

PENGARUH MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) TERHADAP PENINGKATAN PROFESIONALISME DAN KINERJA MENGAJAR GURU SMA NEGERI KOTA TASIKMALAYA

Oleh:
Rosihan Anwar

Abstrak

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan wadah asosiasi atau perkumpulan bagi para guru mata pelajaran yang berada disuatu sanggar, sekolah kabupaten/kota yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/pelaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas. Kenyataan yang ditemui di lapangan, saat ini kiprah MGMP khususnya MGMP tingkat SMA secara umum belum berjalan secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Bahkan di beberapa tempat khususnya pada tingkat Kabupaten/Kota dan Provinsi, hal ini tidak berjalan sama sekali. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran tentang: Efektifitas pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran/ MGMP yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan profesionalisme dan kinerja mengajar guru mata pelajaran, pengaruh musyawarah guru mata pelajaran/MGMP terhadap peningkatan profesionalisme guru, dan pengaruh musyawarah guru mata pelajaran/MGMP terhadap peningkatan kinerja mengajar guru pada tingkat SMA Negeri di Kota Tasikmalaya..

Kata Kunci: MGMP, Profesionalisme Guru, Kinerja Mengajar Guru

A. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Pengembangan profesional guru harus diakui sebagai suatu hal yang sangat fundamental dan penting guna meningkatkan mutu pendidikan. Perkembangan profesional adalah proses dimana guru dan kepala sekolah belajar meningkatkan dan menggunakan pengetahuan, ketrampilan dan nilai secara tepat. Guru mempunyai peranan yang sangat penting untuk menjadikan anak didik memiliki akhlak mulia dan mampu menjaga kedamaian dan kerukunan.

Pada kenyataan di lapangan ternyata sebagian anak didik tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu guru yang disediakan oleh pemerintah untuk mengajar pada sekolah umum, khususnya di SMA Kota Tasikmalaya perlu memiliki profesionalisme dan kinerja mengajar yang baik dalam pengabdianya untuk mengarahkan anak didik kepada yang lebih baik. Salah satu yang diharapkan agar profesionalisme dan kinerja mengajar dimiliki oleh guru yang mengajar pada sekolah umum, terdapatnya tempat musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) termasuk di dalamnya musyawarah guru per mata pelajaran yang mempunyai tujuan seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2006:236) bahwa MGMP merupakan organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

Melalui kegiatan MGMP, para guru akan mampu meningkatkan kemampuannya dalam proses pembelajaran. Segala bentuk kesulitan yang dihadapi di lapangan akan mudah mencari solusinya dari guru peserta MGMP dan para pengawas. Seperti yang dikemukakan oleh Surya (2000:4) bahwa: Dalam melaksanakan fungsinya, guru tidak berbuat sendirian akan tetapi harus berinteraksi dengan guru lain yang terkait melalui suasana kemitraan yang bersifat sistematis, sinergik dan simbiotik. Demikian pula antar disiplin ilmu seharusnya saling berinteraksi dan bekerjasama dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul. Pendekatan interdisipliner dalam bentuk tim kerja merupakan suatu yang mutlak dan harus dijadikan landasan dalam kinerja guru.

Namun demikian, kenyataan yang ditemui di lapangan ialah bahwa kiprah MGMP khususnya MGMP tingkat SMA secara umum belum berjalan secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Bahkan di beberapa tempat khususnya pada tingkat Kabupaten/Kota dan Provinsi hal ini tidak berjalan sama sekali. Kenyataan ini dimungkinkan diakibatkan oleh adanya hambatan kordinasi antara pengurus MGMP tingkat SMA atau guru mata pelajaran itu sendiri dan kurang dukungan dari penentu kebijakan baik pada tingkat sekolah (Kepala Sekolah), Kabupaten/Kota (Dinas), Propinsi bahkan sampai tingkat pusat. Oleh karena itu dalam rangka mengoptimalkan kembali peranan MGMP tingkat SMA sebagai wadah kordinasi antara guru mata pelajaran di sekolah, program yang menunjang pengurus MGMP tingkat SMA menjadi sangat penting.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP merupakan suatu wadah atau asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar/kabupaten/kota yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar, dan bertukar pikiran, serta pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar guru sebagai praktik/perilaku perubahan reorientasi pembelajaran di kelas Depdiknas, (2004:1).

Peranan MGMP antara lain: a) Mengakomodir aspirasi dari oleh dan untuk anggota; b) Mengakomodasi aspirasi masyarakat/*stakeholders* dan siswa; c) Melaksanakan perubahan yang lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran; dan d) Mitra kerja Dinas Pendidikan dalam menyebarkan informasi kebijakan pendidikan. Adapun Fungsi MGMP menurut Mangkoesapoetra (2004:3) adalah: a) Menyusun program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang serta mengatur jadwal dan tempat kegiatan secara rutin; b) Memotivasi para guru untuk mengikuti kegiatan MGMP secara rutin; dan c) Meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengujian/evaluasi pembelajaran di kelas.

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam pertemuan MGMP menurut pedoman MGMP (2004:5) antara lain: a) Meningkatkan pemahaman kurikulum; b) Mengembangkan silabus dan sistem penilaian; c) Mengembangkan dan merancang bahan ajar; d) Meningkatkan pemahaman tentang pendidikan berbasis luas (*Broad based education*) dan pendidikan berorientasi kecakapan hidup (*life skill*); e) Mengembangkan model pembelajaran efektif; f) Mengembangkan dan melaksanakan analisis sarana pembelajaran; g) Mengembangkan dan melaksanakan pembuatan alat pembelajaran sederhana; h) Mengembangkan dan melaksanakan program pembelajaran berbasis komputer; dan i) Mengembangkan media dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Moh. Surya (2000:24) menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat diwujudkan penampilan kerja sebagai guru secara tepat.

Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD) merupakan suatu ketetapan politik bahwa pendidik adalah pekerja profesional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional. Dengan itu diharapkan, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut. Dalam UUGD ditentukan bahwa seorang:

1. Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran.
2. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru untuk guru dan S-2 untuk dosen.
3. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.
 - a. Kompetensi Pedagogik. Adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
 - b. Kompetensi Kepribadian. Adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
 - c. Kompetensi Sosial. Adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat.
 - d. Kompetensi Profesional. Adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan.

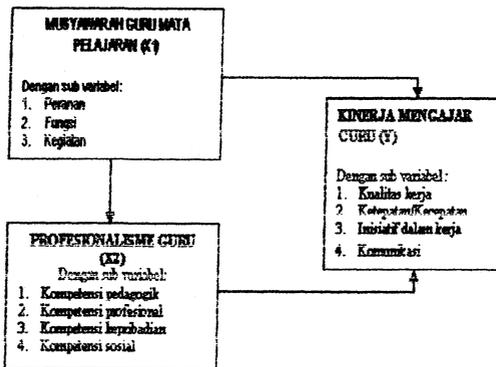
Secara konseptual yang dimaksud kinerja mengajar guru menurut Hamzah (2008:93) adalah merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Dalam hal ini tugas-tugas rutin sebagai seorang guru adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, atas tugas-tugas pembelajaran serta melaksanakan pembelajaran.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang menurut Gibson (1999), Keith Davis, (1964:484), Arikunto (1999) dapat diklasifikasikan atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain kemampuan, intelegensi, sikap, minat dan persepsi, motivasi kerja, pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri guru itu sendiri, seperti sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, supervisi, struktur tugas, insentif, suasana kerja serta lingkungan kerja.

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria atau aspek, menurut Castetter dalam Mulyasa, (2003) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: a) Karakteristik individu, b) Proses, c) Hasil dan d) Kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil. Sedangkan T. R. Mitchell (Sedarmayanti, 2001), menyatakan bahwa kinerja meliputi bebrapa aspek yaitu: a) *Quality of work* (kualitas kerja); b) *Promptness* (ketepatan/kecepatan); c) *Initiative* (inisiatif); d) *Capability* (kemampuan), dan d) *Communication* (komunikasi). Dari kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran atau indikator dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja Guru.

C. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Kerlinger (Sugiyono, 2006:7) yang dimaksud dengan Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini untuk menguji konsistensi teori dan sesuai dengan penelitian terdahulu model penelitian yang dilakukan bersifat empiris dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari Variabel Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP (X) terhadap profesionalism guru (Y) dan kinerja mengajar guru (Z) pada SMA Negeri Kota Tasikmalaya dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Desain Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru mata pelajaran yang tersebar pada 10 SMA Negeri yang ada di Kota Tasikmalaya. Penarikan sampel dilakukan secara random dengan menggunakan teknik random sampling. Dalam penelitian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: a) Dilakukan random pada guru SMA Negeri Kota Tasikmalaya yang akan dijadikan populasi target, untuk memilih sampel yang akan diteliti; dan b) Sampel dibagi terdiri dari 75 orang guru, yang akan dipilih secara random.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Hasil total skor MGMP beserta indikator yang ditelitinya, dan klasifikasi skor yang diperoleh, disajikan dalam Tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Hasil Rekapitulasi Total Skor dan Kategori MGMP

Musyawah Guru Mata Pelajaran	Skor	Kategori
Total Skor Peran MGMP	2806	Tinggi
Total Skor Fungsional MGMP	2966	Tinggi
Total Skor Kegiatan MGMP	3422	Tinggi
Total Skor MGMP	9194	Tinggi

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

Hasil total skor pada Tabel menunjukkan bahwa secara total skor MGMP berada dalam kategori tinggi dengan skor 9.194. Skor total MGMP tersebut berada pada rentang kriteria klasifikasi antara 7.653-9.453 yang termasuk dalam kategori tinggi karena ketiga interaksi sub variabel atau unsur pembentuk MGMP, yaitu (1) Peran MGMP dengan kategori tinggi, (2) Fungsional MGMP dengan kategori tinggi, serta (3) Kegiatan MGMP dengan kategori tinggi.

B. Profesionalisme Guru

Tabel 1.2

Hasil Rekapitulasi Total Skor dan Kategori Profesionalisme Guru

Profesionalisme Guru	Skor	Kategori
Total Skor Kompetensi Pedagogik	3334	Sangat Tinggi
Total Skor Kompetensi Profesional	2036	Sangat Tinggi
Total Skor Kompetensi Kepribadian	2770	Sangat Tinggi
Total Skor Kompetensi Sosial	2019	Sangat Tinggi
Total Skor Profesionalisme Guru	10.159	Sangat Tinggi

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

Hasil total skor pada Tabel menunjukkan bahwa secara total skor Profesionalisme Guru berada dalam kategori sangat tinggi dengan skor 10.159. Skor total profesionalisme guru tersebut berada pada rentang kriteria klasifikasi antara 9.454 – 11.254.

C. Kinerja Mengajar Guru

Hasil total skor kinerja mengajar guru beserta indikator yang ditelitinya, dan klasifikasi skor yang diperoleh, disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 1.3

Hasil Rekapitulasi *Scoring* dan Kategori Kinerja Mengajar Guru

Dimensi Penilaian kinerja	Skor	Kategori
Total Skor Kualitas Kerja	1964	Tinggi
Total Skor Kecepatan/Ketepatan Kerja	2160	Tinggi
Total Skor Inisiatif Kerja	3050	Sangat Tinggi
Total Skor Komunikasi	2222	Sangat Tinggi
Total Skor Kinerja Mengajar Guru	9396	Tinggi

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

Hasil total skor pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa secara total skor Kinerja Mengajar Guru berada dalam kategori tinggi dengan skor 9.396. Skor total kinerja mengajar guru tersebut berada pada rentang kriteria klasifikasi antara 7.653 – 9.453 yang termasuk dalam kategori tinggi karena keempat interaksi sub variabel atau unsur pembentuk kinerja mengajar guru, yaitu (1) Kualitas kerja dengan kategori tinggi, (2) Kecepatan/ketepatan kerja dengan kategori tinggi, (3) Inisiatif kerja dengan kategori sangat tinggi serta (4) Komunikasi dengan kategori sangat tinggi.

D. Pengaruh MGMP terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan antara variabel MGMP dengan variabel profesionalisme guru memiliki hubungan yang positif yaitu sebesar 0,527. Apabila diinterpretasikan, maka koefisien korelasinya berada dalam kategori yang cukup kuat. Makna hubungan positif disini ialah, jika MGMP ditingkatkan, maka profesionalisme guru akan meningkat. Jadi setiap upaya dalam memaksimalkan MGMP akan meningkatkan pula secara positif profesionalisme guru.

Selain itu, konstanta yang diperoleh sebesar 94,211 menyatakan jika tidak ada MGMP, maka tingkat profesionalisme guru sebesar 94,211. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,337 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kali untuk MGMP, maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 0,337. Dan sebaliknya, jika MGMP turun sebesar 0,337 maka profesionalisme guru juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,337. MGMP berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru sebesar 27,7%, dan sisanya sebesar 73,3,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya sarana dan prasarana sekolah.

E. Pengaruh MGMP terhadap Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel MGMP dengan variabel kinerja mengajar guru memiliki hubungan yang positif yaitu sebesar 0,330. Apabila diinterpretasikan, maka koefisien korelasinya berada dalam kategori yang rendah. Konstanta yang diperoleh sebesar 99,391 menyatakan bahwa jika tidak ada MGMP, maka tingkat kinerja mengajar guru sebesar 99,391. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,211 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kali untuk MGMP, maka kinerja mengajar guru akan meningkat sebesar 0,211. Dan sebaliknya,

jika MGMP turun sebesar 0,211 maka profesionalisme guru juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,211. MGMP mempengaruhi kinerja mengajar guru sebesar 10,9%, dan sisanya sebesar 89,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya media dan alat pembelajaran.

Menurut Desain Induk Pelatihan Peningkatan Mutu Pembelajaran (Depdiknas, 2001). Salah satu pembinaan dalam usaha meningkatkan mutu guru yang sekarang sedang dijalankan adalah dengan cara mengembangkan kegiatan MGMP. Upaya peningkatan mutu pembelajaran yang dilakukan melalui MGMP diarahkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang bermuara pada peningkatan hasil belajar siswa, meliputi peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru baik dalam pemahaman dan pengembangan materi, pemilihan metoda dan strategi pembelajaran, penggunaan/pembuatan media dan alat peraga sederhana, pelaksanaan penilaian, pemberian bimbingan, pengelolaan kelas, pengembangan sikap profesionalisme, dan penerapan inovasi dan perkembangan baru dalam dunia pendidikan.

F. Pengaruh MGMP dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel MGMP dengan variabel kinerja mengajar guru memiliki hubungan yang positif yaitu sebesar 0,330. Apabila diinterpretasikan, maka koefisien korelasinya berada dalam kategori rendah. Sedangkan hubungan antara variabel MGMP dengan profesionalisme guru memiliki hubungan yang positif yaitu sebesar 0,526. Apabila diinterpretasikan, maka koefisien korelasinya berada dalam kategori yang cukup kuat. Dengan demikian, variabel profesionalisme guru memiliki keeratan hubungan yang lebih tinggi terhadap MGMP dibandingkan kinerja mengajar guru.

Konstanta yang diperoleh sebesar 44,004 menyatakan jika tidak ada MGMP dan profesionalisme guru, maka tingkat kinerja mengajar guru sebesar 44,004. Sedangkan koefisien regresi MGMP sebesar 0,015 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kali untuk MGMP, maka kinerja mengajar guru akan meningkat sebesar 0,015. Dan sebaliknya, jika MGMP turun sebesar 0,015 maka kinerja mengajar guru juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,015. Sedangkan koefisien regresi profesionalisme guru sebesar

0,586 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kali untuk profesionalisme guru, maka kinerja mengajar guru akan meningkat sebesar 0,586. Dan sebaliknya, jika profesionalisme turun sebesar 0,586 maka kinerja mengajar guru juga diprediksi akan mengalami penurunan sebesar 0,586. Nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,353, hal ini menunjukkan bahwa MGMP dan profesionalisme guru mempengaruhi kinerja mengajar guru sebesar 35,3%, dan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya metode pembelajaran.

Menurut Mangkunegara (2004:67), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan keampuan sesungguhnya (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya aka dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran. Dalam hal ini, berarti berkenaan dengan profesionalisme guru.

Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Mecielland (Mangkunegara, 2004:68) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. (Asrorun Ni'am Sholeh, 2006:9).

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan MGMP berada dalam kategori tinggi; secara keseluruhan profesionalisme guru berada dalam kategori sangat tinggi; dan secara keseluruhan kinerja mengajar guru berada dalam kategori tinggi.
2. MGMP berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru sebesar 27,7%, dan sisanya sebesar 73,3,00% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya sarana dan prasarana sekolah.
3. MGMP mempengaruhi kinerja mengajar guru sebesar 10,9%, dan sisanya sebesar 89,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya media dan alat pembelajaran.
4. MGMP dan profesionalisme guru mempengaruhi kinerja mengajar guru sebesar 35,3%, dan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya metode pembelajaran.

H. REKOMENDASI

Berikut ini dikemukakan beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada :

1. Pengurus MGMP SMA Kota Tasikmalaya. Peran, fungsi dan kegiatan MGMP perlu ditingkatkan dengan melibatkan seluruh stakeholders pendidikan sehingga MGMP mampu memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kualitas pendidikan, profesionalisme guru serta kinerja guru.
2. Kepala sekolah, sebagai administrator harus mampu melaksanakan pembinaan bagi para guru terkait dengan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran.
3. Para guru harus mau dan mampu mengembangkan kompetensi yang dimilikinya agar dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik.
4. Tindak lanjut hasil penelitian. Hasil penelitian ini kiranya dapat berguna dan dijadikan sebagai salah satu literature untuk meneliti yang berkaitan dengan peran MGMP untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kinerja mengajar guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Cruickshank, D.R. (1990). *Research that Informs Teachers and Teacher Educators*. Bloomington: Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Dedi Supriadi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2004). *Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK.
- Kane, J.S. (1986). *Performance Distribution Assessment*. Dalam Berk, R.A. (Eds). *Performance assessment* (pp. 237-273). Baltimore: The Johns Hopkins University Press
- Muhammad Arifin Ahmad. (2004). *Kinerja Guru Pembimbing Sekolah Menengah Umum*. Disertasi doktor, tidak diterbitkan. Universitas Negeri Jakarta.
- Nana Sudjana. (2002). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Suryadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas*. Yogyakarta: BPFE
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Tillar H.A.R.. (2002). *Perubahan Sosial dan Pendidikan: Pengantar Pedagogik Transformatif untuk Indonesia*. Jakarta: PT Garsindo.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. (2003). *Tentang sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara.
- Udin Syaefudin Sa'ud. (2008). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syaiful Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan: Pemberdayaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Masyarakat dalam Manajemen Sekolah*. Bandung: CV. Alfabeta.