HUBUNGAN SUPERVISI PEMBELAJARAN DAN MOTIVASI MENGIKUTI MGMP DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI GURU

Oleh :
Ijang Kurnia¹

Abstrak: Hasil temuan awal menunjukkan adanya kendala atau persoalan yang berkaitan dengan kompetensi guru yang masih tergolong rendah, disisi lain guru dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dalam upaya mendorong guru menjadi profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Permasalahan penelitian ini: Adakah hubungan supervisi pembelajaran dan motivasi mengikuti MGMP dengan kompetensi guru? Hasil penelitian menunjukkan supervisi pembelajaran dan motivasi mengikuti MGMP mempunyai hubungan dengan peningkatan kompetensi guru sebesar 26,80% dan sisanya ditentukan variabel lain. Supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah menurut persepsi sebagian besar guru tergolong kurang. Oleh karena itu disarankan kepada kepala sekolah untuk selalu melaksanakan supervisi pembelajaran yang diharapkan kompetensi guru mengalami peningkatan. Motivasi guru mengikuti MGMP tergolong cukup sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan terutama dalam memecahkan berbagai masalah dalam pembelajaran sehingga kompetensi guru meningkat dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci : *Supervisi Pembelajaran, Motivasi Mengikuti MGMP, Kompetensi Guru*

Pendahuluan

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Oteng Sutisna (1989:123),

---

¹ Ijang Kurnia adalah : Kepala SMP N 1 Sejangkung Kab. Sambas

mengemukakan bahwa keberhasilan program pendidikan tidak hanya tergantung pada konsep-konsep program yang disusun dengan cerdas tapi juga pada personil yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan teliti pun dapat tidak berhasil.

Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib melakukan pengembangan profesional dalam melaksanakan tugasnya dengan yang salah satu di antaranya adalah peningkatan kompetensi guru.

Usman (2001:4) mengemukakan kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Sedangkan McAhsan, sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2007:38) mengemukakan bahwa kompetensi: *"...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors"*. Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka dalam hal ini kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seseorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Menurut Sanusi dalam Jejen Mustafah (2011:4) mengemukakan, "Guru belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek kinerjanya yang standar, karena ia belum memiliki keahlian

dalam isi dari bidang studi, pedagogik, didaktik, dan metodik, keahlian pribadi dan sosial, khususnya berdisiplin dan bermotivasi, kerja tim antara sesama guru, dan tenaga kependidikan lainnya”.

Belum memadainya kompetensi guru tersebut dapat ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan, seminar, diskusi kelompok, melanjutkan pendidikan dan pengembangan-pengembangan yang umumnya berupa *preservice Education and training, on the job training* dan *in service training* yang salah satunya adalah melalui pelaksanaan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Kegiatan MGMP yang pada prinsipnya menggunakan pendekatan supervisi kolegial atau supervisi rekanan yang menurut Wahyudi, (2009:104) merupakan suatu proses formal moderat dimana dua orang atau lebih bekerjasama untuk kepentingan perkembangan profesional guru.

Glatthorn dalam Wahyudi (2009:104) mengemukakan *”Collegial supervision as a moderately formalized process by which two more teachers agreed to work together for their own professional growth, usually by observing each other’s classroom, giving each other feedback about the observation, and discussing shared professional concerns”*. Kegiatan supervisi kolegial dilakukan dengan saling mengadakan observasi kelas masing-masing, dan selanjutnya saling memberikan balikan tentang observasi yang dilakukan, dan membahas masalah-masalah profesional mereka.

Namun tentunya semua program kegiatan yang diselenggarakan oleh MGMP akan berimbas positif ketika guru dalam mengikuti program tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dinilai sebagai sebagai suatu daya dorong yang menyebabkan individu dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi mengacu pada faktor-faktor yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku yang melibatkan dorongan perbuatan tersebut terhadap tujuan tertentu. David McClelland dalam Robbins (1996:205) dengan teorinya *”Mc.Clelland’s Achievement Motivation Theory”* atau teori motivasi prestasi McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terletak pada tujuan.

Berkaitan dengan motivasi guru dalam meningkatkan kompetensinya tentunya bergantung pula pada sejauh mana peranan Kepala Sekolah dalam memberikan pembinaan terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui supervisi pembelajaran. Sulthon (2009:95) mengatakan bahwa salah satu peranan penting kepala sekolah adalah sebagai supervisor pendidikan di sekolahnya. Jika kegiatan kepemimpinan pendidikan dilakukan dalam rangka membuat para guru mau secara sukarela, tanpa ada keterpaksaan untuk turut serta dalam kegiatan di sekolahnya, maka supervisi pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja mengajar mereka agar terus berkembang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Kimball Wiles dalam Piet A. Sahertian (2008:18) menjelaskan bahwa "*supervision is an assistance in the development of a better teaching-learning situation*" yaitu supervisi adalah suatu bantuan yang diberikan untuk memperbaiki situasi belajar-mengajar yang lebih baik, yang tergantung kepada keterampilan supervisor sebagai pemimpin. Sementara itu Glickman dalam Joko Widodo (2007:292) mengemukakan supervisi pengajaran adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran. Jika perhatian supervisi sudah tertuju pada keberhasilan siswa dalam memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan di sekolah, berarti bahwa supervisi tersebut sudah sesuai dengan tujuannya.

Berkaitan dengan supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah, dan Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis terdorong untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah melalui supervisi dan motivasi guru dalam mengikuti kegiatan MGMP merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga dapat menciptakan iklim pembelajaran yang efektif dan efisien yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Metode

Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif non eksperimen, artinya peneliti tidak melakukan perlakuan terhadap variabel-variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi. Metode deskriptif digunakan berdasarkan pertimbangan bahwa masalah yang diteliti adalah masalah yang ada sekarang, atau gejala-gejala yang nampak pada saat ini, sehingga peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya

untuk kemudian digambarkan sebagaimana mestinya, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian korelasional dimaksudkan untuk mencari keterikatan antara variabel-variabel yang diteliti.

Sebagaimana Sukmadinata (2006:72) menjelaskan bahwa "penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia." Metode korelasional merupakan kelanjutan metode deskriptif karena menguraikan kemungkinan adanya hubungan antara dua atau lebih variabel, dengan tingkat perbandingan secara kuantitatif dengan menggunakan nilai koefisien korelasi.

Dengan menggunakan metode ini akan memberikan gambaran keterkaitan antara fenomena yang ada, memberikan keterangan keterkaitan antara variabel yang diteliti, menguji hipotesis, dan memprediksi untuk memperoleh makna dari permasalahan yang akan diteliti. Sukmadinata (2006:56) menjelaskan bahwa penelitian korelasional ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lain, yang dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (*signifikansi*).

Dihubungkan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, penggunaan metode deskriptif kuantitatif ini dimaksudkan agar terungkap secara empirik dan jelas besarnya hubungan supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah dan motivasi guru mengikuti kegiatan MGMP dengan peningkatan kompetensi.

Hasil Penelitian

Pada kenyataannya pendidikan merupakan suatu usaha yang tidak mudah melainkan penuh dengan tantangan. Pendidikan selalu berubah dari waktu ke waktu sesuai dengan perkembangan masyarakat. Pendidikan harus selalu menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat mengingat sumber daya di segala bidang menggantungkan pada keberhasilan pendidikan. Sumber daya yang berkualitas sebagai *outcome* dari pendidikan sangat diperlukan untuk membangun masyarakat agar dapat bersaing secara internasional. Untuk dapat menghasilkan sumberdaya yang berkualitas maka kualitas pendidikan menjadi sorotan utama.

Faktor-faktor yang menentukan baik buruknya pendidikan mesti diperhatikan, seperti : faktor kurikulum, sarana prasarana, biaya pendidikan, dan yang sangat penting adalah guru. Kompetensi guru untuk mendidik generasi muda perlu dikaji dan ditingkatkan mengingat salah satu penyebab

kegagalan pendidikan kemungkinan adalah faktor guru sebagai pemegang peran utama dalam penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, bahwa kontribusi pelaksanaan supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah terhadap kompetensi guru secara umum tergolong rendah yaitu hanya mencapai 14.10%. Dengan demikian, artinya dimensi supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah yang meliputi: perencanaan supervisi pembelajaran, melaksanakan supervisi pembelajaran, dan menindaklanjuti hasil supervisi pembelajaran belum dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah.

Negley&Evans(1980) dalam Sulthon (2009:99), mengemukakan bahwa peningkatan pengetahuan guru dapat pula dilakukan melalui pembinaan yang teratur, dengan cara observasi dan kunjungan kelas, supervisi klinis, kunjungan antar kelas, dan pertemuan guru.

Hal senada diperkuat oleh Sulthon (2009:95) yang mengatakan bahwa salah satu peranan penting kepala sekolah adalah sebagai supervisor pendidikan di sekolahnya. Jika kegiatan kepemimpinan pendidikan dilakukan dalam rangka membuat para guru mau secara sukarela, tanpa ada keterpaksaan untuk turut serta dalam kegiatan di sekolahnya, maka supervisi pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja mengajar mereka agar terus berkembang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Faktor yang menyebabkan rendahnya kontribusi tersebut, antara lain:

1. Pelaksanaan supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah tidak direncanakan dengan baik hanya memenuhi kebutuhan administrasi kepala sekolah
2. Pemahaman tentang pentingnya supervisi pembelajaran masih kurang
3. Dimensi tindak lanjut hasil supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah belum terlaksana secara optimal. Karena dirasa pembinaan kurang menyentuh pada hal-hal yang dibutuhkan guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan mengajarnya, sehingga tidak banyak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mengajarnya.
4. Faktor yang lainnya antara lain: lingkungan fisik, lingkungan non-fisik dan kondisi individu itu sendiri.

Padahal supervisi pembelajaran merupakan upaya pembinaan dan perbaikan yang harus terus dilakukan dan merupakan hak bagi guru dan sekaligus menjadi kewajiban bagi kepala sekolah sebagai supervisor dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu

para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2009:32).

Hal ini sesuai yang ditegaskan oleh Sri Banun Muslim (2009:176), bahwa “kepala sekolah sebagai supervisor harus bertanggung jawab dalam melakukan upaya perbaikan pengajaran di sekolahnya”. Diharapkan seluruh dimensi kegiatan supervisi pembelajaran yang dilakukan kepala sekolah tersebut benar-benar menjadi operasionalisasi dari penjaminan mutu pendidikan di sekolahnya, yang mampu mengontrol secara konsisten sebelum dan ketika proses pendidikan berlangsung, sehingga akan terciptanya output yang sesuai dengan standar.

Kurang baiknya pelaksanaan supervisi pembelajaran juga akan berpengaruh pada kontinuitas kegiatan pembelajaran. Menurut E. Koswara (2010: 229-230) supervisi akademik idealnya mempunyai fungsi sebagai (1) penelitian, yaitu untuk memperoleh gambaran yang jelas dan obyektif tentang situasi pendidikan (khususnya sasaran supervisi akademik) dengan menempuh prosedur ilmiah yang diperlukan untuk perbaikan dan peningkatan, (2) penilaian, yaitu mengevaluasi hasil penelitian, sehingga bisa mengetahui apakah situasi pendidikan yang diteliti itu mengalami kemunduran atau kemajuan, (3) perbaikan, yaitu melakukan perbaikan-perbaikan menurut prioritas, dengan mengacu pada hasil penilaian, dan (4) peningkatan, yaitu berupaya mempertahankan kondisi-kondisi yang telah memuaskan dan bahkan terus meningkatkannya melalui proses perbaikan secara berkesinambungan dan terus menerus.

Menurut Sulthon (2009:110) mengemukakan bahwa tujuan supervisi berkaitan erat dengan tujuan pendidikan di sekolah, sebab kegiatan supervisi pada dasarnya dilaksanakan dalam rangka membantu pihak sekolah (guru-guru) agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih baik, sehingga tujuan yang diharapkan bias dicapai optimal.

Idealnya seluruh dimensi supervisi pembelajaran yang dilaksanakan oleh kepala sekolah seharusnya tergolong sangat baik, agar menjadi salah satu instrumen dalam upaya meningkatkan profesionalisme mengajar guru dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Hubungan antara motivasi guru dalam mengikuti kegiatan MGMP dengan peningkatan kompetensi guru yang dibuktikan dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dimana koefisien regresi bertanda positif maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi

guru mengikuti kegiatan dalam MGMP terhadap peningkatan kompetensi guru, dengan besarnya pengaruh tersebut adalah 44 %.

Menurut Khaerul Umam (2010) motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri ; berasal dari dalam atau dari luar individu, dapat menimbulkan perilaku bekerja, dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja. Sedangkan Stephen P Robbin (1996:199) mendefinisikan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Definisi tersebut memiliki tiga unsur kunci, yaitu *upaya/effort*, *tujuan organisasi/organizational goals*, dan *kebutuhan/need*. Unsur *effort*, merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, maka ia akan mencoba sekuat tenaga untuk mendapatkan apa yang dinginkannya.

MGMP diselenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Semakin aktif guru saat mengikuti MGMP, maka akan semakin banyak berbagai pengetahuan dan pengalaman yang akan diperoleh sehingga hal tersebut berdampak pada semakin baiknya kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang berkualitas menyangkut berbagai hal baik dalam mempersiapkan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran maupun dalam melaksanakan kegiatan evaluasi hasil belajar siswa. Depdikbud (1997:1-2).

Supervisi pembelajaran oleh Kepala Sekolah terhadap guru dan motivasi guru dalam mengikuti kegiatan MGMP memberikan pengaruh terhadap kompetensi guru dengan kontribusi sebesar 26,80%. Ini menunjukkan bahwa masih ada faktor pendukung lain yang mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas, di antaranya unsur pembinaan baik itu dari pihak pemerintah yaitu Dinas Pendidikan, pengawas SMP/SMA/SMK, organisasi profesi pendidikan, maupun LSM yang cenderung terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu dari unsur guru sendiri, misalnya produktivitas kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Motivasi dinilai sebagai sebagai suatu daya dorong yang menyebabkan individu dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.

Dalam hal ini motivasi menunjukkan pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Kemudian dari segi sarana dan prasarana sekolah, yang masih merupakan salah satu kendala dalam proses pembelajaran. Kemampuan keuangan yang masih terbatas, kelengkapan alat-alat laboratorium dan perpustakaan sebagai penunjang pelaksanaan

pembelajaran yang masih kurang, telah menyebabkan kondisi sekolah masih jauh dari memadai.

Terakhir faktor lingkungan baik lingkungan alam, sosial, budaya, dan politik, juga memberikan pengaruh terhadap kelangsungan proses pembelajaran. Dengan lingkungan belajar yang aman, tertib, dan nyaman, proses pembelajaran dapat berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*).

Namun dari kesemua faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi guru, berdasarkan hasil penelitian kedua faktor yang diteliti yaitu supervisi pembelajaran yang dilakukan Kepala Sekolah dan motivasi guru dalam mengikuti kegiatan MGMP, keduanya akan menjadi sinergis dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Dari hasil pembahasan ini dapat ditarik benang merah bahwa keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru itu sendiri. Tidak jarang kegagalan pelaksanaan pembelajaran disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru dalam memahami tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pendidikan diantaranya terletak pada bagaimana seorang guru membentuk kemampuan siswa di dalam mengembangkan perolehan belajarnya baik pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan tata nilai, maupun pada aspek sikap guna bekal kehidupannya kelak dengan mempertimbangkan minat dan kemampuan siswa serta dengan memperhatikan keadaan dan kebutuhan lingkungan.

Di antara faktor yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan guru sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas adalah melalui supervisi pembelajaran oleh Kepala Sekolah dan motivasi guru dalam mengikuti kegiatan MGMP.

Dengan kata lain melalui kegiatan supervisi pembelajaran, dan motivasi guru mengikuti MGMP diharapkan guru mengalami perubahan dari segi perilaku, sikap dan pengetahuan kearah yang lebih baik, baik secara individu maupun kelompok sehingga kompetensi guru mengalami peningkatan secara perlahan dan pasti.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah dan motivasi guru mengikuti MGMP dapat meningkatkan kompetensi, khususnya peningkatan kompetensi pedagogik yang merupakan salah satu dari empat kompetensi yang harus dikuasai guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional.
2. Supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam hubungannya dengan peningkatan kompetensi guru masih belum dilaksanakan secara baik dan optimal hanya mencapai 14.10%. Hal tersebut meunjukkan bahwa Kepala Sekolah selama ini kurang melakukan pembinaan melalui supervisi pembelajaran yang sudah menjadi tanggung jawabnya yaitu membina, membimbing, mengarahkan para guru dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran.
3. Motivasi mengikuti MGMP dalam hubungannya dengan peningkatan kompetensinya menunjukkan prosentase rata-rata memuaskan mencapai 44%. Hal ini mengandung pengertian bahwa ternyata motivasi guru untuk memanfaatkan wadah organisasi profesi ini dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan dan perluasan wawasan dirinya. Karena wadah profesional guru ini memiliki ciri kegiatan adanya dialog dan kolaborasi di antara para guru, berbagi informasi dan pengalaman dalam memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi pada saat mereka melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.
4. Hubungan supervisi pembelajaran dan motivasi guru mengikuti MGMP secara bersama-sama berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru mencapai 26.80%. Maka dengan demikian, kegiatan supervisi pembelajaran harus menjadi program utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya, khususnya melalui peningkatan kompetensi guru dan meningkatkan kualitas kegiatan proses pembelajaran. Juga berusaha untuk terus meningkatkan pelaksanaannya, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya.

Saran-saran

Sesuai dengan hasil penelitian seperti telah disimpulkan pada bagian sebelumnya, maka beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi guru, guna meningkatkan pelaksanaan pembelajaran, guru diharapkan dapat terus menerus mengembangkan profesionalismenya dengan menjadikan MGMP sebagai wahana peningkatan kemampuan profesional guru, peningkatan kompetensi, peningkatan produktivitas

kerja, sarana untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, penguasaan materi kegiatan atau program pembelajaran serta peningkatan kemampuan personal dan sosial yang berguna bagi keberlangsungan profesi keguruannya. Di samping itu juga sebagai sarana pencarian solusi dari berbagai permasalahan yang dihadapi pada saat proses pembelajaran di dalam kelas. Guru diharapkan berperan aktif dengan partisipasi yang tinggi dalam mengikuti berbagai kegiatan MGMP

2. Bagi Kepala Sekolah, pemberian pembinaan melalui supervisi pembelajaran terhadap para guru supaya terus menerus dilakukan, sehingga dapat terwujud lembaga pendidikan berkualitas. kualitas pembelajaran merupakan kondisi yang mengarah pada keterlaksanaan pembelajaran yang ditujukan pada ketercapaian tujuan pendidikan. Ketercapaian tujuan pendidikan pada suatu lembaga sekolah hanya dapat dilakukan apabila Kepala Sekolah memiliki komitmen dan sikap dalam meningkatkan mutu pendidikan
3. Bagi Pemerintah khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas, diharapkan keberpihakannya terhadap peningkatan kompetensi guru, yang salah satunya melalui pemberdayaan MGMP, dengan berbagai kebijakan yang mengarah pada peningkatan mutu MGMP, sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh guru.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya dapat dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru secara lebih luas dan mendetail, baik dilihat dari variabel yang diteliti maupun dari kerangka teoritis, agar didapat pemecahan masalah mutu guru dalam berbagai dimensi yang menyertainya. Disadari bahwa penelitian ini belum sampai pada temuan-temuan yang mendasar untuk setiap substansi yang mempengaruhi kompetensi guru. Oleh karena itu, kiranya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi guru dengan substansi yang lebih spesifik sehingga diperoleh temuan-temuan yang lebih akurat.
5. Bagi para pemerhati pendidikan, seyogyanya penelitian ini dijadikan sebagai bahan masukan untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan supervisi pembelajaran, motivasi mengikuti MGMP dalam upaya meningkatkan kompetensi guru.

Daftar Pustaka

Engkoswara&Komariah A. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung
Alfabeta

- Koswara&Halimah. (2008). *Seluk Beluk Profesi Guru*. Bandung: PT Pribumi Mekar
- Mulyasa E. (2007). *Menjadi Guru Profesional Mencipatakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- ..... (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah Jejen. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana
- Mustafa Zainal. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Oliva, Peter F. (1984). *Supervision For Today's School* (2ndEdition). New York: Longman
- Purwanto Ngalim. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins P. Stephen,(1996). *Perilaku Organisasi* , Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prehallindo.
- Sahertian A. Piet. (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukmadinata, Nana S. (2006) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: SPS UPI - PT Remaja Rosdakarya
- Suthon. (2009) *Membangun Semangat Kerja Guru* .Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Sutisna Oteng. (1989). *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk praktek Profesional*. Bandung: Angkasa
- Umam Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Usman, M. Uzer. (2001). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta
- Widodo Joko. (2007). *Supervisi Guru Mata Pelajaran Ekonomi di Indonesia. Antara Teori dan Realita*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun 2007

Yamin Martinis & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada Press.