan dibedakan berdasarkan pola yang logis. Koordinasi bagian-bagian tugas yang saling tergantung ini memerlukan penugasan wewenang dan komunikasi.
4) Organisasi merupakan instrumen sosial yang mempunyai batasan-batasan yang secara relatif dapat diidentifikasikan dan keberadaannya mempunyai basis relatif permanen.

Ciri-ciri organisasi oleh dua ilmuwan tersebut ternyata tidak mudah. Dibutuhkan kemampuan koordinasi, komunikasi, serta kooperasi yang baik. Kemampuan-kemampuan inilah yang menentukan kebersamaan dan dapat menghindari konflik, sehingga organisasi bisa stabil dan kompak.

e. Tipologi Organisasi

Tipologi organisasi adalah pengelompokan tipe atau jenis-jenis organisasi dengan kriteria sebagai berikut:[10]

[10]Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekola,* (Jogjakarta: DIVA Pres, 2012),28-31.

1) Berdasarkan jumlah orang yang memegang tampuk pimpinan.
2) Berdasarkan lalu lintas kekuasaan.
3) Berdasarkan sifat hubungan personal.
4) Berdasarkan tujuan.
5) Berdasarkan sektor sosial.
6) Berdasarkan fungsi atau sasaran yang dilayani.
7) Berdasarkan kepatuhan.
8) Berdsarkan pihak yang memanfaatkan.

Mengenal tipologi organisasi tersebut sangat penting untuk merumuskan tujuan, sehingga tidak salah sasaran. Meskipun demikian, tipologi ini dalam dunia modern sekarang mengalami penggabungan secara esensial. Misalnya, sekalipun dalam bentuk organisasi yang berorientasi profit, tetap harus melakukan *corporate social responsibility* (CSR). Dengan kata lain, ada tangggungjawab perusahaan yang dialokasikan untuk kegiatan-kegiatan sosial, seperti santunan yatim piatu, bantuan komputer untuk sekolah, pelatihan *life skills* dan sebagainya.

f. Organisasi Profesi

Organisasi profesi di atur dalam undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen, sebagaimana dikutip oleh Mulyasa dikemukaan bahwa: “ Organisasi profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan

diurus oleh guru untuk mengembangkan profesionalitas guru". Lebih lanjut dijelaskan hal-hal sebagai berikut:[11]

1) Pasal 41
   a) Guru dapat membentuk organisasi profesi yang bersifat independen.
   b) Organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada iten a) berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan pendidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.
   c) Guru wajib menjadi anggota organisasi profesi.
   d) Pembentukan organaisasi profesi sebagaimana dimaksud pada item a) dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.
   e) Pemerintah dan atau pemerintah daerah dapat memfasilitasi organisasi profesi guru dalam pelaksanaan pembinaaan dan pengembangan profesi guru.
2) Pasal 42

   Orgainsasi profesi guru mempunyai kewenangan :

   a) Menetapkan dan menegakkan kode etik guru;
   b) Memberikan bantuan hukum kepada guru;

[11] E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*..,48.

c) Memberikan perlindungan profesi guru;
d) Melakukan pembinaan dan pengembangan profesi guru; dan
e) Memajukan pendidikan nasional

Pasal yang disebutkan Mulyasa di atas merupakan pasal kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam peningkatan profesionalan guru, sebelumnya sudah ada pasal-pasal yang memuat tentang organisasi guru yaitu pada buku "Potret Guru" di tulis bahwa PGRI dimantapkan sebagai organisasi profesi diperjelas dalam kongres PGRI XIV yang berlangsung di Jakarta tanggal 26 sampai 30 Juni 1979.

Salah satu ciri profesi adalah adanya kontrol yang ketat atas para anggotanya. Suatu profesi ada dan diakui masyarakat karena ada usaha dari para anggotanya untuk menghimpun diri. Melalui organisasi tersebut, profesi dilindungi dari kemungkinan penyalahgunakan yang dapat membahayakan keutuhan dan kewibawaan profesi itu. Kode etikpun disusun dan disepakati oleh para anggotanya. Organisasi profesi menyerupai suatu sistem yang senantiasa mempertahankan kedaan yang harmonis. Ia akan menolak keluar komponen sistem yang tidak mengikuti arus atau meluruskannya. Dalam praktek keorganisasian, anggota yang mencoba melanggar aturan main organisasi akan diperingatkan, bahkan dipecat. Jadi dalam suatu

organisasi profesi, ada aturan yang jelas dan sanksi bagi pelanggar aturan.[12]

Bentuk organisasi para pengemban tugas keprofesian itu ternyata cukup bervariasi dipandang dari segi derajat keeratan dan keterikatan dengan/dan antar anggotanya. Dalam bidang pendidikan, dapat ditemukan berbagai bentuk keorganisasian, antara lain:[13]

1) Persatuan (*Union*), antara lain; Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), *Australian Education Union, Singapore Teacher's Union, National Union of the Teaching Profession Malaysia, Japan Teacher's Union.*
2) Federasi (*Federation),* antara lain: All *India Federation of Teachers Organisations, Bangladesh Teachers' Federation, Federation of Elementary Education Teachers' Association of Thailand.*
3) Aliansi (*Alliance*), antara lain: *Alliance of Concered Teachers Philipina*
4) Asosiasi (*Association*) yang terdapat di kebanyakan Negara.

Ditinjau dari segi kategorisasi keanggotaannya juga ternyata menunjukkan corak keorganisasian yang bervariasi, seperti menurut:[14]

---

[12]Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 289.
[13]*Ibid.,* 300.
[14]*Ibid.*

1) Jenjang pendidikan di mana mereka bertugas (dasar, menengah, dan perguruan tinggi).
2) Status penyelenggara kelembagaan pendidikan (negeri,swasta)
3) Bidang studi/keahlian (guru bahasa Inggris, matematika, dsb.)
4) Gender (wanita, pria)
5) Latar belakang etnis (Cina, Tamil, Melayu, dsb.)

Dengan demikian keragaman bentuk, corak, struktur, dan kedudukan dari organisasi pendidikan itu, maka status keanggotaannya juga dengan sendirinya akan bervariasi. Organisasi keprofesian yang bersifat asosiasi atau persatuan biasanya bersifat langsung keanggotaannya dari setiap pribadi atau pengemban profesi yang bersangkutan. Sedangkan yang sifatnya federasi atau perserikatan, lazimnya keanggotaan cukup terbatas dari pucuk organisasi yang berserikat saja.

g. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP merupakan organisasi asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar dan berjenjang. Jenjang MGMP dimulai dari tingkat kota, wilayah, hingga MGMP internal di masing-masing sekolah yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka

meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/pelaku perubahan reorintasi pembelajaran di kelas. MGMP diselenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan kemampuan mengelola proses pembelajaran guru.[15]

Arief Mangkoesaputro sebagaimana dikutip Widayati menjelaskan bahwa MGMP merupakan suatu forum atau wadah profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah baik kabupaten, kota, maupun gugus sekolah. Forum ini mempunyai anggota yang meliputi guru mata pelajaran pada SMP, SMA maupun SMK baik Negeri dan Swasta, baik yang berstatus PNS maupun Swasta, guru tetap maupun tidak tetap. MGMP merupakan organisasi nonstruktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain. Meski demikian MGMP merupakan organisasi yang berfungsi membantu guru oleh guru untuk semua sekolah.[16]

MGMP berdiri bukan tanpa tujuan. Tujuan secara umum diselenggarakannya MGMP adalah untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Sedangkan tujuan secara khusus adalah untuk:[17]

---

[15] Depdiknas, *Pedoman MGMP*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar danMenengah, 2004), 2.
[16]Ani Widayati, *Studi Tentang Peran Musyawarah...*, 16.
[17] Depdiknas, *Pedoman MGMP...*, 2.

1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru mata pelajaran dalam upaya mewujudkan pembelajaran yang efektif dan efisien.
2) Mengembangkan kultur kelas yang kondusif sebagai tempat proses pembelajaran yang menyenangkan, mengasyikan dan mencerdaskan peserta didik.
3) Membangun kerjasama dengan masyarakat sebagai mitra guru dalam melaksanakan proses pembelajaran

Tidak jauh berbeda, Arief Mangkoesaputro sebagaimana dikutip Widayati mengungkapkan bahwa keberadaan MGMP bertujuan untuk:[18]

1) Memotivasi guru guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru professional.
2) Menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.
3) Mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari solusi alternatif pemecahannya sesuai dengan

[18]Ani Widayati, *Studi Tentang Peran...*, 16.

karakteristik mata pelajaran masing-masing, guru, kondisi sekolah, dan lingkungannya.

4) MGMP di tuntut untuk berperan sebagi, pertama reformator dalam *classroom reform,* terutama dalam reorientasi pembelajaran efektif. Kedua, mediator, dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi guru, terutama dalam pengembangan kurikulum dan sistem pengujian. Ketiga, *Supporting agency,* untuk membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, dan sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.
5) Saling berbagi informasi dan pengalaman dari hasil loka karya, simposium, seminar, diklat, *classroom action research*, referensi, dan lain-lain kegiatan profesional yang dibahas bersama-sama
6) Mampu menjabarkan dan merumuskan agenda reformasi sekolah (*school reform*), khususnya *focus classroom reform*, sehingga berproses pada reorientasi pembelajaran yang efektif.

Sedangkan menurut Liliek Triani, lebih spesifik menyebutkan terdapat enam peran MGMP, yaitu:[19]

1) MGMP berperan sebagai reformator dalam merumuskan model pembelajaran efektif dan model penilaian dalam bentuk pelatihan yang dibutuhkan dalam upaya pembaharuan paradigma guru yang berkaitan dengan pembelajaran efektif.

   Menurut Budi Suhardiman, untuk mereformasi kelas ada dua kunci yang bisa dilakukan, yaitu paradigma baru dalam mendesain kembali pembelajaran dan mendesain kembali system rekrutmen guru. Paradigma baru dalam mendesain kembali pembelajaran meliputi (1) *total quality learning* (*TQL*), (2) *from top down to bottom up*: *empowering teacher*, (3) *cognizant of cognition: how children learn*, (4) *cooperative learning*; *all for one, one for all*, (5) *computer based learning technologies*.[20]

   a) *Total quality learning*, mengandung arti bahwa pembelajaran yang dilakukan guru di kelas harus difokuskan pada peningkatan mutu. Mutu pembelajaran akan terwujud apabila gurunya bermutu. Pada hakikatnya guru yang bermutu yaitu guru yang

[19] Liliek Triani, *Analisis Kontribusi Peran MGMP Terhadap Kemampuan Profesional Guru*, (Malang: Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Muhamadiyah Malang, tidak diterbitkan, 2007), 5.

[20] Budi Suhardiman, *Reformasi Pendidikan Sebaiknya Dimulai Dari kelas*, (Jurnal Ilmiah Pendidikan on line, dipublish 08 Maret 2015), 2.

memahami prinsip-prinsip pendidikan/pembelajaran, menguasai bahan ajar yang menjadi tanggung jawabnya, menguasai berbagai model pembelajaran, menguasai prinsif-prinsif penilaian, dan menguasai berbagai karakteristik peserta didik. Selain itu pembelajaran yang bermutu dipengaruhi juga oleh faktor alat dan sumber belajar.

b) *From top down to bottom up*: *empowering teacher*, mengandung arti bahwa sudah saatnya guru di lapangan diberdayakan segala potensi yang dimilikinya bukan diperdayakan. Guru tidak hanya dijadikan objek atau sasaran dari sebuah kebijakan yang dibuat pemerintah, tetapi guru harus dilibatkan dalam membuat kebijakan. Guru harus diajak bicara untuk ikut memikirkan pendidikan.

c) C*ognizant of cognition: how children learn,* mengandung arti bahwa guru harus memahami bagaimana peserta didik belajar. Hal ini penting untuk menentukan keputusan guru dalam melayani peserta didik.

d) *Cooperative learning*; *all for one, one for all,* yaitu pendekatan pembelajaran yang menggunakan kelompok kecil peserta didik untuk bekerjasama dalam rangka

memaksimalkan kondisi belajar untuk mencapai tujuan belajar. Di dalam pembelajaran yang menggunakan model ini semua peserta didik ikut aktif terlibat baik secara fisik maupun secara psikis. Dengan demikian belajar melalui pengalaman langsung bisa terlaksana dengan baik.

e) *Computer based learning technologies*, di era global menuntut kita untuk bisa menguasai teknologi informasi, maka sudah saatnya pembelajaran di sekolah berbasis teknologi komputer. Pembelajaran berbasis teknologi komputer merupakan persiapan generasi yang akan datang agar mampu hidup di era global yang penuh dengan persaingan dan menuntut sejumlah kompetensi.

Reformasi kelas berkaitan dengan manajemen kelas. Pengelolaan kelas yang dimaksud adalah menciptakan pembelajaran di kelas yang lebih menarik siswa dalam mengikuti setiap pembelajaran. Dalam 10 Kompetensi Dasar bagi guru professional, sebagaimana yang dicetuskan oleh Proyek Pembinaan Pendidikan Guru (P3G), Guru dalam reformasi kelas masuk ke dalam 2 poin kegiatan, yaitu:[21]

a) Mengelola Program belajar mengajar meliputi, merumuskkan tujuan intruksional, mengenal dan

[21] W. Gulo, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Grasindo, 2002), 37; Lihat juga Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 38.

mendapatkan metode pembelajaran, memilih dan menyusun prosedur intruksional yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, mengenal kemampuan peserta didik, merencakan dan melaksanakan pengajaran remedial.

b) Mengelola kelas, meliputi: mengatur tata ruang kelas, menciptakan iklim bejar mengajar yang serasi.

2) MGMP juga berperan sebagai mediator yang diperlukan dalam upaya memprakarsai pengembangan dan peningkatan potensi guru tentang kurikulum dan sistem pengujian. Juga sebagai mediator dalam meningkatkan, mengembangkan dan peningkatan kompetensi guru terutama dalam meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan pengembangan kurikulum. Peran MGMP ini sangat membantu guru dalam mengembangkan kompetensi dan kemampuannya dalam mengajar, karena banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh seorang guru dalam menyampaikan materi untuk peserta didik.[22]

Guru sebagai mediator dari pemerintah pusat kepada para siswa. Terdapat 4 poin kegiatan, guru sebagai mediator dalam kompetensi dasar guru professional, yaitu:[23]

[22] Liliek Triani, *Analisis Kontribusi Peran…* 5
[23] W. Gulo, *Strategi Belajar…* 37

a) Menguasai Bahan meliputi menguasai bahan mata pelajaran dan kurikulum sekolah, dan menguasai bahan pendalaman / aplikasi pembelajaran

b) Menggunakan media sumber, diantaranya: mengenal, memilih, dan menggunakan media, membuat alat-alat bantu sederhana, menggunakan dan mengelola media laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar, mengembangkan laboratorium, dan menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar.

c) Menguasai landasan pendidikan meliputi: mengetahui konsep masalah pendidikan dengan sudut tinjauan sosiologis, filosofis, historis dan psikologis, mengelola interaksi belajar mengajar, memberikan motivasi belajar, dan memberikan penilaian kepada peserta didik dan memberikan laporan baik kepada orang tua maupun pemerintah.

d) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah meliputi, mempelajari struktur organisasi dan aministrasi sekolah, dan menyelenggarakan administrasi sekolah baik prinsip-prinsip dan prosedur pengelolaan program akademik.

3) Peran MGMP sebagai *Supporting Agency* , hal ini diperlukan dalam upaya memotivasi anggotanya untuk

meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya dalam KBM. Guru sebagai motivator dalam membina hubungan emosional kepada para siswa, sehingga memberikan dukungan motivasi semangat belajar. Selain itu guru juga sebagai konselor terhadap siswa yang memiliki kendala dalam mengikuti pembelajaran.[24]

Supporting Agency guru dalam 10 kompetensi dasar guru professional terdapat dalam 4 poin kegiatan diataranya:[25]

a) Mengelola interaksi belajar mengajar, meliputi: memberikan motivasi kepada peserta didik, mempelajari mekanisme psikologi belajar mengajar di sekolah, dan mempelajari cara berkomunikasi antar pribadi maupun lembaga
b) Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran, meliputi, mempelajari fungsi penilaian, menggunakan teknik dan prosedur penilaian, mengolah dan menginterpretasikan penilaian, dan menggunakan hasil penilaian untuk proses perbaikan belajar mengajar
c) Mengenal fungsi dan progam pelayanan BP diantaranya: menyelenggarakan fungsi dan layanan BP, mengidentifikasi kesulitan-kesulitan peserta didik, dan

[24] Liliek Triani, *Analisis Kontribusi Peran…* 5
[25] W. Gulo, *Strategi Belajar…* 37

membeikan pelayanan BP terutama pada bimbingan belajar peserta didik.

d) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

4) Peran MGMP sebagai Kolaborator diperlukan dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional guru.
5) Peran MGMP sebagai evaluator diperlukan dalam upaya melakukan evaluasi kinerjanya.
6) Peran MGMP sebagai Clinical and academic supervisor diperlukan dalam upaya memberikan program layanan supervisi akademik/klinis.

Sementara menurut Saondi MGMP mempunyai tujuan tidak lain menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru; menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksankan kegiatan belajar-mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatkan dan pemerataan mutu pendidikan; mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran guru, kondisi sekolah dan lingkungan; Membantu guru memperoleh informasi

teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan Iptek, kegiatan pelakanaan kurikulum, metodologi, dan sistem evaluasi sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan; saling berbagi informasi dan pengalaman dalam rangka menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.[26]

Fungsi dan peran MGMP adalah menurut Supriyadi bahwa, MGMP berfungsi ganda, yaitusebagai sarana untuk meningkatkan mutu guru yang telah berdinas, dan sekaligus memediasi kekurangan yang mungkin mereka bawa sebelum diangkat menjadiguru. Jelaslah bahwa MGMP merubah guru menjadi professional dalam menjalankan tugasnya. Organisasi dapat dikatakan efektif apabila memiliki danmemenuhi standar atau acuan sebagai landasan dalam melaksanakan program untuk mencapai visi dan misi. Dengan demikian maka MGMP mempunyai beberapa fungsi antara lain:[27]

1) Menyusun program jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin
2) Memotivasi para guru untuk mengikuti kegiatan MGMP secara rutin, baik di tingkat sekolah, wilayah, maupun kota

[26] Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010),81.
[27] Supriyadi,*Kelompok Kerja Guru dan Forum Guru Mata Pelajaran*,(Jakarta:Tarsito, 1999), 189.

3) Meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengujian/evaluasi pembelajaran di kelas, sehingga mampu mengupayakan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan di sekolah
4) Mengembangkan program layanan supervisi akademik klinis yang berkaitan dengan pembelajaran yang efektif
5) Mengembangkan silabus dan melakukan Analisis Materi Pelajaran (AMP), Program Tahunan (Prota), Program Semester (Prosem), Rencana Pelajaran (RPP), dan KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal), (Modifikasi RPP dengan memasukan pendidikan karakter bangsa, kewirausahaan, budaya lingkungan , anti korupsi, dan sebagainya)
6) Mengupayakan lokakarya, simposium dan sejenisnya atas dasar inovasi manajemen kelas, manajemen pembelajaran efektif (seperti: PAKEM-Pendekatan Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan-, joyful and *quantum learning*, hasil *classroom action research*, hasil studi komparasi atau berbagai studi informasi dari berbagai nara sumber, dan lain-lain.)
7) Merumuskan model pembelajaran yang variatif dan alat-alat peraga praktik pembelajaran program *Life Skill*, *Lesson study* dan PTK

8) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan MGMP Propinsi dan MGMP nasional serta berkolaborasi dengan MKKS dan sejenisnya secara kooperatif;

Langkah nyata yang dapat dilakukan agar MGMP berdaya antara lain sebagai berikut:[28]

1) Bantuan dana operasional MGMP dari Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat harus lebih diperbesar, seiring dengan 20% alokasi dana untuk pendidikan dari Pemerintah pusat
2) Adanya pertemuan rutin dua atau tiga bulan sekali antara Dinas Pendidikan, Pengawas, MKKS dan pengurus MGMP untuk melaporkan program MGMP yang telah dilakukan dan mengevaluasinya secara bersama-sama
3) Terjalinnya hubungan dan komunikasi yang baik antar pengurus MGMP di tingkat kabupaten/kota dan Propoinsi, sehingga secara bersama-sama dapat saling bekerjasama untuk mengatasi keterbatasan MGMP
4) Mengembangkan dan mengisi informasi serta materi yang terbaru serta menarik dalam website MGMP Online secara berkesinambungan oleh MGMP SMP dan SMA
5) Adanya pembinaan dari Dinas Pendidikan Kota/Kab, LPMP, Dinas Pendidikan Provinsi, P4TK dan lainnya secara terus-menerus dan berkelanjutan terhadap MGMP

[28]Ani Mistaria,*Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Profesionalisme guru*, (Junal Edukasi Musi Rawas,Vol. 1 No. 2 Desember 2014,ISSN:2354-9807),94-95.

6) Meningkatkan keterlibatan MGMP dalam kegiatan bersama Dinas Pendidikan

2. Tinjauan tentang Peningkatan Profesionalisme Guru

Hasan sebagaimana dikutip Widayati, mengemukakan guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai, *Pertama* dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21; *Kedua* penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia; *Ketiga*, pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *pre-service* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah.[29]

Guru profesional memiliki lima kuafikasi (1) akademik, (2) kompetensi, (3) sertifikat, (4) kesehatan lahir dan batin, dan (5) merealisasikan tujuan pendidikan. Secara khusus Joni, sebagaimana dikutip Widayati menyebut *The Four Pillars of Learning* yang lepas-

[29]Ani Widayati, *Studi Tentang Peran...*, 20.

konteks itu menjadi (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial.[30]

Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru untuk melaksanakan pembelajaran. Kompetensi kepribadian berkaitan dengan kemampuan guru untuk menjadi teladan yang dewasa, arif dan bijaksana. Kompetensi profesional atau kompetensi akademik berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai materi/bidang studi yang diajarkan, sedang kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengkomunikasikan bahan pelajaran.

Guru profesional akan dapat menyelenggarakan proses belajar mengajar yang menyenangkan, sehingga dapat mendorong kreativitas pada diri peserta didik. Guru profesional dituntut memiliki kode etik, yaitu norma tertentu sebagai pegangan yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh sikap anggotanya.

Menurut M. Ngalim Purwanto kompetensi professional guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Adapun faktor tersebut adalah sebagai berikut:[31]

---

[30]*Ibid.*

[31] M. Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 276

a. Faktor internal Faktor ini adalah faktor yang muncul dari dalam diri seseorang, seperti:
   1) Kesadaran
   2) Bakat dan Minat
   3) Motivasi
b. Faktor Eksternal Faktor ini adalah faktor yang muncul dari luar diri seseorang seperti:
   1) Latar belakang pendidikan
   2) Pengalaman
   3) Dukungan kepala sekolah
   4) Kontrol Masyarakat

Sementara menurut Purwanto sebagaimana dikutip Mustofa, guru harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:[32]

a. Memahami tuntutan standar profesi yang ada,
b. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan,
c. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewatorganisasi profesi,
d. Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayananbermutu tinggi kepada konstituen,
e. Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar

[32]Mustofa, *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia*, (Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 4 Nomor 1, April 2007), 85.

senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Selain yang disebutkan diatas, upaya pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru. Upaya tersebut dilakukan dengan meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai tingkat per sekolahan sampai perguruan tinggi. Program penyetaraan Diploma II bagi guru-guru SD, Diploma III bagi guru-guru SLTP dan Strata I (sarjana) bagi guru-guru SLTA. Meskipun demikian penyetaraan ini tidak bermakna banyak, kalau guru tersebut kurang memiliki daya untuk melakukan perubahan.[33]

Selain diadakannya penyetaraan guru-guru, upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah program sertifikasi sesuai amanat UU No. 14 Tahun 2005 pasal 42. Selain sertifikasi upaya lain yang telah dilakukan di Indonesia untuk meningkatkan profesionalisme guru, misalnya dengan mengaktifkan PKG (Pusat Kegiatan Guru, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), maupun KKG (Kelompok Kerja Guru) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalahmasalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya.[34]

Profesionalitas guru dijaga dan ditingkatkan dengan komitmennya untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan

---

[33]*Ibid*, 84.
[34]*Ibid.*

kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal oleh akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi kini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif, sehingga guru harus terus menyesuaikan dengan tuntutan zaman.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian yang dilakukan peneliti terhadap karya terdahulu, peneliti menemukan hasil penelitian yang relevan dengan tema penelitian ini, yaitu:

1. Jurnal karya Weni Indriyani, S.Pd.I. dan R. Misriah Ariyani, SE.,MM. tahun 2012 dengan judul "Pengaruh Antara Peran Organisasi Profesi Keguruan (PGRI) Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Ips Di Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka". Peran organisasi profesi keguruan (PGRI) diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi para guru serta berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi guru dan kesejahteraannya, sesuai dengan fungsi PGRI dalam UUD Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005 pasal 42, dan Sikdiknas pasal 10 ayat 1 dimana seorang guru harus memiliki 4 standar kompetensi guru sesuai dalam UUD Guru dan Dosen sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data

dilakukan dengan cara pemberian angket kepada guru IPS dan melakukan wawancara kepada ketua PGRI.[35]

2. Jurnal karya Sukmandari tahun 2012 dengan judul "Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Partisipasi Guru Dalam MGMP Terhadap Kompetensi Pofesional Guru Matematika SMP Di Kabupaten Jepara" Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, hasil penelitian menunjukkanterdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesionalguru, terdapat pengaruh positif partisipasi guru dalam MGMP terhadapkompetensi profesional guru, terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi danpartisipasi dalam MGMP secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru.[36]
3. Tesis karya Abdul Wahid Ahmadi dengan judul "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri" tahun 2016. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian diskriptif kualitatif. Subyeknya yaitu kepala sekolah. Adapun informannya yakni wakil kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data (1) observasi, (2) wawancara dan (3) dokumentasi. Data yang terkumpul dilakukan pemeriksaan keabsahan data, menggunakan triangulasi, dengan verifikasi dan pengecekan mengenai kecukupan referensi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif. Hasil penelitian ini

[35]Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 1, No. 1, Desember 2012: 58.
[36]Jurnal Pendidikan, Vol 1, No. 3, Desember 2012: 313.

adalah: (1) Perencanaan kompetensi manajerial yang dilakukan oleh kepala SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri meliputi: (a)Perencanaan berdasarkan visi, misi, tujuan sekolah, dan kebutuhan (*needassesment*); (b) Melibatkan seluruh unsur civitas akademika sekolah; (c)Melakukan rekrutmen guru GTT baru dan melakukan analisis jabatan pekerjaan;(d) dilakukan dalam rapat kerja. (2) Pelaksanaan kompetensi manajerial dalam meningkatkan profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri meliputi: (a) Mengikutkan dalam diklat, seminar, maupun workshop; (b) Studi lanjut; (c) Revitalisasi MGMP; (d) Membentuk forum silaturrahim antar guru; (e) Meningkatkan kesejahteraan guru; (f) Penambahan fasilitas penunjang; (g) Mengoptimalkan bimbingan konseling; (h) Studi banding ke sekolah lain, dan (i) sertifikasi guru. Sedangkan (3) evaluasi yang dilakukan oleh kepala SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri meliputi: (a) melakukan supervisi, baik secara personal maupun kelompok; (b) Teknik yang digunakan adalah secara langsung (*directive*) dan tidak langsung (*non direcvtive*); (c) Aspek penilaian dalam supervisi adalah presensi guru, kinerja guru di sekolah, perkembangan peserta didik, RPP, dan silabus; (d) menggunakan format SKP/DP3.[37]

[37]Tesis karya Abdul wahid Ahmadi dengan judul "*Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pancasila 8 logohimo Wonogiri*" tahun 2016.

4. Tesis karya Asih Pratiwi dengan judul "Pengaruh Pelaksanaan MGMP IPA Terpadu Dan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Tehadap Kompetensi Profesional Guru Bidang Stdi IPA SMP/MTS Se-Kota Magelang" tahun 2013. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan tiga variabel yaitu pelaksanaan MGMP IPA Terpadu, supervisi akademik oleh kepalasekolah, dan kompetensi profesional guru bidang studi IPA SMP/MTs. Hasil penelitianmenunjukkan; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikanantara pelaksanaanMGMP IPA Terpadu terhadap kompetensi profesional gurubidang studi IPA SMP/MTs se-Kota Magelang sebesar 17,25%; (2) terdapatpengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik oleh kepala sekolahterhadap kompetensi guru bidang studi IPA SMP/MTs se-Kota Magelang sebesar9,52%; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelaksanaan MGMP.[38]
5. Tesis karya Hidayatul Azizah dengan judul "Peran Manajemen MGMP Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru PAI SMA Di Kota Semarang" tahun 2012. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen. Hasil penelitian ini adalah MGMP memberikan kontribusi terhadap kompetensi dan profesionalitas guru PAI SMA di Kota Semarang melalui: a) Pendalaman dan pengayaan materi pembelajaran melalui

[38]Tesis karya Asih Pratiwi dengan judul "*Pengaruh Pelaksanaan MGMP IPA Terpadu Dan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Tehadap Kompetensi Profesional Guru Bidang Stdi IPA SMP/MTS Se-Kota Magelang*" tahun 2013.

kajian literatur yang terkait dengan PAI. b) Diskusi secara berkala tentang masalah-masalah yang terus berkembang yang terkait dengan pendidikan dan keislaman. c) Mengadakan dialog dengan pakar pendidikan dan keislaman serta masalah lain sebagai pengembangan wawasan. d) Melakukan pelatihan penggunaan ICT sebagai model dalam pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran manajemen MGMP dalam meningkatkan profesionalitas guru PAI memiliki peran yang sangat penting sehingga keterlibatan semua guru PAI SMA sangat diharapkan sesuai dengan tujuan pelaksanaan MGMP.[39]

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Perbedaan
1.	Weni Indriyani, dan R. Misriah Ariyani, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 1, No. 1, Desember 2012	Pengaruh Antara Peran Organisasi Profesi Keguruan (Pgri) Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Ips Di Kecamatan Ligung Kabupaten Majalengka	Peran organisasi profesi keguruan (PGRI) diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi para guru serta berperan aktif dalam meningkatkan kompetensi guru dan kesejahteraannya, sesuai dengan fungsi PGRI dalam UUD Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005 pasal 42, dan Sikdiknas pasal 10 ayat

[39]Tesis karya Hidayatul Azizah dengan judul "*Peran Manajemen MGMP Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru PAI SMA Di Kota Semarang*", tahun 2012.

			1 dimana seorang guru harus memiliki 4 standar kompetensi guru sesuai dalam UUD Guru dan Dosen sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas
2.	Sukmandari, Jurnal Pendidikan, Vol 1, No. 3, Desember 2012	Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Partisipasi Guru Dalam MGMP Terhadap Kompetensi Pofesional Guru Matematika SMP Di Kabupaten Jepara	hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru, terdapat pengaruh positif partisipasi guru dalam MGMP terhadap kompetensi profesional guru, terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi danpartisipasi dalam MGMP secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru.
3.	Abdul Wahid Ahmadi, Tesis tahun 2016	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pancasila 8	Perencanaan kompetensi manajerial yang dilakukan oleh kepala SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri. Pelaksanaan kompetensi manajerial dalam meningkatkan

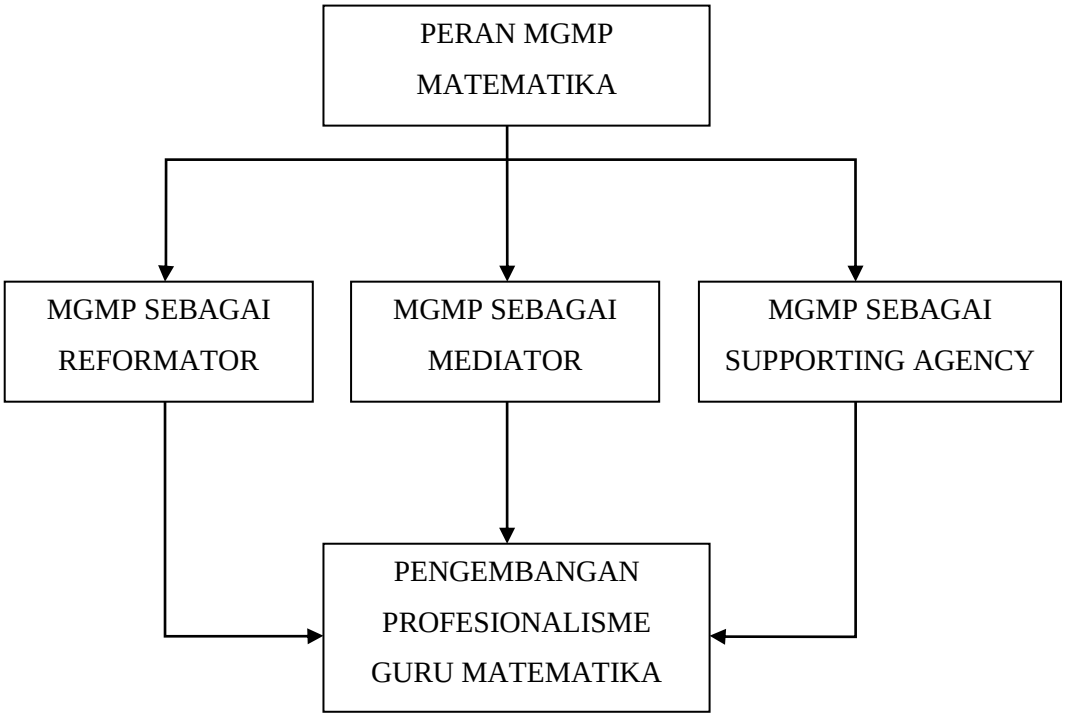
		Slogohimo Wonogiri" tahun 2016	profesionalisme guru yang dilakukan oleh kepala SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri evaluasi yang dilakukan oleh kepala SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri.
4.	Asih Pratiwi, Tesis tahun 2013,	Pengaruh Pelaksanaan MGMP IPA Terpadu Dan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Tehadap Kompetensi Profesional Guru Bidang Stdi IPA SMP/MTS Se-Kota Magelang	Hasil penelitian menunjukkan; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelaksanaan MGMP IPA Terpadu terhadap kompetensi profesional guru bidang studi IPA SMP/MTs se-Kota Magelang sebesar 17,25%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap kompetensi guru bidang studi IPA SMP/MTs se-Kota Magelang sebesar 9,52%; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelaksanaan MGMP
5.	Hidayatul Azizah, tesis tahun 2012	Peran Manajemen MGMP Dalam Meningkatkan	Hasil penelitian ini adalah MGMP memberikan kontribusi

		Profesionalitas Guru PAI SMA Di Kota Semarang	terhadap kompetensi dan profesionalitas guru PAI SMA di Kota Semarang melalui: a) Pendalaman dan pengayaan materi pembelajaran melalui kajian literatur yang terkait dengan PAI. b) Diskusi secara berkala tentang masalah-masalah yang terus berkembang yang terkait dengan pendidikan dan keislaman. c) Mengadakan dialog dengan pakar pendidikan dan keislaman serta masalah lain sebagai pengembangan wawasan. d) Melakukan pelatihan penggunaan ICT sebagai model dalam pembelajaran

Penelitian yang akan dilaksanakan ini, lebih memfokuskan kepada peran MGMP Matematika dalam meningkatkan profesionalisme guru, yakni dengan peran sebagai reformator dalam *classroom*, sebagai mediator, dan sebagai *supporting agency*, dalam pelaksanaan pembelajaran Matematika khususnya di SMPN 1 Sumbergempol, dan MTs N 1 Tulungagung.

C. Paradigma Pemikiran

Paradigma penelitian adalah kumpulan longgar dari sejumlah asumsi yang dipegang bersama, konsep atau proposisi yang mengarakan cara berpikir dan penelitian.[40] Dalam penelitian ini, paradigma yang dipakai adalah paradigma alamiah (naturalistik) yang bersumber mula-mula dari pandangan fenomenologis. Paradigma alamiah berusaha memfokuskan diri memahami suatu fenmena secara alamiah, seperti memahami perilaku manusia dari segi berpikir maupun bertindak.[41] Berikut gambaran skema mengenai alur pikir dalam penelitian ini:



Gambar Alur Paradigma Penelitian

[40] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 46.
[41] *Ibid.,* 52.