EDUSIANA: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam
||Volume||8||No||2||Hal|| 22-34||2021||
Available online at: http://journal.stainim.ac.id/index.php/edusiana/issue/view/jrl
||P-ISSN: 2355-2743; E-ISSN: 2549-3612||

Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Ma Di Kabupaten Pasuruan

Novi Ariyanti
Email: *noviariyanti2017@gmail.com*
IAI Darullughah Wadda'wah, Indonesia

Muhammad Ubaidillah
IAI Darullughah Wadda'wah, Indonesia

Article History:
Dikirim:
6 Mei 2021

Direvisi:
30 Juni 2021

Diterima:
25 Agustus 2021

Korespondensi Penulis:
HP / WA : 085850918472

ABSTRAK *: Guru merupakan subyek utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan, yakni keberhasilan sekolah khususnya prestasi siswa. Dengan kedudukan semacam ini guru harus selalu berupaya meningkatkan kompetensinya. Namun berdasarkan data di lapangan menunjukkan bahwa: 1) Guru belum maksimal pada 4 kompetensi, 2) Beberapa guru belum memiliki kualifikasi akademik S1 dan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu (mismatch) dan 3) Supervisi kelas belum dilaksanakan secara berkala oleh kepala sekolah. Dengan demikian dibutuhkan pembinaan kepada guru melalui organisasi pebelajar atau forum diskusi guru musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen MGMP dalam meningkatkan kompetensi guru MA di Kabupaten Pasuruan didasarkan pada fungsi fungsi manajerial yang terdiri: 1)Perencanaan : analisis kebutuhan dan tujuan dengan mengadakan rapat pengurus harian yang mengacu pada hasil konsultasi dengan pihak eksternal dan visi misi MGMP, perumusan kegiatan, dan pelibatan sumber daya MGMP, 2) Pelaksanaan meliputi implementasi kegiatan baik rutin dan pengembangan, penggunaan anggaran dan metode pelaksanaan program MGMP yakni metode telaah khusus, diskusi dan pemberian tugas, 3) Evaluasi mencakup evaluasi mandiri dan pemantauan internal.*

Kata Kunci : ***Manajemen MGMP, Kompetensi guru MA.***

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan sebuah aktivitas yang mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Konsep manajemen tidak hanya berkembang di sektor industri namun juga dibidang pelayanan atau publik seperti lembaga pendidikan. terdapat beberapa unsur dalam manajemen yang jika dicermati dengan baik unsur manusia atau *man* merupakan unsur yang pertama dan mendasar dalam mengoperasikan segala sumber daya dan potensi yang ada dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus dan serius. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan yang bersifat terintegrasi dan holistik dalam mengubah perilaku orang orang yang teribat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan.

Di antara bentuk pembinaan dan peningkatan kompetensi guru yakni pendidikan dan pelatihan (diklat). Pendidikan dan pelatihan dianggap menjadi sarana dalam meningkatkan dan mendukung produktivitas kerja maupun etos kerja karyawan. Menurut Mangkuprawira manfaat pelatihan dan pengembangan yang diadopsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategik adalah : a) memperbaiki moral pekerja, b) membantu orang mengidentifikasi tujuan perusahaan, c) membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik, d) membantu perkembangan, keterbukaan dan kepercayaan ,e) memperbaiki komunikasi anatara kelompok dan individual, f) membantu dalam orintasi karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan promosi, g) menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati.[1] Pendidikan dan pelatihan dapat diselenggarakan oleh organisasi pebelajar atau forum diskusi guru seperti kelompok kerja madrasah (KKM), kelompok kerja guru (KKG), maupun musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

Namun berdasarkan data baik berupa observasi, wawancara dan dokumentasi yang berhasil dihimpun di lapangan terdapat potret aktual yang menunjukkan bahwa beberapa guru belum maksimal pada kompetensi kompetensi tersebut. Misalnya pada kompetensi pedagogik dan profesional. Kondisi ini muncul ketika peneliti mengamati pembelajaran di sebuah Madrasah Aliyah di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Pasuruan, nampak bahwa guru kurang memperhatikan karakteristik mata pelajaran dan kondisi siswa yang memiliki kesulitan dan kemudahan yang berbeda beda dalam mengikuti pelajaran.

[1] Mangkuprawira, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 136-138

Beberapa kondisi tersebut adalah: a) kurangya persiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang mengakibatkan iklim dan interkasi guru dan siswa maupun siswa dengan siswa terkesan pasif dan tidak bergairah, b) penggunaan metode ceramah cenderung mendominasi pembelajaran sehingga menjadikan atsmosfer kelas yang monoton, c) guru terbatas dalam menggunakan literatur pendukung, d) siswa belum mengalami ketuntasan belajar, d) Minimnya saluran informasi dan jalinan komunikasi yang berhubungan dengan pengembangan karir guru serta e) kepala sekolah jarang mengadakan supervisi kelas sehingga tidak memiliki gambaran konkrit tentang kualitas mengajar guru. Kondisi ini harus disikapi dengan obyektif dan bijak. Jika hal ini tidak segera diperhatikan maka dikhawatirkan profesi guru akan akan sulit mendapat kepercayaan dari *customer* pendidikan dan kurang diapresiasi misalnya melalui program sertifikasi guru. Kenyataaan lainnya adalah terdapat beberapa guru yang belum memiliki kualifikasi akademik S1 dan beberapa guru juga tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. . Berikut data yang diambil dari beberapa madrasah aliyah di kelompok kerja madrasah MA Ma'arif Sukorejo

Data Rekapitulasi kualifkasi akademik guru Madrasah Aliyah

Madrasah Aliyah (MA)	**Jumlah guru**	**S1**		**Belum S1(Diploma dan SMA)**
		Match	**Mismatch**	
Duren Sewu	22	15	6	1
Miftahul Huda	22	13	3	6
Sunan Giri	22	18	4	-
Informatika-Darul ulum	17	12	1	4
Miftahul falah	20	12	8	-
Total	103	70	22	11

Sumber: Data lembaga MA Duren Sewu, MA Miftahul Huda, MA Sunan Giri, MA Informatika Darul Ulum, dan MA Miftahul Falah, 2013)

Dengan kondisi semacam ini maka dibutuhkan sebuah wadah atau organisasi yang dilaksanakan secara komprehensif dan berkala serta bersifat terbuka dan bersahabat sehingga menimbulkan kesan nyaman tanpa ada unsur menggurui maupun menyalahkan karena dapat melibatkan teman sejawat sebagai mentor atau tutor. Di samping itu forum komunikasi atau wadah tersebut memiliki program yang direncanakan dengan matang sehingga dapat

diimplementasikan dengan optimal melalui manajemen dan komitmen dalam meningkatkan kompetensi guru. Satu dari beberapa wadah tersebut yang cukup representatif di jenjang tingkat sekolah menengah atas (SMA) atau madrasah aliyah (MA) adalah musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

Beberapa penelitian terdahulu terkait MGMP menunjukkan bahwa dinamika organisasi MGMP dapat meningkat melalui pendampingan manajemen MGMP. Dengan adanya kegiatan MGMP memberikan dampak dan manfaat bagi ketua baik memahamai tugas dan fungsinya maupun anggota MGMP dapat bersosialisasi dengan baik dan produktif, adanya hubungan saling ketergantungan antara anggota dan pengurus maupun anggota dan anggota.[2] (Setyani, 2012). Selain itu penelitian Rosihan anwar menyatakan bahwa 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 [3](Anwar, 2011). Berdasarkan potret faktual yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberi gambaran perencaaan, pelaksanaan dan evaluasi manajemen MGMP dalam meningkatkan kompetensi guru MA di Kabupaten Pasuruan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah berupaya untuk mendeskripsikan dan menelaah tentang manajemen "Musyawarah Guru Mata Pelajaran dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Pasuruan". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analaisis melalui studi kasus. Dalam penelitian kualitatif manusia sebagai sumber data utama dan hasil penelitiannya berupa kata kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaaan sebenarnya (alamiah). Creswell mengungkapkan bahwa bentuk data kualitatif dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis informasi dasar yaitu pengamatan nonpartisipan dan partisipan, wawancara tertutup dan terbuka , dokumen dari yang bersifat pribadi hingga bersifat publik, dan bahan audiovisual [4]. Sementara itu teknik teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah model interaktif yang dirumuskan oleh Miles dan huberman yakni pengumpulan data, reduksi data, display data , mengambil

[2] Nanik-Sri Setyani. UM.Peningkatan Dinamika Organisasi MGMP Melalui Pendampingan Berbasis Pembelajaran Orang Dewasa. Disertasi PPs UM Malang.2012. hlm,v

[3] Rosihan Anwar .Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Peningkatan Profesionalisme dan Kinerja Mengajar Guru SMA Negeri Kota Tasikmalaya" *TESIS*, PPs UPI Bandung,2010 hlm v

[4] Creswell, J. W. Riset Pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)

kesimpulan dan verifikasi.[5] Tirangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data yang dimanfaatkan untuk mendalami data dari narasumber seperti: foto, laporan kegiatan hasil observasi dan hasil wawancara.[6]

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Perencanaan MGMP dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MA di Kabupaten Pasuruan

Guru merupakan subyek utama dalam pendidikan yang mempunyai tugas dan peran yang vital dalam pendidikan. Disebut demikian sebab guru adalah penentu keberhasilan pembelajaran dan pendidikan. Dari sosok ini lah siswa dapat meneladani dan memperoleh pengetahuan baik secara afeksi, kognitif dan psikomotor yang pada akhirnya akan terjadi perubahan tingkah laku menjadi probadi yang agamis dan beprestasi. Khususnya pada jenjang pendidikan di SMA maka figure guru yang bersahabat dan memiliki *image* yang bisa dijadian uswah sehingga siswa dapat mengimitasi bahkan mengidentifikasi nilai nilai yang tercermin dari guru. Untuk mewujudkan hal tersebut maka perlu penanganan yang sistematis melalui forum pembelajaran dengan manajemen yang mampu merumuskan hingga mengimplementasikan konsep konsep pengembangan sumber daya guru. Beberapa diantaranya dapat terlaksana melalui yakni MGMP.

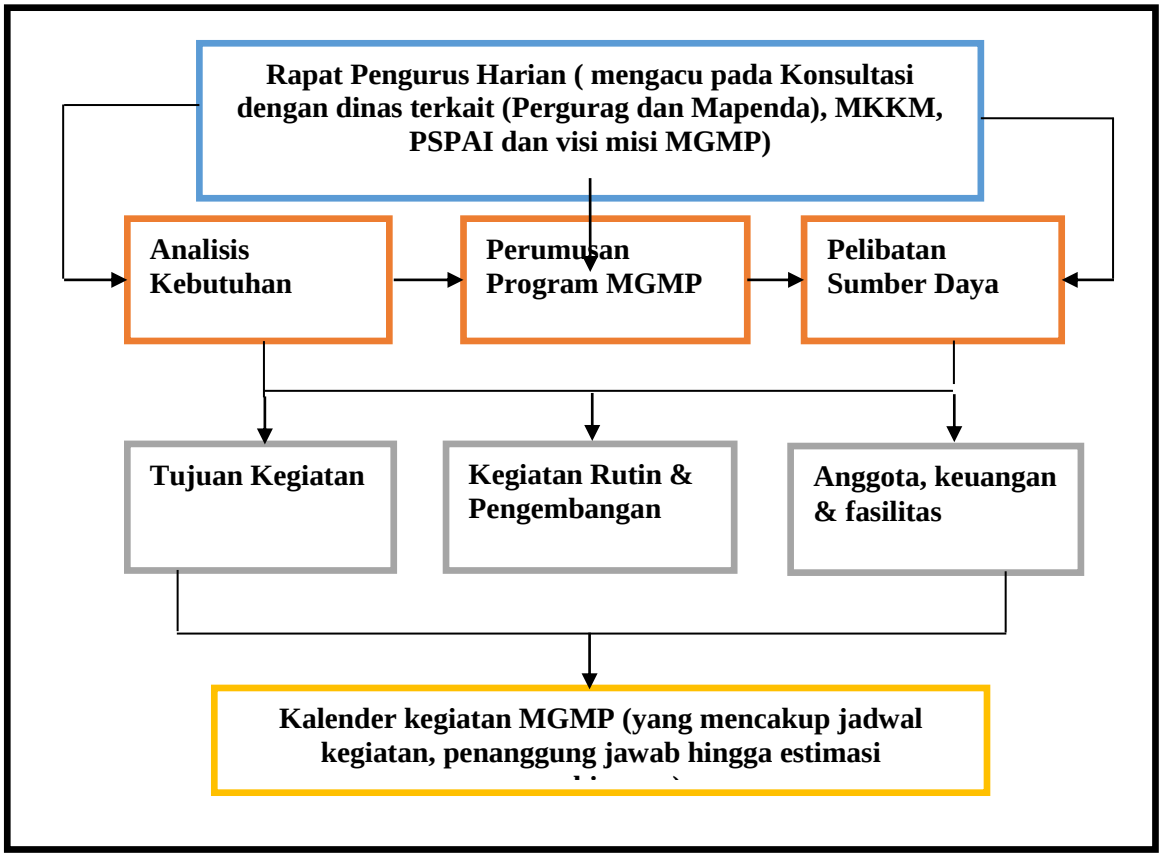
MGMP merupakan wadah komunikasi yang fokus melaksanakan program pengembangan kompetensi guru. Hal ini terkait dengan amanat pada UU RI No. 20/2003 tentang sistem pendidikan nasional (SISDIKNAS) pasal 39 ayat 2 yang menyebutkan bahwa guru pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi. Serta UU RI No. 14/2005 tentang guru dan dosen pasal 14 poin 1 (h), guru memiliki kebebasan untuk berserikat dan organisasi profesi.[7]

Terdapat tiga hal dalam perencanaan MGMP yakni; analisis kebutuhan, perumusan program dan pelibatan sumber daya. berikut penjabrannya. Analsis kebutuhan dan tujuan didasarkan pada kebutuhan guru dan tujuan dalam mengembangkan kompetensi guru baik

[5] Iskandar, Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial, (Jakarta : Gaung Persada Press, 2008), h.222
[6] Sugiyono. Metode Penelitan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. (Bandung:Alfabeta, 2010)
[7] Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. *Standar pengembangan kelompok kerja guru (KKG) musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)*. (Jakarta:2008) h, 4

pedagogik, professional, kepribadian dan sosial. Perumusan kegiatan diklasifikan menjadi kegiatan baik rutin dan pengembangan. Sedangkan pelibatan sumber daya seperti pihak internal

dan eksternal, ada anggaraan yang disediakan oleh Pergurag hingga fasilitas. Ketiga proses tersebut tertuang alam kalender kegiatan yang mencakup komponen kegiatan, jadwal hingga estimasi biaya. Adapun proses perencanaan MGMP dapat digambarkan pada skema berikut ini:



Gambar 1. Skema Perencanaan MGMP dalam meningkatkan Kompetensi Guru MA di Kabupaten Pasuruan

Pada perencanaan dibutuhkan langkah langkah strategis yang didasarkan pada visi, misi maupun tujuan sebuah lembaga. Dari visi, misi tersebut dijabarkan ke dalam program kerja baik jangka panjang maupun jangka pendek. Dalam menentukan program kerja sangat perlu didasarkan pada kebutuhan atau *need assessment.* Dalam menentukan program kerja sangat perlu didasarkan pada kebutuhan atau *need assessment.* Hal ini sejalan dengan pendekatan logis terhadap perencaaan yang beberapa di antaranya meliputi langkah langkah sebagai berikut: a) memperhatikan lingkungan politis, ekonomis, dan kompetitif di masa yang akan datang, b)

visualisasi peranan yang dikehendaki daripada organisasi di dalam lingkungan ini, c) merasakan

kebutuhan kebutuhan dan keperluan langganan.[8] Kaitannya pada kompetensi guru madrasah aliyah, maka *need aseement* nya adalah fokus pada jabaran masing masing kompetensi baik pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Dalam perencanaan MGMP Kabupaten Pasuruan ini cukup menegaskan bahwa dalam mengambil langkah strategis diperlukan komunikasi dari berbagai pihak guna menghimpun informasi yang lengkap dan cermat dalam menentukan tahap berikutnya. Dengan demikian dalam menganalisis kebutuhan dan tujuan MGMP diperlukan musyawarah atau rapat untuk saling berkomunikasi dari berbagai elemen baik internal dan eksternal dalam organisasi tersebut.

Sementara itu guna menindaklanjuti hasil komunikasi dengan berbagai pihak dan rapat kerja yang didalamnya membahas tentang penentuan program yang sesuai dengan kebutuhan guru dan menjadi hal cukup konstekstual. Beberapa program yang telah dirumuskan oleh pengurus MGMP Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut : a) Workshop dan Penyusunan perangkat pembelajaran pembelajaran yang inovatif b) *Lesson Study* (LS), c) pelatihan pembuatan media pembelajaran tiap mata pelajaran kerja sama dengan TLC Pasuruan, d) Pembuatan Modul Ujian Nasional dan Pelatihan PTK, e) Pembuatan Kurikulum *Integrated* Berbasis Qur'an Hadis, f) Pelatihan Blog guru.

Pada tahap perumusan program tersebut mencerminkan dimensi fungsi perencanaan yaitu: pra rencana, merumuskan rencana, perincian rencana, implementasi rencana dan revisi dan perencanaan kembali. Di samping itu perincian rencana yang merupakan klasifikasi dan detail dari tiap rencana serta tergambar dalam berbagai konsep dan program MGMP MA. Hal ini patut dipertimbangkan untuk menentukan jenis pelatihan, sebab landasan utama menjadi figur guru yang berkompeten dan teladan adalah dengan menghayati sifat sifat Rosul yang memiliki segala

kriteria dan indikasi menjadi seorang guru bahkan pemimpin bagi umatnya. Jika hal ini disadari dengan baik maka muatan muatan kompetensi guru yang dalam Sisdiknas akan berjalan dengan baik. Demikian pula pada pelatihan dan pengembangan di kompetensi

[8]Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. (Ciputat: Ciputat press,2005) h. 61

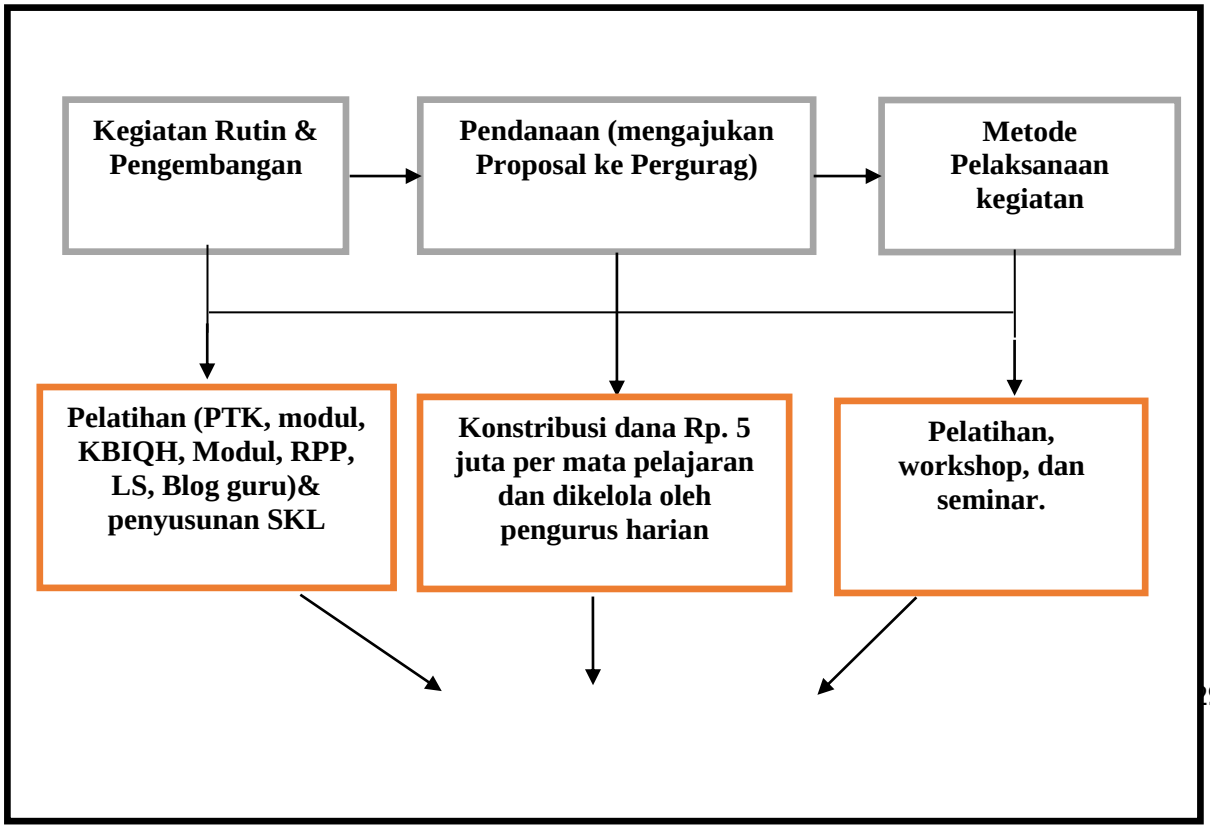
kepribadian dan social perlu mendapat perhatian yang maksimal karena selama ini orientasi kegiatan MGMP hanya pada kompetensi pedagogik dan profesional.

Pada tahap pelibatan sumber daya akan mengarah pada tahap *organizing*, dan pelibatan sumber daya yang dimaksud masih dalam tataran rumusan atau konsep dan pengajuan proposal

bantuan dan pendanaan dan menjalin mitra kerja dengan pihak lain misalnya pusat pengembang madrsah (P2M) dan *teacher learning and center* (TLC). Pelibatan sumber daya harus memperhatikan prinsip kefektifan dan kefisiean, hal ini sejalan degan tujuan manajemen adalah mencapai kinerja organisasi secara produktif, efisien, efektif dan berkualitas. Produktif dalam arti ketepatan dalam menggunakan metode, atau cara kerja dan alat yang tersedia. Kualitas dalam hal ini yaitu jasa / produk yang menyamai bahkan melebihi dari harapan pelanggan. Efektif merupakan kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan, sedangkan efisien merupakan bagaimana tujuan itu dicapai dengan memiliki efisiensi waktu, biaya, tenaga dan sarana.

b. Pelaksanaan Kegiatan dan Program MGMP MA Kabupaten Pasuruan

Pelaksanaan program diawali dengan merumuskan kegiatan rutin dan pengembangan dengan memperhatikan anggaran dan proposal yang telah disetujui oleh kementrian pendidikan dan kebudayaan alam hal ini sub bagian persatuan guru agama(Pergurag) yang kemudian pengurus MGMP mendesain metode pelaksanaan kegiatan berupa pelatihan, workshop dan penyusunan perangkat pembelajaran. Berikut skema pelaksanaan program MGMP MA.



Gambar 4.11 Skema Pelaksanaan MGMP dalam Meningkatkan

Peningkatan Kompetensi Guru MA

Gambar 2: Skema Pelaksanaan MGMP dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MA di Kabupaten Pasuruan.

Pelaksanaan program MGMP MA diantaranya adalah penentuan jenis program yang dilaksanakan. Program tersebut dilaksanakan atas dasar rencana kerja pada proses perencanaan sebelumnya. Berdasarkan penelusuran peneliti, terdapat beberapa program kegiatan MGMP yang dilaksanakan sejak periode pertama MGMP yakni 2010-hingga 2013. Program kegiatan tersbut terdiri dari: a) *Workshop* dan pembuatan SKL UN, b) *Lesson study*, c) Pelatihan pembuatan media oleh TLC Pasuruan, d) Pelatihan pembuatan modul UN dan PTK pelopor, e) Pembuatan kurikulum intrgreted berbasis qur'an hadis (KBIQH), f) Pembuatan blog guru.

Setiap program kegiatan MGMP memiliki karakteristik masing masing dalam meningkatkan masing masing kompetensi guru. Misalnya pada *lesson study* (LS) yang merupakan desaian dan format pembelajaran dengan sistem *open class* yang focus kegiatannya pada kompetensi pedagogic, kepribadian, social dan professional. Jika dianalisis dengan seksama kegiatan LS dapat meningkatkan 4 kompetensi guru. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran siswa. beberapa indicator kompetensi pedagogic adalah menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual serta menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. Hal ini terkait dengan kegiatan LS guru harus mendesain pembelajaran yang dirumuskan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

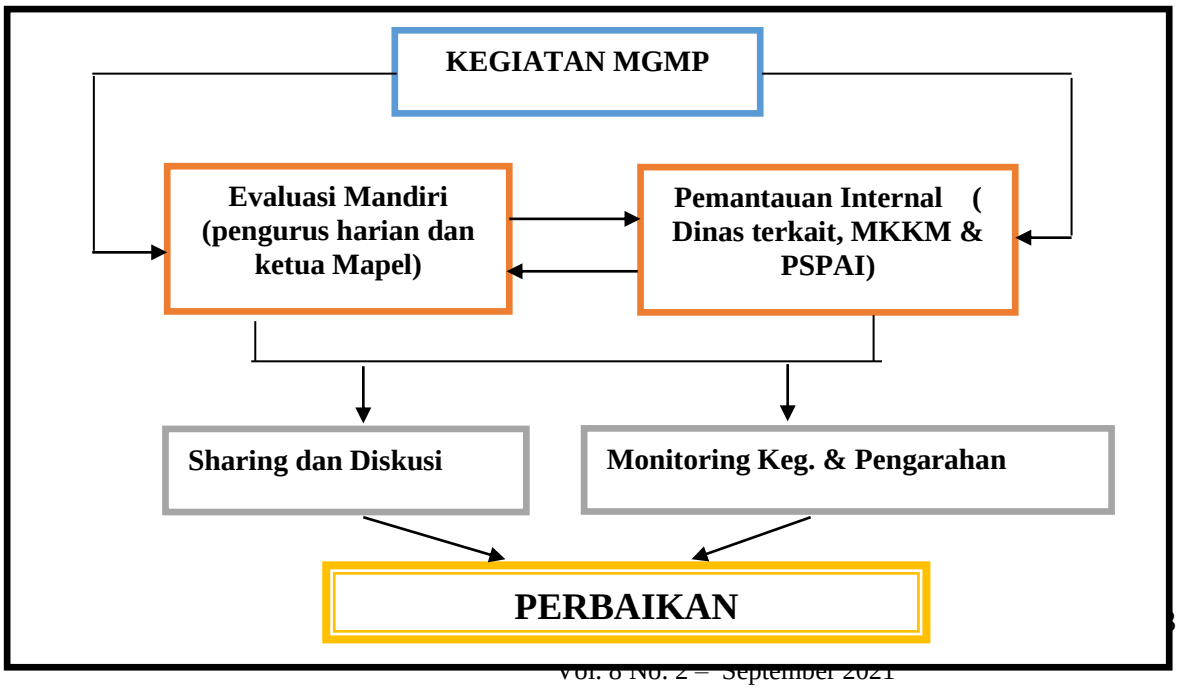
Sementara itu untuk alokasi dana sesuai kebutuhan baik untuk kegiatan rutin dan pengembangan kompetensi guru MA Kabupaten Pasuruan serta dana yang diperoleh dikelola berdasarkan perencanaan dengan pengurus harian dan ketua mata pelajaran.Hal ini didasarkan pada fungs anggaran yakni:[9] a) sebagai alat perencanaan, b) sebagai alat pengendalian, c)

[9] Deddi Nordiawan. *Akuntasi Sector Publik*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006)h 48

sebagai alat kebijakan, d) sebagai alat politik, e) sebagai alat koordinasi dan komunikasi, f) sebagai alat penilaian kinerja, g) sebagai alat motivasi Pada akhirnya disusun laporan pertanggung jawaban (LPJ) yang ditujukan kepada dinas terkait khususnya yang mengesahkan pengajuan proposal bantuan dana MGMP MA Kabupaten Pasuruan yakni Kasi Pergurag Kemendikbud Pasuruan. Metode pelaksanaan kegiatan MGMP MA Kabupaten Pasuruan adalah dengan metode telaah khusus, diskusi dan pemberian tugas. Hal ini nampak pada kegiatan *Workshop* dan pelatihan yang menitikberatkan pada komunikasi yang multi arah dan berpusat pada peserta serta lebih menekankan pada masalah masalah kontekstual seputar kompetensi guru (pedagodik, kepribadian, social dan profesional).

c. Evaluasi MGMP dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MA di Kabupaten Pasuruan

Terdapat beberapa evaluasi dan penilaian dari pihak yang terkait dengan MGMP baik itu pengurus MGMP, anggota bahkan dinas terkait. Evaluasi mandiri yakni evaluasi diri anggota MGMP yang banyak mengharapkan agar MGMP lebih baik dalam hal pengelolaan, publikasi kegiatan dan komunikasi, dan manajemen waktu serta menyiapkan totur yang berkualitas hingga lebih memahami permasalahan guru tidak hanya yang berkaitan dengan karir namun juga aspek aspek psikologis. Serta evaluasi Ketua MGMP akan melanjutkan program MGMP yang telah disusun terutama kegiatan *lesson study* di tahun ajaran mendatang serta lebih mengoptimalkan peran pengurus dalam setiap program. Pemantauan Internal seperti dinas terkait yakni Mapenda adalah agar guru lebih berkomitmen dalam mengembangkan SDM nya melalui kegiatan MGMP.



Gambar 3: Skema Evaluasi MGMP dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MA di Kabupaten Pasuruan.

Evaluasi dianggap efektif adalah bila pelatihan itu merupakan solusi yang tepat terhadap permasalahan organisasi dan dapt memperbaiki kekurangan keterampilan para pekerja. Mengevaluasi efektivitas program pelatihan dapat dilihat dari informasi yang dapat diperoleh pada lima tingkatan: a) reaksi, seberapa baik reaksi peserta terhadap pelatihan , b) *learning*, sejauh mana para peserta dapat mempelajari fakta fakta dan prinsip dan pendekatan pendekatan pelatihan tersebut, c) *behaviors*, sejauh mana etos kerja pegaawai berubah karena pelatihan tersebut, d) *organizational result* adalah sejauh mana peningkatan produktivitas akibat dari pealtihan itu, e) *cost efectivty*, apakah pelatihan itu sudah merupakan metode yang paling mudah untuk menyelesaikan permasalahan. Model model penilain efektivitas pelatihan yakni: a) model *uncontrolled* yaitu cara menilai pelatihan dengan cara membandingkan hasil pre test dengan hasil post test seorang trainee atau kelompok kerja setelah mengikuti suatu pelatihan, b) model *controlled* yaitu evaluasi yang menilai hasil akhir saja. [10]

Berdasarkan hasil temuan dalam evaluasi manajemen MGMP pada kegiatan pelatihan hanya menggunakan model *controlled* sehingga penilaian hanya dilaksanakan ketika kegiatan selesai. Hal ini nampak pada pelatihan pembuatan PTK dan modul, serta TOT *lesson study* yang berorientasi pada penilaian akhir sehingga belum memperoleh gambaran yang komprehensif tentang kendala yang dihadapai peserta sebelum mengikuti pelatihan. Hal ini diharapkan agar menjadi refleksi dan bahan revisi bagi pengurus untuk lebih memperhatikan pada proses penilaian baik yang bersifat mandiri maupun internal guna mengukur keberhasilan dan kekurangan dalam mengimplementasikan sebuah program MGMP.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen MGMP dalam meningkatkan kompetensi guru MA di Kabupaten Pasuruan mengacu pada fungsi fungsi manajerial yakni perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Perencanaan didasarkan pada: a) analisis kebutuhan dan tujuan b) perumusan kegiatan dan c)pelibatan sumber daya MGMP terdiri dari SDM, keuangan dan fasilitas. Pelaksanaan meliputi

[10] Sihotang. Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan pertama. (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2010)

: a) implementasi kegiatan baik rutin dan pengembangan, b) penggunaan anggaran c) dan metode pelaksanaan program yakni metode telaah khusus, diskusi dan pemberian tugas. Sedangkan evaluasi MGMP MA mencakup: a) evaluasi mandiri dan b) pemantauan internal.

Ketiga tahapan tersebut membutuhkan dukungan dari berbagai pihak baik stakeholder maupun guru guru MA kabupaten Pasuruan. Dengan adanya *support* baik berupa motivasi dan bantuan finansial dapat memaksimalkan 4 kompetensi guru. Peningkatan kompetensi guru juga harus diiringi dengan komitmen dan integritas dalam melaksanakan profesi dan mengupgrade kompetensi melalui kegiatan yang telah dirumuskan MGMP. Maka dua hal ini yaitu kompetensi dan komitmen menjadi landasan utama dan niat yang tulus bagi guru dalam menjalankan amanah sebagai pendidik yang tidak hanya mentransfer pengetahuan namun juga memberikan teladan baik sehingga tercermin dalam sikap dan afeksi dalam kepribadian guru.

Pada akhirnya MGMP sebagai organisasi pebelajar di kalangan guru harus dikelola dengan manajemen yang terencana, aplikatif dan evaluatif, yang mencerminkan fungsi fungsi manajerial dengan melibatkan unsur unsur manajemen baik sumber daya manusia, keuangan, dan metode sehingga mampu memenuhi kebutuhan terhadap pengembangan dan peningkatan kompetensi guru.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, R. (2011). *Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap Peningkatan Profesionalisme dan Kinerja Mengajar Guru SMA Negeri Kota Tasikmalaya*. *13 No. 1*. https://doi.org/10.17509/jap.v13i1.6393

Creswell, J. W. (2015). *Riset Pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Pelajar.

Dirjen-PMPT. (2008). *Standar pengembangan KKG MGMP*. Departemen Pendidikan Nasional RI.

E Mulyasa. (2010). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.

Iskandar(2008) *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*.Jakarta : Gaung Persada Press

Mangkuprawira. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia strategik*. Ghalia Indonesia.

Nordiawan, Deddi. 2006. *Akuntansi Sector Publik*Jakarta: Salemba Empat.

Setyani, S. N. (2012). *Peningkatan Dinamika Organisasi MGMP melalui Pen-dampingan Berbasis Pembelajaran Orang Dewasa (Kasus di MGMP Ekonomi Tingkat SMA Kabupaten Jombang)*. Universitas Negeri Malang.

Sihotang. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia* cetakan pertama. Jakarta: PT Pradnya Paramita.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.