Intensitas Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Frekuensi Penataran, Kompetensi Dasar Mengajar, dan Performansi Mengajar

Gimin

Abstract: This ex post facto study was aimed at knowing the intensity of Subject Matter Teachers Convention (Musyawarah Guru Mata Pelajaran, MGMP) activities, frequency of training, degree of basic competence in instruction, and teaching performance of Senior High School (SMU) teachers. The study was carried out at State Senior High Schools (SMUNs) in Malang municipality. The sample consisted of 104 out of 514 teachers from 9 SMUNs drawn randomly. Data were gathered by administering a questionnaire and then analyzed statistically by applying the path analysis. The result showed that teaching performance was influenced directly by intensity of MGMP activities and degree of basic competence in instruction, and indirectly by frequency of training.

Kata-kata kunci: MGMP, penataran, kompetensi dasar mengajar, performansi mengajar.

Presiden RI, begitu juga Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dalam sambutan pada peringatan Hari Guru Internasional tanggal 25 November 1994 di Istana Negara menyatakan betapa pentingnya faktor guru dalam upaya menciptakan watak, kecerdasan dan kemampuan bangsa di masa datang yang akan ditentukan oleh pendidikan. Apa yang telah disiapkan (sarana dan prasarana, biaya dan kurikulum) hanya akan berarti jika diberi warna oleh guru.

Gimin adalah dosen Program Studi Pendidikan Dunia Usaha (PDU) FKIP Universitas Riau, Pekanbaru.

Berdasar Kepmenpan Nomor 26 Tahun 1989, jabatan guru merupakan jabatan fungsional (Pasal 1 (2)) dengan bidang kegiatan pendidikan, proses belajar mengajar atau bimbingan dan penyuluhan, pengembangan profesi, dan penunjang belajar mengajar (Pasal 2). Sedangkan menurut UU nomor 2 tahun 1989, tugas utama guru adalah mengajar. Oleh karena itu, untuk dapat melakukan kegiatan mengajar dengan efektif, diperlukan kompetensi tertentu.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan (Amidjaja, 1980). Lebih jauh dijelaskan bahwa istilah kompetensi dipergunakan dalam dua konteks, yaitu sebagai indikator kemampuan yang menunjuk kepada perbuatan yang dapat diamati, dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.

Di dalam Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan (PPSPTK) terdapat tiga dimensi umum kompetensi yang secara tunjang menunjang membentuk profil kompetensi profesional tenaga kependidikan, yaitu kompetensi pribadi, profesional, dan kemasyarakatan. Judith, dkk. (1973) melihat jenis kompetensi sebagai persyaratan mengajar, yaitu *knowledge competence, performance competence*, dan *product competence*.

Knowledge competence adalah kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman kognitif atau menurut Amidjaja (1980) disebut kompetensi sebagai konsep. *Performance competence* adalah kemampuan yang berkaitan dengan perilaku dan sikap guru selama proses mengajar, yang oleh Amidjaja (1980) disebut kompetensi sebagai perbuatan. Sedangkan *product competence* adalah kemampuan yang berkaitan dengan perubahan perilaku siswa yang tampak sebagai bukti keluaran dari kegiatan mengajar.

Ketiga kompetensi ini pada dasarnya merupakan suatu proses yang saling berkaitan. Performansi mengajar sebagai perwujudan dari *performance competence* harus didasari oleh ilmu tentang dasar-dasar mengajar (kompetensi dasar mengajar) sebagai perwujudan dari *knowledge competence* sehingga pada gilirannya akan melahirkan tingkat perubahan perilaku siswa sebagai perwujudan dari *product competence*.

Aliran Pendidikan Guru Berdasarkan Performansi *Performance Based Teachers Education (PBTE)* dalam Arikunto (1980:249) berpendirian bahwa pemilikan pengetahuan saja belum menjamin kemampuan seseorang untuk menampilkan yang baik. Pernyataan ini menunjukkan betapa pentingnya aspek keterampilan dalam mengajar, di samping aspek pengetahuan yang mendasarinya. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif dalam kegiatan belajar

mengajar, kedua variabel pendidikan itu (kompetensi dasar mengajar, dan performansi mengajar para guru) harus dapat berjalan seiring.

Dalam upaya merealisasikan tujuan pendidikan, selama PJPT I partisipasi sekolah menengah telah meningkat dari 10% menjadi 41%. Namun dilihat dari mutu pendidikan masih terdapat masalah rendahnya daya serap pendidikan karena kurang profesionalnya guru (Dewan Riset Nasional, 1993). Permasalahan serupa juga terdapat di SMU Kotamadya Malang. Dari hasil observasi dan wawancara kepada beberapa guru diperoleh informasi bahwa mereka pada umumnya merasa belum dapat memenuhi tuntutan Kurikulum 1994 secara optimal, mengingat banyaknya hal baru yang belum dikuasai. Sebagai contoh, mata pelajaran akuntansi meliputi juga perhitungan anuitas, yang pada kurikulum sebelumnya tidak ada. Oleh karena itu tingkat pengetahuan dan keterampilan para guru yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya (kompetensi dasar mengajar dan performansi mengajar) perlu dikembangkan.

Pada hakikatnya performansi mengajar merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas (mengajar) sesuai dengan kemampuan dan motivasinya (Rosenzweig dan Kast, 1979; Webster, 1980; Smith dkk., 1982). Performasi mengajar merupakan keterampilan (Rooijakkers, 1990) yang berwujud perilaku yang tampak (*actual behavior*) atas perilaku mengajar yang diharapkan (*expected behavior*) dari seorang guru (10 kompetensi dasar mengajar), dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, menurut Harris (1979), performansi mengajar merupakan faktor utama yang mempengaruhi produk suatu sekolah.

Menurut Mitchell (1982), Vroom yang dikutip Gibson (1994), dan Sutermiester (1976), performansi merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Buford dan Bedeian (1988) dan Steers (1980), selain kedua faktor ini, performansi juga ditentukan oleh kejelasan peran, karena pemilikan kemampuan (*ability*) baru akan melahirkan performansi yang tinggi apabila guru merasa jelas akan perannya serta memiliki keinginan untuk melaksanakannya. Dengan demikian ketiga hal ini merupakan kebutuhan yang harus diupayakan pengembangannya apabila para guru diharapkan memiliki performansi mengajar yang tinggi.

Dalam kaitannya dengan kebutuhan manusia, secara hierarkis Maslow membaginya menjadi lima, sedang Alderfer dengan teori ERG membaginya menjadi tiga (Rossow, 1990; White dan Bednar, 1991; Luthans, 1992). Herzberg melihat kebutuhan manusia itu bersifat kontinum menjadi dua kontinum (faktor motivasi dan higiene), sehingga disebut teori dua faktor. Kelompok motivasi

bergerak menuju ke arah kepuasan, dan tidak akan menimbulkan ketidakpuasan, yang meliputi pekerjaan, pengakuan, tanggungjawab, prestasi, pertumbuhan, dan kemajuan. Sedangkan kelompok higiene akan bergerak ke arah ketidakpuasan, dan tidak akan menimbulkan kepuasan yang meliputi kebijaksanaan dan aturan perusahaan, gaji/upah, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan sejawat, hubungan dengan bawahan, keamanan, dan status.

Dengan demikian ketiga faktor penentu tinggi rendahnya performansi (*ability, motivation*, dan *role clarity*) seperti disebutkan di atas berkaitan erat dengan jenis-jenis kebutuhan manusia seperti disebutkan para ahli tersebut.

Aspek pertama (*ability*) berkaitan dengan penguasaan ilmu dan teknologi oleh guru (kompetensi dasar mangajar) sesuai dengan perkembangan di masyarakat. Dengan melihat ketiga konsep kebutuhan tersebut, maka peningkatan *ability* merupakan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang para guru (*growth*, menurut Alderfer dan Herzberg) yang akan meningkatkan harga diri dan aktualisasi diri (*esteem* dan *self actualization* menurut Maslow). Oleh karena itu *ability* akan terbentuk apabila kebutuhan guru akan pertumbuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi tersebut terpenuhi.

Kebutuhan para guru untuk tumbuh dan berkembang (*growth*) dalam konsep Herzberg termasuk kelompok motivasi. Apabila kebutuhan ini terpenuhi, maka peningkatan faktor motivasi sebagai aspek kedua yang mempengaruhi performansi dengan sendirinya akan terbentuk. Sedangkan aspek ketiga yang mempengaruhi performansi (*role clarity*) sangat tergantung kepada pribadi guru itu sendiri dalam menerima pesan atas tugas yang diemban. Namun, di samping faktor motivasi ini, dalam upaya meningkatkan performansi mengajar seorang guru juga perlu diperhatikan faktor penyehat (*hygienes*) seperti hubungan dengan atasan, kawan sejawat, bawahan, dan keamanan, karena tidak terpenuhinya kebutuhan ini mengakibatkan ketidakpuasan guru yang mungkin akan menimbulkan pemogokan.

Kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dapat dipenuhi melalui pengembangan staf (guru) yang dalam UU nomor 8 Tahun 1974 disebut pembinaan. Pengembangan staf digunakan untuk program formal ataupun informal, supervisi ataupun evaluasi, yang dirancang untuk memperbaiki performansi atas peran guru (Glatthon, 1990). Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberi peran guru sebagai peserta belajar, produser, dan pelatih (Ralph dan Judith, 1992) melalui program pelatihan dalam jabatan (Childress, 1970; Gaffar, 1989) atau melalui *coaching*, dan *mentoring* (Keith, 1991; Levine, 1989). Jadi salah satu alternatif

pengembangan guru adalah melalui pelatihan dalam jabatan dengan cara *coaching*. Menurut Wijono (1989) dengan berbagai program latihan guru-guru dapat diarahkan untuk memiliki berbagai kompetensi. Dirjen Dikdasmen, yang melihat dari bentuk wadahnya, menyarankan 11 kemungkinan bentuk pembinaan guru, dua di antaranya adalah penataran dan pertemuan dalam kerja kelompok (Dikdasmen, 1994) yang direalisasikan dalam bentuk MGMP atau yang oleh Willes dan Bondi (1986) disebut dengan istilah belajar kelompok. Adapun kegiatan MGMP ini meliputi pendalaman materi, pembuatan perangkat KBM, dan peningkatan praktik KBM (Dikdasmen, 1993).

MGMP atau penataran memiliki sasaran yang sama yaitu meningkatkan pengetahuan dan performansi mengajar para guru. Namun keduanya memiliki beberapa perbedaan. Forum MGMP menggunakan pendekatan supervisi kolaboratif, sedangkan penataran merupakan pelaksanaan supervisi dengan pendekatan direktif. Forum MGMP merupakan pelaksanaan teknik supervisi kolegial sehingga mereka lebih merasa aman, sedangkan dalam penataran terjadi kesenjangan posisi antara tutor dan peserta. Materi dalam MGMP bersumber dari anggota, sedangkan materi dalam penataran sangat tergantung atau ditentukan oleh pelaksana.

Para guru sering menyatakan bahwa penataran kurang efektif. Hal senada diungkapkan oleh Sahertian dan Mataheru (1982) bahwa penataran sering merupakan sesuatu yang membosankan. Dikatakan membosankan karena guru-guru menganggap bahan yang diberikan sudah pernah dimiliki, atau cara penyajian juga kurang menarik, karena tidak bersumber pada kebutuhan profesi mereka. Bahkan hasil penelitian Suparman (1992) dan Saranggolo yang dikutip Sagisolo (1994) tentang dampak program penataran menemukan bahwa penataran yang diikuti oleh guru-guru tidak berpengaruh terhadap proses pengajarannya ataupun hasil belajar siswa.

MGMP SMU di Kotamadya Malang sebagai wahana atau forum pertemuan para guru bidang studi sejenis berdiri pada 1992 setelah diadakan penataran Guru Inti. Forum ini merupakan perkembangan dari forum-forum sejenis yang ada sebelumnya dengan nama yang berbeda seperti SPKG, LKG, dan MGBS, baru kemudian MGMP. Melalui forum ini diharapkan guru inti dapat menyebarluaskan informasi baru yang diperoleh kepada guru-guru lainnya sehingga dapat memperbaiki pengajarannya. Namun dari hasil observasi dan wawancara kepada beberapa pengurus, keadaannya belum seperti yang diharapkan. Sebagai contoh, dalam kelompok mata pelajaran IPS (Sosiologi, PMP, Ekonomi dan Akuntansi, serta Antropologi) guru yang aktif hanya sekitar 25 orang. Dari

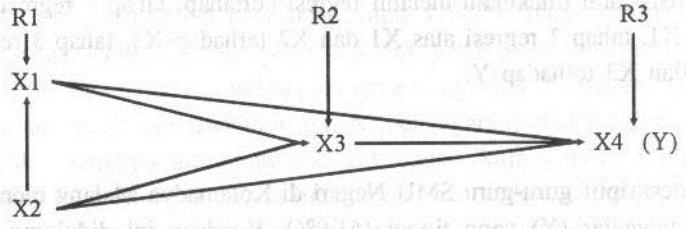
jumlah tersebut pada umumnya pesertanya adalah guru-guru SMU Negeri. Padahal di Kotamadya Malang terdapat 59 SMU yang meliputi 9 SMU Negeri dan 50 SMU Swasta yang masing-masing sekolah memiliki tidak kurang dari dua orang guru untuk tiap mata pelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat intensitas kegiatan MGMP, frekuensi penataran, tingkat kompetensi dasar mengajar, serta tingkat performansi mengajar guru-guru SMU Negeri di Kotamadya Malang; (2) bentuk hubungan kausal antara intensitas kegiatan MGMP, frekuensi penataran, dan kompetensi dasar mengajar dengan performansi mengajar guru-guru SMU Negeri di Kotamadya Malang; dan (3) kendala pelaksanaan kegiatan MGMP SMU di Kotamadya Malang.

METODE

Dengan mengacu kepada jenis rancangan penelitian menurut Moore (1983), penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif yang bersifat korelasional. Sedangkan data diperoleh tanpa memanipulasi perilaku variabel, atau menurut Ary (1979) disebut *ex post facto*.

Menurut Kerlinger (1990) dan Hasan (1994) rancangan hubungan kausal digunakan untuk menghitung hubungan langsung dan tak langsung variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Besarnya hubungan langsung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah nilai beta dari hasil pengolahan data melalui regresi bertahap (Hasan, 1995). Berdasarkan kajian teori yang ditemukan, rancangan hubungan kausal antara variabel intensitas kegiatan MGMP (X1), frekuensi penataran (X2), dan kompetensi dasar mengajar (X3), terhadap performansi mengajar (Y), serta variabel lain di luar kajian penelitian ini (R), dapat digambarkan dengan diagram berikut.



Gambar 1 Rancangan Hubungan Kausal antara Intensitas Kegiatan MGMP, Frekuensi Penataran, dan Kompetensi Dasar Mengajar dengan Performansi Mengajar

Populasi penelitian adalah guru-guru SMU negeri di Kotamadya Malang (9 SMU) yang berjumlah 514 orang. Sedangkan sebagai sampel sebanyak 20% (104 orang) diambil dengan teknik rambang purposif proporsional.

Instrumen penelitian berupa angket yang dirancang peneliti berdasarkan indikator masing-masing variabel. Uji validitas konstruk meliputi validitas logis ataupun empirik (Ary, 1979). Uji reliabilitas kesamaan rasional dilakukan dengan teknik analisis varian dari Hoyt (Hadi, 1983). Pengujian validitas empirik dan reliabilitas dilakukan melalui komputer dengan bantuan program SPS versi Sutrisno Hadi dan Seno Pamardiyanto.

Dalam upaya mencapai tujuan penelitian, dilakukan analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis ini dilakukan setelah uji persyaratannya terpenuhi, yaitu uji normalitas melalui uji *goodness of fit* dari Kolmogorov Smirnov (Noruris, 1986), homogenitas varian melalui *Bartlett Box F* (Dixon dan Massey, 1983; Walpole: 1982) dengan toleransi 5%, linieritas melalui uji F_{reg} (Moore, 1983; Hadi, 1983; Arikunto, 1989) dengan toleransi 5%, independensi melalui t-tes (Moore, 1983; Sudjana, 1983) dengan toleransi 5%, multikolinieritas melalui korelasi sederhana $r > 0,80$ (Nie dkk., 1975), dan *outlier data* melalui ZRESID pada regresi tahap akhir (Noruris, 1986). Pengujian persyaratan dan analisis data dilakukan melalui komputer dengan bantuan program SPSS/PC+.

Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan 5 kategori (tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, dan rendah sekali). Terhadap variabel X1 X3 dan Y analisis didasar atas skor ideal masing-masing dengan rentangan skor terendah hingga tertinggi adalah 20-80, 24-96, 28-112, karena semakin skor total individual mendekati skor total ideal berarti semakin favorabel (Azwar, 1995). Sedangkan analisis terhadap variabel X2 dilakukan berdasar skor riel karena angket bersifat terbuka. Analisis jalur dilakukan melalui regresi bertahap: tahap 1 regresi atas X2 terhadap X1, tahap 2 regresi atas X1 dan X2 terhadap X3, tahap 3 regresi atas X1 X2 dan X3 terhadap Y.

HASIL

Secara deskriptif guru-guru SMU Negeri di Kotamadya Malang memiliki performansi mengajar (Y) yang tinggi (51,9%). Keadaan ini didukung oleh tingkat penguasaan ilmu mengajar (kompetensi dasar mengajar) (X3) mereka yang tinggi (65,4%). Tingginya kedua variabel ini didukung oleh intensitas

kegiatan MGMP (X1) yang tinggi pula (45,2%). Frekuensi keikutsertaan dalam penataran (X2) pada umumnya masih termasuk dalam klasifikasi sedang (7 s.d. 9 kali) sebesar 32,7%. Secara ringkas keadaan dari keempat variabel ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Intensitas Kegiatan MGMP, Frekuensi Penataran, Kompetensi Dasar Mengajar, dan Performansi Mengajar Guru-guru SMU Negeri di Kotamadya Malang

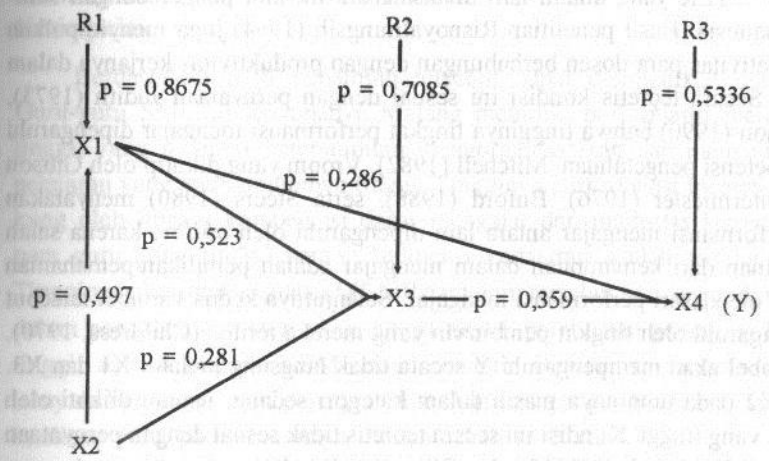
Variabel	Kategori (dalam %)				
	Rendah sekali	Rendah	Sedang	Tinggi	Tinggi sekali
Int. Keg. MGMP	0,0	5,7	35,6	45,2	13,5
Frek Penataran	27,9	12,5	32,7	15,4	11,5
Komp. Das. Meng.	0,0	0,0	16,3	65,4	18,3
Perf. Mengajar	0,0	0,0	6,7	51,9	41,4

Performansi mengajar yang tinggi tersebut ternyata didukung oleh keterampilan para guru dalam mengorganisasikan dan menyajikan bahan yang tinggi (48,1% dan 63,5%). Intensitas kegiatan MGMP yang tinggi ternyata didukung oleh intensitas para guru dalam pendalaman materi yang pada umumnya sangat tinggi (58,7%), sedangkan intensitas mereka dalam pembuatan perangkat KBM pada umumnya dalam klasifikasi tinggi (45,2%) tetapi kurang didukung oleh intensitas mereka dalam praktik KBM yang pada umumnya adalah rendah (33,7%). Frekuensi penataran para guru yang termasuk dalam klasifikasi sedang meliputi frekuensi penataran tipe A (penyegaran) ataupun tipe B (peningkatan kualitas) yang pada umumnya sangat rendah (kurang dari 3 kali) yaitu masing-masing 49% dan 51%. Secara ringkas distribusi frekuensi masing-masing variabel beserta subvariabelnya adalah seperti terlihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Intensitas Kegiatan MGMP, Frekuensi Penataran, Kompetensi Dasar Mengajar, dan Performansi Mengajar Guru-guru SMU Negeri di Kotamadya Malang beserta Subvariabelnya

Variabel	Kategori (dalam %)				
	Rendah sekali	Rendah	Sedang	Tinggi	Tinggi sekali
Int. Keg. MGMP	**0,0**	**5,7**	**35,6**	**45,2**	**13,5**
- Pendl materi	1,9	0,0	5,8	33,7	58,7
- Pemb perkt KBM	1,0	1,9	9,6	45,2	42,3
- Praktek KBM	24,0	33,7	29,8	8,7	3,8
Frek Penataran	**27,9**	**12,5**	**32,7**	**15,4**	**11,5**
- Tipe A (penyeg.)	49,0	28,8	15,4	4,8	1,9
- Tipe B (peningk.)	51,0	14,4	25,0	7,7	1,9
Komp. Das. Meng.	**0,0**	**0,0**	**16,3**	**65,4**	**18,3**
Perf. Mengajar	**0,0**	**0,0**	**6,7**	**51,9**	**41,4**
- Ket mengg. bahan	0,0	0,0	5,8	48,1	46,2
- Ket menyj. bahan	0,0	0,0	7,7	63,5	28,8

Melalui analisis jalur, hubungan kausal setelah direvisi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut. Variabel X2 mempengaruhi X1 ataupun X3 secara langsung dengan sumbangan efektif (SE) masing-masing sebesar 24,7% dan 29,27%. Namun variabel ini mempengaruhi Y secara tidak langsung (SE 11,59%), yaitu melalui melalui X1 (SE 6,77%) ataupun X3 (SE 4,82%). Variabel X1 mempengaruhi Y dan X3 secara langsung dengan sumbangan efektif masing-masing sebesar 28,16% dan 34,62%. Variabel X3 mempengaruhi Y secara langsung dengan sumbangan efektif 22,64%. Sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel di luar kajian penelitian ini, yang dilambangkan dengan R. Adapun desain hubungan kausal masing-masing variabel setelah direvisi dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2 Hubungan Kausal antara Intensitas Kegiatan MGMP, Frekuensi Penataran, dan Kompetensi Dasar Mengajar dengan Performansi Mengajar Setelah Direvisi.

Jika hasil model jalur yang baru ini dimasukkan ke dalam persamaan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$X1 = 0{,}497\ X2 + 0{,}8675\ R1$$
$$X3 = 0{,}523\ X1 + 0{,}281\ X2 + 0{,}7085\ R3$$
$$Y = 0{,}286\ X1 + 0{,}359\ X3 + 0{,}5336\ Ry$$

Intensitas kegiatan MGMP para guru SMU Negeri di Kotamadya Malang memiliki beberapa kendala seperti penyebaran hasil kegiatan kepada para anggota yang kurang cepat, kurangnya dana, sering terjadi waktu kegiatan yang bersamaan dengan jam mengajar, serta belum adanya kerjasama rutin dengan LPTK.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Y secara langsung dipengaruhi oleh X1 dan X3 sehingga kondisi X1 dan X3 yang tinggi tersebut diikuti oleh Y yang tinggi pula; demikian juga X3 atas X1. Kondisi ini sesuai dengan amanat GBHN 1993 bahwa sasaran pembangunan lima tahun keenam bidang ilmu dan teknologi adalah meningkatkan kemampuan, mengembangkan, dan

menguasai IPTEK yang antara lain dilaksanakan melalui pengembangan sumberdaya manusia. Hasil penelitian Risnoyatiningsih (1994) juga menyimpulkan bahwa kreativitas para dosen berhubungan dengan produktivitas kerjanya dalam mengajar. Secara teoretis kondisi ini sesuai dengan pernyataan Judith (1973), dan Glatthon (1990) bahwa tingginya tingkat performansi mengajar dipengaruhi oleh kompetensi pengetahuan. Mitchell (1982), Vroom yang dikutip oleh Gibson (1994), Sutermiester (1976), Buford (1988), serta Steers (1980) menyatakan bahwa performansi mengajar antara lain dipengaruhi oleh *ability*, karena salah satu cerminan dari kemampuan dalam mengajar adalah pemilikan/pemahaman ilmu yang mendasari performansi mengajar. Selanjutnya kedua variabel tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat pembinaan yang mereka terima (Childress, 1970).

Variabel akan mempengaruhi Y secara tidak langsung melalui X1 dan X3. Variabel X2 pada umumnya masih dalam kategori sedang, namun diikuti oleh keadaan Y yang tinggi. Kondisi ini secara teoretis tidak sesuai dengan pernyataan Childress (1970), Mitchell (1982), dan Oliva (1984) bahwa upaya pengembangan tingkat pengetahuan dan keterampilan mengajar dapat dilakukan melalui latihan dalam jabatan (Gaffar, 1989). Namun hal ini seiring dengan hasil penelitian Suparman (1992) dan Saranggolo yang dikutip oleh Sagisolo (1994) tentang dampak program penataran, yang antara lain menemukan bahwa penataran yang diikuti oleh guru-guru tidak berpengaruh terhadap proses pengajarannya ataupun terhadap hasil belajar siswa.

Variabel X2 secara langsung mempengaruhi X1 dan X3. Kondisi ini secara teoretis sesuai dengan pernyataan Lunadi (1989) bahwa peningkatan perilaku manusia antara lain disebabkan oleh penambahan pengetahuan dan keterampilan. Senada, Arikunto (1980) menyatakan bahwa dengan pemilikan pengetahuan yang banyak, seseorang akan mampu menunjukkan yang lebih dibanding dengan pemilikan pengetahuan yang minim. Demikian juga dengan pernyataan Childress (1970), Mitchell (1982), dan Oliva (1984) bahwa upaya pengembangan tingkat pengetahuan dan keterampilan mengajar dapat dilakukan melalui program latihan dalam jabatan (Gaffar, 1989).

Beberapa kemungkinan yang menyebabkan X2 tidak memiliki hubungan langsung dengan Y adalah: (1) guru sebagai peserta penataran kurang memiliki motivasi; (2) materi penataran kurang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh para peserta; (3) metodologi penilaian kebutuhan yang dilakukan oleh pelaksana penataran kurang tepat; dan (4) keterbatasan instrumen penelitian yang hanya menggunakan indikator frekuensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal. Guru-guru SMU di Kotamadya Malang memiliki performansi mengajar yang tinggi, yang meliputi keterampilan mengorganisasikan dan menyajikan bahan pelajaran yang pada umumnya tinggi. Tingginya performansi mengajar ini didukung oleh tingkat kompetensi dasar mengajar dan intensitas kegiatan MGMP para guru yang tinggi, namun frekuensi penataran adalah sedang (7-9 kali). Tingginya intensitas kegiatan MGMP para guru tersebut bersumber dari intensitas dalam pendalaman materi yang sangat tinggi, pembuatan perangkat KBM yang tinggi, namun praktik KBM adalah rendah. Rendahnya frekuensi penataran ternyata bersumber dari penataran tipe A (penyegaran) dan tipe B (peningkatan kualitas) yang pada umumnya rendah sekali (< 3 kali).

Performansi mengajar secara langsung dipengaruhi oleh intensitas kegiatan MGMP dan kompetensi dasar mengajar guru, sedangkan frekuensi penataran akan mempengaruhi performansi mengajar secara tidak langsung melalui intensitas kegiatan MGMP, dan kompetensi dasar mengajar. Selanjutnya baik intensitas kegiatan MGMP maupun frekuensi penataran secara langsung mempengaruhi kompetensi dasar mengajar.

Pelaksanaan MGMP SMU di Kotamadya Malang memiliki beberapa kendala seperti lambatnya penyebaran hasil, kurangnya dana, perbenturan jadwal kegiatan dengan jadwal mengajar, dan belum adanya kerjasama rutin dengan LPTK.

Saran

Atas dasar hasil penelitian tersebut disarankan agar: pengelola dan anggota MGMP meningkatkan semangat juangnya dengan meluangkan waktu serta mengadakan hubungan rutin dengan LPTK setempat; pengelola MGMP dan Kepala sekolah membuat dan menyepakati jadwal kegiatan MGMP sebelum jadwal sekolah dibuat sehingga jadwal sekolah dapat disesuaikan; kepala sekolah, guru, dan pengurus BP3 dapat bermusyawarah dalam upaya mengatasi masalah kekurangan dana kegiatan MGMP.

DAFTAR RUJUKAN

Amidjaja, D.T. 1980. *Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan di Indonesia (Buku II)*. Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti, Konsorsium Ilmu Pendidikan.

Arikunto, S. 1980. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. 1989. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: P2LPTK, Dirjen Dikti, Depdikbud.

Ary, D., Jacobs, L.C., dan Razavieh, A. 1979. *Introduction to Research in Education*. New York: Holt-Rinehart and Winston, Inc.

Azwar, S. 1995. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Buford, J.A., dan Bedeian, A.G. 1988. *Management in Extension*. Alabama: Alabama Cooperative Extention Service, Auburn University.

Childress, J.R. 1970. *In-service or Continuing Education for Teacher*. New York: McMillan.

Dewan Riset Nasional. 1993. *Program Utama Nasional Riset dan Teknologi dalam Pembangunan Lima Tahun VI*. Jakarta: DRN.

Dixon, W.J., dan Massey, F.J. 1983. *Introduction to Statistical Analysis*. Terjemahan oleh UGM Press. Yogyakarta: UGM Press.

Gaffar, F.M. 1989. *Perencanaan Pendidikan, Teori dan Metodologi*. Jakarta: Depdikbud P2LPTK.

Gibson, I., dan Donnelly, 1994. *Organization I*. Terjemahan oleh Zarkasi dan Agus Darma. Jakarta: Erlangga.

Glatthorn, A.A. 1990. *Supervisory Leadership: Introduction to Instructional Supervision*. New York: Harper Collins Publishers.

Hadi, S. 1983. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.

Hasan, M.Z. 1995. *Aplikasi Analisis Jalur dengan Komputer*. Makalah disampaikan dalam Lokakarya Statistik dan Analisis Data Penelitian dengan Komputer angkatan VII, Lembaga Penelitian IKIP Malang, 16 Januari s.d. 9 Februari 1995.

Harris, B.B. 1979. *Personnel Administration in Education, Leadership for Instructional Improvement*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Judith, E.H., dan Lanier, P.E. 1973. What Teachers Need to Know and Teach (for Survival on the Planet). *Journal of Teacher Education*, Volume XXIV, nomor 1, hlm. 4 - 16.

Keith, S. 1991. *Education, Management, and Participation: New Directions in Educational Administration*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.

Kerlinger, F.D. 1990. *Foundations of Behavioral Research*. Terjemahan oleh UGM University Press. Yogyakarta: UGM Press.

Levine, S.L. 1989. *Promoting Adult Growth in Schools: The Promise of Professional Development*. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Lunadi, A.G. 1989. *Pendidikan Orang Dewasa: Sebuah Uraian Praktis untuk Pembimbing, Penatar, Pelatih dan Penyuluh Lapangan*. Jakarta: PT Gramedia.

Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, Inc.

Mitchell, T.R. 1982. *People in Organizations: An Introduction to Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.

Moore, G.W. 1983. *Developing and Evaluating Educational Research*. Boston: Little, Brown and Company.

Nie, N.H., Hull, C.H., Jenkin, J.G., Steinbrenner, K., dan Bent, D.H. 1975. *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*. New York: McGraw-Hill.

Noruris, M.J. 1986. *SPSS/PC+: For the IBM PC/XT/AT*. Chicago, Illionis: SPSS Inc.

Oliva, P.F. 1984. *Supervision for Todays School*. New York: Thomas J. Crowell Company.

Ralph, F., dan Judith, C.C. 1992. *The Teacher Career Cycle: Understanding and Guiding the Professional Development of Teacher*. Boston: Allyn and Bacon.

Risnoyatiningsih, S. 1994. *Hubungan Kreativitas dengan Produktivitas Kerja Dosen Fakultas Teknik UPN "Veteran" Surabaya*. Tesis tidak dipublikasikan. Malang: PPS IKIP MALANG.

Rooijakkers, A.D. 1990. *Mengajar dengan Sukses: Petunjuk untuk Merencanakan dan Menyampaikan Pengajaran*. Jakarta: PT Gramedia.

Rosenzweig, J., dan Kast, F.E. 1979. *Organization and Management*. New York: McGraw-Hill.

Rossow, L.F. 1990. *The Principalship: Dimensions in Instructional Leadership.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Sagisolo, L. 1994. *Studi Hubungan antara Intensitas Kegiatan MGBS dengan Keefektifan Mengajar Guru-guru SMP se-Administratif Jayapura.* Tesis tidak dipublikasikan. Malang: PPS IKIP MALANG.

Sahertian, P.A., dan Mataheru, F. 1981. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan.* Surabaya: Usaha Nasional.

Smith, E.W., Stanley, W., Krouse, J., dan Mark, M.A. 1982. *The Educator's Encyclopedia.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Steers, R.M. 1980. *Efektivitas Organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Sudjana. 1983. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi.* Bandung: Tarsito.

Suparman, D. 1992, Maret. Pengaruh Penataran Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar se-Kotamadya Yogyakarta. *Majalah Analisis Pendidikan,* Maret 1992, hlm. 47 - 52.

Sutermeister, R. 1976. *People and Productivity.* New York: McGraw Hill Book Company.

Walpole, R.E. 1982. *Introduction to Statistics.* New York: McGraw Hill Book Company.

Webster, M.A. 1980. *Webster's New Collegiate Dictionary.* Massachusetts, USA: G. & C. Merriam Co.

Wijono. 1989. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.* Jakarta: Dirjen Dikti Depdibud P2LPTK.

Willes, J., dan Bondi, J. 1986. *Supervision, A Gluide to Practice.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

White, D.D., dan Bednar, D.A. 1991. *Organizational Behavior: Understanding and Managing People at Work.* Boston: Allyn and Bacon.