

PERSEPSI GURU BAHASA INGGRIS SMU TERHADAP MGMP BAHASA INGGRIS SMU KOTAMADYA YOGYAKARTA

Oleh:
Hermayawati

Abstrak

Penelitian ini menyangkut keberadaan dua versi MGMP bahasa Inggris SMU di Kotamadya Yogyakarta, yakni MGMP bentukan pemerintah dan MGMP bentukan organisasi profesi guru SMU. Untuk mengetahui eksistensi kedua organisasi tersebut dalam meningkatkan kompetensi guru, diperlukan persepsi para guru bahasa Inggris SMU terhadap keduanya.

Persepsi guru ini diperlukan guna mengetahui serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatannya. Hasil penelitian ini berupa gambaran keberadaan serta analisis tentang ragam persepsi guru bahasa Inggris SMU. Ragam persepsi guru serta hasil analisisnya, dimaksudkan untuk memberi masukan dalam merancang, mengembangkan, dan menentukan kebijakan selanjutnya terhadap eksistensi kedua organisasi guru tersebut.

Oleh karena penelitian ini melibatkan guru-guru bahasa Inggris SMU secara umum, maka tempat penelitiannya bukan hanya di lokasi kegiatan pelatihan MGMP, namun juga di beberapa sekolah, baik negeri maupun swasta, di lingkungan Kotamadya Yogyakarta. Adapun pelatihan MGMP pada putaran pertama periode 1998/1999, diselenggarakan mulai tanggal 28 Oktober 1998 sampai 11 Januari 1999, bertempat di SMU 7 Yogyakarta.

Eksistensi MGMP yang dipelajari adalah sebagai berikut. Pertama, latar belakang dan sejarah pembentukan. Kedua, sistem pengelolaan dan proses kegiatan. Ketiga, pendanaan. Keempat, persepsi guru terhadap eksistensi masing-masing MGMP. Kelima, fenomena dualismenya.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, disarankan agar kedua versi MGMP tersebut digabungkan menjadi satu manajemen, agar manfaatnya lebih jelas, lebih efektif dan efisien, sesuai dengan tuntutan organisasi profesional. Organisasi guru yang profesional akan menghasilkan guru yang profesional pula.

Pendahuluan

Guru adalah sumber daya manusia dalam pendidikan yang merupakan ujung tombak pencapaian hasil belajar siswa. Guru yang profesional di bidangnya akan mengangkat citranya di masyarakat (Imam Barnadib, 1994). Sementara itu, Soedijarto (1993) menyatakan bahwa kepercayaan terhadap pentingnya kedudukan guru dalam proses belajar mengajar tidak akan menurun, meskipun peranan guru secara langsung dalam mempengaruhi kualitas hasil belajar, baik afektif maupun kognitif sangat rendah. Demikian pula guru bahasa Inggris mempunyai tanggung jawab terhadap keberhasilan pengajaran mata pelajaran tersebut. Apalagi bahasa Inggris hingga kini masih menjadi mata pelajaran yang dianggap cukup sulit khususnya bagi siswa SMU, meskipun telah bertahun-tahun dipelajarinya. Untuk itu, mutu pengajaran bahasa Inggris harus terus ditingkatkan.

Untuk meningkatkan mutu pengajaran, tentu diperlukan usaha peningkatan mutu guru. Dalam rangka peningkatan mutu guru inilah pemerintah secara terus menerus mengadakan pelatihan-pelatihan. Salah satu usaha peningkatan mutu atau kompetensi guru itu adalah dengan membentuk forum atau wadah kegiatan yang disebut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Menurut buku panduan MGMP, di dalam forum tersebut guru diharapkan dapat menambah wawasan kependidikan untuk meningkatkan kompetensi yang diperoleh melalui kegiatan-kegiatan pelatihan di bawah bimbingan guru inti (Kanwil Depdikbud, 1994).

Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebelumnya mengalami perubahan nama beberapa kali. Secara berturut-turut forum kegiatan guru mata pelajaran tersebut dinamakan Pemantapan Kerja Guru (PKG), kemudian Latihan Kerja Guru (LKG), diganti lagi dengan nama Sanggar Pemantapan Kerja Guru (SPKG), dan terakhir, disebut MGMP. Forum ini merupakan wadah kegiatan untuk melatih para guru setiap bidang studi mata pelajaran sejenis. Pertemuan MGMP pada saat penelitian ini dilakukan, bertempat di Pusat Kegiatan Guru Sekolah Dekat (PKGSD). Wadah kegiatan ini merupakan proyek yang diselenggarakan pemerintah melalui Kanwil serta Kandepdikbud di setiap Kabupaten dan Kotamadya.

Latar Balakang dan Tujuan Pembentukan MGMP

Menurut petunjuk pembentukan MGMP (Kanwil Depdikbud, 1994), latar belakang pembentukan organisasi tersebut terdiri atas enam butir. Pertama,

adanya kenyataan di lapangan yang menunjukkan bahwa *performance* (unjuk kerja) guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM) sangat bervariasi dan kualifikasi keguruannya beraneka ragam. Kedua, kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut adanya penyesuaian dan pengembangan pendidikan di sekolah, khususnya dalam alih teknologi. Ketiga, adanya pengaturan mengenai angka kredit bagi jabatan fungsional guru menuntut kesiapan guru untuk melaksanakannya. Keempat, pengaturan mengenai angka kredit bagi jabatan fungsional guru, menuntut kemampuan guru untuk meningkatkan profesionalisme berkarya dan berprestasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari di sekolah. Kelima, keadaan geografis Indonesia menuntut suatu sistem komunikasi dan pembinaan profesional guru dan multi media. Keenam, peningkatan kemampuan profesional guru menuntut adanya wadah antara lain untuk komunikasi, konsultasi, informasi, dan koordinasi sesama guru.

Adapun tujuan pembentukan MGMP (Kanwil Depdikbud, 1994) adalah sebagai berikut. Pertama, menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar (KBM). Kedua, pemerataan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan KBM sehingga dapat menunjang usaha peningkatan pemerataan mutu pendidikan. Ketiga, menampung segala permasalahan yang dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari cara penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, sekolah, dan lingkungan. Keempat, membantu guru dalam upaya memenuhi kebutuhannya yang berkaitan dengan KBM. Kelima, membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan, kebijaksanaan pengembangan kurikulum, dan mata pelajaran yang bersangkutan. Keenam, memungkinkan guru untuk saling tukar informasi dan pengalaman dalam rangka mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi serta pengembangan metode teknik mengajar.

Dilihat dari latar belakang dan tujuan pembentukannya, forum MGMP diharapkan dapat meningkatkan unjuk kerja atau profesionalisme guru. Namun kenyataannya ada permasalahan yang cukup unik dan mendorong dilakukannya penelitian ini. Permasalahan tersebut adalah, kenyataannya forum MGMP kurang mendapat respon guru. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, terbukti bahwa setiap kali pertemuan, kegiatan hanya dihadiri rata-rata oleh 5 orang peserta dari 10 orang yang diundang. Namun demikian forum tersebut tetap

berjalan. Apabila hal ini dibiarkan terus berlangsung, dikhawatirkan eksistensi MGMP akan tidak berdayaguna lagi. Selain hal itu, ada lagi permasalahan lain yang cukup mengganggu keberadaan MGMP pelatihan tersebut, yakni munculnya wadah kegiatan guru bahasa Inggris SMU yang dibentuk oleh organisasi profesi. Organisasi ini telah lebih dulu menggunakan nama MGMP saat forum pelatihan masih menggunakan nama SPKG. Kedua organisasi guru bahasa Inggris yang menamakan diri MGMP tersebut mempunyai komponen-komponen keorganisasian yakni: kepengurusan, anggaran keuangan, program kegiatan, pengawasan. Berdasarkan data yang diperoleh, ternyata kedua MGMP tersebut belum dilengkapi dengan Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART). Selain itu juga belum ada pelaksanaan program evaluasi kegiatan.

Fenomena dualisme MGMP serta kekuranglengkapan komponen tersebut dapat mengakibatkan keduanya kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu adanya dualisme ini dikhawatirkan dapat menimbulkan kerancuan pandangan mengenai eksistensi keduanya. Dengan kata lain, keberadaan dualisme MGMP tersebut dapat menimbulkan kesalahan dalam pemahaman dan dalam menyikapinya. Artinya, guru bahasa Inggris yang awam terhadap keberadaan MGMP tersebut akan menganggap keduanya sebagai sama saja.

Pemecahan permasalahan tersebut di atas memerlukan persepsi para guru yang tentu amat beragam dalam menyikapi kedua wadah kegiatan tersebut. Ragam persepsi guru inilah yang dijadikan sebagai dasar penentuan langkah selanjutnya. Untuk menentukan efektifitas serta efisiensi suatu organisasi kependidikan, diperlukan kajian teori berdasarkan pendapat para ahli mengenai kriteria organisasi kependidikan yang baik.

Pembahasan

Telaah atau kajian keorganisasian kedua MGMP didasarkan pada teori-teori tentang organisasi yang baik menurut para ahli, dikaitkan dengan persepsi guru terhadap eksistensi organisasi tersebut. Menurut para ahli, suatu organisasi yang baik akan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Organisasi yang efektif dan efisien tentu akan menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan. Reddin, sebagaimana dikutip oleh Made Pidarta (1988: 17), menyatakan bahwa organisasi dapat dikatakan baik bila mempunyai manajemen yang efektif dan efisien. Manajemen organisasi tersebut

harus berbuat yang benar. Artinya, berbuat sesuatu sesuai dengan tujuan. Selanjutnya, Made Pidarta (1988) mengatakan bahwa tujuan organisasi akan dicapai tepat pada waktunya bila administrasi dan manajemennya dalam keadaan baik. Manajemen yang baik adalah manajemen yang tidak jauh menyimpang dari konsep dan sesuai dengan objek yang ditangani serta tempat organisasi itu berada. Sedangkan Massie (1973: 6) menyatakan bahwa manajemen mempunyai fungsi mengorganisasi.

Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuannya (Kartini Kartono, 1991). Demikian pula yang terjadi di dalam MGMP. Aktivitas-aktivitas tersebut terjadi akibat adanya interaksi atau komunikasi antar individu yang terlibat di dalamnya (Suharsimi Arikunto, 1993). Dalam hal ini, yang dimaksud individu adalah guru bahasa Inggris SMU Kodya Yogyakarta.

Jadi, menurut beberapa ahli tersebut di atas, suatu organisasi secara garis besar mempunyai prinsip sebagai berikut. Pertama, ada wadah dan tujuan yang ingin dicapai. Kedua, ada kerjasama, komunikasi atau interaksi antar individu di dalamnya. Ketiga, ada pendelegasian wewenang, dari manajemen tertinggi sampai manajemen terdepan, yakni pelaksana langsung di lapangan. Adapun kaitan ketiga prinsip tersebut dengan keberadaan MGMP adalah bahwa organisasi guru ini mestinya mempunyai prinsip sesuai dengan ketiga aspek yang telah disepakati.

Berangkat dari pengertian organisasi, manajemen, dan administrasi, seperti dinyatakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi timbul karena adanya kebutuhan sekelompok individu yang ingin meningkatkan diri sesuai dengan profesinya. Demikian pula halnya dengan para guru bahasa Inggris SMU Kodya Yogyakarta. Mereka kurang puas dengan kemampuan diri mereka sehingga membentuk suatu wadah peningkatan profesi, untuk mencapai tujuan bersama, yakni menjadi guru yang profesional di bidangnya. Selain itu, guru juga menginginkan saling tukar informasi dengan guru lain, yang hanya dapat dilakukan di dalam organisasi.

1. MGMP Bentuk Pemerintah

Seiring dengan adanya kebutuhan individu guru bahasa Inggris untuk meningkatkan kompetensinya, pemerintah menyediakan wadah yang diwujudkan dalam bentuk pelatihan. Akan tetapi, ternyata dari tahun ke tahun, pesertanya

semakin berkurang. Menurut teori, ini berarti bahwa kegiatan di dalam pelatihan tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan peserta.

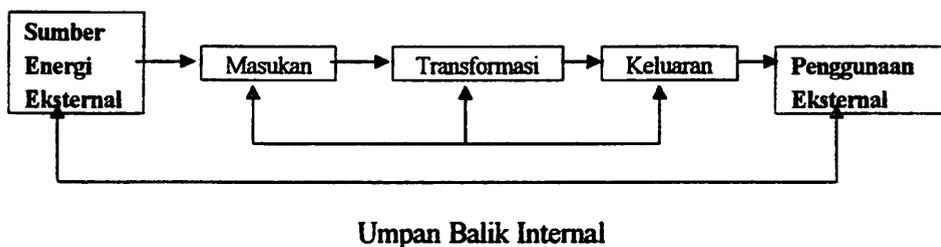
Berdasarkan kriteria tentang organisasi, pelatihan MGMP sudah dapat dikategorikan menjadi suatu organisasi karena mempunyai tiga karakteristik seperti disebutkan di atas. Ketiga karakter tersebut adalah: ada tujuan, kerjasama antar individu, dan terjadi komunikasi antar individu tersebut. Namun nampaknya, MGMP bentukan pemerintah belum dapat dikategorikan sebagai organisasi yang baik, yakni organisasi yang benar-benar efektif dan efisien karena belum memenuhi kriteria untuk itu. Hal ini juga dikuatkan dengan pernyataan beberapa guru senior dan guru inti bahasa Inggris SMU. Memang benar bahwa pemerintah menyediakan wadah bagi guru untuk berkiprah dan meningkatkan diri. Namun pelaksana kegiatan belum kreatif dalam memberikan alternatif-alternatif untuk meningkatkan kegiatan. Selain itu, manajemennya juga masih belum memanfaatkan sumber-sumber secara optimal, terutama sumber permasalahan yang sebenarnya dihadapi peserta di lingkungan mengajarnya.

Pelaksanaan pelatihan masih dirasakan kurang efisien, meskipun dalam beberapa aspek telah memenuhi syarat atau sesuai dengan kriteria. Hal ini dapat dilihat terutama dari kehadiran peserta yang amat minim, yang dapat mengakibatkan pesan-pesan atau materi kegiaran kurang mengenai sasaran. Minimnya peserta tentu juga menimbulkan pemborosan anggaran karena dana yang mestinya digunakan untuk membiayai sepuluh peserta hanya dapat direalisasikan bagi lima orang peserta. Padahal, dana yang telah dikeluarkan oleh proyek, harus dilaporkan sesuai dengan dana yang ditargetkan.

Dengan demikian, tujuan pembentukan MGMP yang telah digariskan pemerintah secara keseluruhan masih belum tercapai. Menurut refleksi beberapa guru, MGMP bentukan pemerintah belum melaksanakan keenam butir tujuan secara keseluruhan. Pengelola kegiatan MGMP mestinya menampung segala permasalahan yang dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari untuk mencari solusi yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, sekolah, dan lingkungannya. MGMP mestinya membantu guru dalam memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar mengajar. MGMP mestinya dapat dijadikan ajang untuk saling tukar pengalaman dalam rangka mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengembangan teknik mengajar.

Bagi guru bahasa Inggris pemula, kegiatan pelatihan yang diberikan di MGMP sudah cukup memadai. Namun harus diingat bahwa organisasi ini mestinya tidak hanya melibatkan guru pemula, tetapi juga semua guru bahasa Inggris dilibatkan. Alasannya adalah bahwa tidak ada pembatasan untuk selalu meningkatkan profesionalisme guru. Keterlibatan guru selalu diharapkan karena permasalahan kependidikan selalu saja muncul setiap waktu. Di dalam kancah MGMP inilah, permasalahan terutama yang menyangkut PBM dapat dipecahkan bersama.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, terbukti bahwa ada tiga butir tujuan pembentukan MGMP yang belum tercapai sepenuhnya, yakni butir ketiga, keempat, dan keenam. Ini berarti bahwa organisasi ini belum efektif dan belum efisien. Mekanisme proses yang berlangsung dalam MGMP tersebut memang telah sesuai dengan mekanisme proses suatu organisasi, yaitu ada sumber energi eksternal (permasalahan guru) yang masuk ke dalam sistem (manajemen), menerima masukan berupa informasi yang kemudian ditransformasikan sehingga menghasilkan *output* yang berupa guru yang bermutu (Adam Wijaya, 1983). Mekanisme proses organisasi yang baik, digambarkan oleh Adam Wijaya (1983) seperti bagan berikut.



Gambar 1.
Mekanisme Proses Organisasi
Sumber: Adam Wijaya (1983)

Bagan di atas menunjukkan bahwa sumber energi eksternal di dalam mekanisme proses organisasi guru bahasa Inggris yang disebut MGMP ini adalah

anggota organisasi (guru) dengan aneka ragam permasalahan yang dihadapinya di sekolah. Guru dan permasalahan tersebut merupakan masukan bagi organisasi. Masukan-masukan tersebut diinteraksikan satu sama lain sehingga terjadi proses transformasi. Dengan kata lain, permasalahan para guru didiskusikan sesuai dengan program kegiatan dan dengan mengingat tujuan yang ingin dicapai. Hasil proses interaksi yang berlangsung di dalam kegiatan organisasi inilah yang disebut *output* (keluaran) yang kemudian diimplementasikan di luar lingkungan organisasi (sekolah dan masyarakat). Hasil implementasi atau pelaksanaan program kegiatan di luar lingkungan organisasi ini dapat dijadikan sebagai umpan balik bagi MGMP, dan selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar peningkatan organisasi.

Sesuai dengan pendapat Adam Wijaya (1983), tentang mekanisme proses organisasi, anggota atau peserta organisasi mestinya juga memberikan masukan yang berupa permasalahan yang dihadapi di lapangan yang melalui transformasi akan menghasilkan *output* berupa kebijakan-kebijakan baru organisasi. Organisasi, menurut Pearson (1983), merupakan wadah komunikasi antar individu di dalamnya. Kaitannya dengan MGMP adalah bahwa mestinya peserta pelatihan diberi kesempatan untuk saling tukar informasi yang berupa pengalaman dan permasalahan kemudian saling membantu dalam memecahkan permasalahan tersebut (Suharsimi Arikunto, 1993).

Hal tersebut bertentangan dengan persepsi beberapa guru menyangkut pelaksanaan kegiatan pelatihan. Menurut beberapa guru, peserta pelatihan kurang diberi kesempatan untuk mengemukakan permasalahan yang sebenarnya dihadapi di tempat tugas. Guru ini lebih banyak bertindak sebagai narasumber dan sibuk menyampaikan informasi dibanding selaku moderator. Padahal, permasalahan yang dihadapi guru terkadang amat kompleks dan memerlukan penanganan segera. Beberapa contoh permasalahan adalah mengenai cara mendorong siswa aktif berbicara, mengajarkan cara belajar bahasa Inggris yang baik, cara membuat soal terstandar, keperluan administrasi guru, pengadaan materi tambahan yang seragam dengan sekolah lain dan sebagainya, yang tidak setiap guru mampu menyelesaikannya sendiri.

Menurut Suharsimi Arikunto (1993), di dalam suatu organisasi harus ada kerjasama antar individu yang terlibat di dalamnya. Tanpa adanya individu, organisasi takkan pernah ada. Ini berarti bahwa MGMP versi pemerintah terancam eksistensinya, misalnya dengan semakin menyusutnya peserta.

Kelemahan lain organisasi versi pemerintah ini adalah bahwa tidak ada kontak antara MGMP Kodya Yogyakarta dengan kabupaten atau daerah lain. Padahal menurut Schermerhorn dan Osborn (1995), eksistensi suatu organisasi juga tergantung pada hubungannya dengan lingkungan sekitar. Hal ini secara kebetulan juga disampaikan oleh beberapa guru senior, yang diekspresikan melalui kuesioner terbuka yang tersedia.

Ditinjau dari manajemen keorganisasian, menurut Made Pidarta (1988), MGMP bentukan pemerintah telah memenuhi kriteria manajemen pendidikan, yakni di dalam pelimpahan tugasnya. Pengelolaan organisasi terjadi atau berlangsung dari yang tertinggi hingga terdepan. Maksudnya, manajemen disini berkaitan erat dengan organisasi dan administrasi proyek peningkatan mutu guru. Proyek pemerintah ini diserahkan ke Kanwil Depdikbud, kemudian diteruskan ke Kandepdikbud, dan pelaksanaan program kegiatan dikoordinir oleh koordinator PKGSD (sebelumnya disebut ketua sanggar). Adapun yang tidak sesuai dengan kriteria organisasi yang baik adalah bahwa selama kegiatan pelatihan berlangsung nyaris tidak ada pengawasan.

Selain itu, pengelolaan proyek tahunan ini mestinya berkesinambungan dan ada peningkatan atau paling tidak ada perbedaan penampilan dalam kegiatannya. Hal ini sebaiknya dilakukan untuk menghindari kebosanan peserta. Program serta mekanisme proses kegiatan sebaiknya diserahkan kepada peserta berdasarkan kebutuhan serta permasalahan yang sedang dihadapi saat itu. Hal ini dimaksudkan agar kegiatan tersebut benar-benar mencapai sasaran. Bagaimanapun juga keterlibatan individu peserta akan mendorong mereka untuk tampil secara aktif karena mereka merasa diakui eksistensinya.

2. MGMP Bentukan Organisasi Profesi

Hasil perolehan data tentang persepsi guru terhadap eksistensi MGMP bentukan organisasi profesi menunjukkan bahwa ada guru inti yang ternyata awam terhadap keberadaan MGMP ini. Namun demikian dari sejumlah guru senior, guru inti dan pengurus MGMP tersebut diperoleh data mengenai persepsi mereka yang amat berbeda dengan guru bahasa Inggris pemula. Analisis data tentang persepsi mereka rata-rata menyatakan bahwa: sungguhpun MGMP bentukan pemerintah masih cukup bermanfaat, namun banyak kekurangannya. Melalui refleksi pernyataan-pernyataan merka diketahui bahwa mereka kurang

*Persepsi Guru Bahasa Inggris SMU Terhadap MGMP Bahasa Inggris SMU
Kotamadya Yogyakarta*

setuju terhadap manajemen organisasi di dalam pelatihan, terutama mengenai interaksi individu di dalamnya.

Pendapat mereka ternyata sejalan dengan pernyataan para ahli yang menganggap individu di dalam suatu organisasi hendaknya diperlakukan sebagai subjek, bukan sebagai alat transformasi ataupun objek. Demikian pula halnya dengan individu yang terlibat di dalam MGMP bentukan pemerintah. Mereka adalah guru-guru yang sarat dengan permasalahan kependidikan. Eksistensi mereka sudah semestinya diperhitungkan.

Lain halnya dengan manajemen MGMP versi organisasi profesi. Para guru, baik yang pengurus maupun anggota pasif, rata-rata menyatakan bahwa MGMP tersebut mempunyai manajemen yang cukup baik. Di dalam semua kegiatan, termasuk pelaksanaan program kerjanya, organisasi ini selalu melibatkan anggotanya. Bahkan semua programnya merupakan hasil pemikiran atau ide para anggota, yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan dan permasalahan seluruh guru bahasa Inggris di Kotamadya Yogyakarta.

Keberadaan MGMP bentukan organisasi profesi telah sesuai dengan karakteristik suatu organisasi. Menurut teori, ada tiga karakteristik mengenai keberadaan suatu organisasi, yaitu: ada tujuan yang ingin dicapai bersama, ada kemauan dan kemampuan untuk saling bekerjasama, dan ada ikatan yang diwujudkan dalam suatu wadah, yakni MGMP bahasa Inggris SMU di lingkup kabupaten. Melihat kenyataan yang ada, wadah kegiatan guru bahasa Inggris SMU ini selalu berusaha menyediakan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan anggotanya. Guru tidak hanya membutuhkan hal-hal yang bersifat akademis saja. Dia juga dituntut atasannya untuk memiliki prasarana administratif dan pedagogis. Prasarana tersebut adalah: perlengkapan administrasi guru sebanyak 18 macam, buku ajar pelengkap, Lembar Kerja Siswa (LKS), kumpulan soal-soal cawu dan prasaran untuk pengusulan angka kredit.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebagaimana diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa komponen keorganisasian di dalam MGMP dipandang kurang sesuai dengan kriteria eksistensi suatu organisasi. Di dalam penelitian ini, komponen tersebut adalah kepengurusan dan manajemen MGMP, terutama MGMP bentukan pemerintah.

Kepengurusan pada MGMP versi pemerintah kurang tersusun secara tegas dan tetap. Pengurus yang ditunjuk nampaknya juga kurang memahami tujuan keberadaan MGMP secara utuh. Akibatnya pengurus proyek MGMP kurang memahami tugasnya, sehingga terkesan kurang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pelatihan. Padahal, pengurus yang bertanggungjawab tentu akan melakukan kegiatan manajemen dengan baik. Sebaliknya, manajemen organisasi yang baik akan melahirkan hasil yang baik pula. Dalam hal ini, hasilnya adalah guru-guru yang kompeten dalam bidangnya.

Alternatif lain yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan efektivitas MGMP adalah menggabungkan kedua forum MGMP menjadi satu organisasi. Kebijakan penggabungan kedua MGMP tersebut selaras dengan kebijakan pemerintah tentang sistem pemerintahan daerah yang tertuang dalam Undang-Undang No.22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, yang pada prinsipnya mengatur penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang lebih mengutamakan pelaksanaan asas desentralisasi (Hadi Setia Tunggal, 1999).

Asas desentralisasi ini sesuai dengan ketetapan MPR RI No. XV/MPR/1998, bahwa penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas dan nyata bertanggungjawab kepada daerah secara proporsional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian, dan pemanfaatan sumber daya manusia nasional yang berkeadilan, serta pembagian keuangan pusat dan daerah.

Di samping itu, penyelenggaraan otonomi daerah mestinya dilaksanakan dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta memperhatikan potensi, dan keanekaragaman daerah. Hal-hal yang mendasar dalam Undang-Undang ini adalah mendorong daerah untuk memberdayakan masyarakat, menumbuhkan prakarsa, kreativitas, dan meningkatkan peran serta masyarakat.

Esensi desentralisasi menurut Tjahja Supriatna (1996) adalah suatu istilah yang luas dan selalu menyangkut persoalan kekuasaan, biasanya dihubungkan dengan pendelegasian atau penyerahan wewenang dari pemerintah pusat kepada pejabatnya di daerah, atau kepada lembaga-lembaga pemerintah di daerah untuk menjalankan urusan-urusan pemerintahan di daerah.

Berdasarkan kebijakan tentang desentralisasi tersebut, sudah semestinya bila MGMP yang berupa proyek tahunan itu dilimpahkan sepenuhnya kepada MGMP organisasi. Tujuan pelimpahan tersebut adalah untuk memberdayakan

dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ada serta untuk pemeratakan dana negara. Hal itu sudah semestinya dilakukan demi kemajuan di bidang pendidikan, khususnya mata pelajaran bahasa Inggris. Sentralisasi yang selama ini dilakukan pemerintah hanya akan menghambat inovasi. Artinya, semakin tinggi derajat sentralisasi organisasi, makin lambat organisasi tersebut melakukan adopsi inovasi (Juwono Sudarsono dan Wahyudi Ruwiyanto, 1999).

Daftar Pustaka

- Adam Wijaya, I. (1983). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Beggs, Walter. (1970). *What's Happened to Teacher?*. New York, USA: Quoted at 1963-1964 Convention of The National Commission on Teacher Education and Professional Standards (NEA).
- Gage, dan Berliner, (1984). *Educational Psychology*. London: Houghton Mifflin Company.
- Hadi Setia Tunggal. (1999). *Undang-Undang No. 22 1999 tentang Pemerintah Daerah*. Jakarta: Harvarindo.
- Hornby, A.S. (1987). *The New Oxford Encyclopedic Dictionary*. Singapore: Toppan Printing Company.
- Imam Barnadib. (1994). *Citra Guru dan Layanan Profesionalnya*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.
- Imam Barnadib. (1996). *Dasar-dasar Kependidikan*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.

- Imam Barnadib. (1997). *Filsafat Pendidikan, Sistem dan Metode*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Juwono Sudarsono dan Wahyudi Ruwiyanto. (1999). *Reformasi Sosial Budaya dalam Era Globalisasi*. Jakarta: PT. Wacha Widia.
- Kanwil Depdikbud DIY. (1994). *Bahan Penataran MGMP Bahasa Inggris Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kanwil Depdikbud DIY.
- Kartini Kartono. (1991). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Made Pidarta. (1988). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Melton Putra.
- Massie, Joseph L. (1973). *Essentials of Management*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- National Nursing Academy. (1983). *Retaining Professional Nurses*. St. Louis, Missouri: The C.V. Mosby Company.
- Owens, R.G. (1987). *Organizational Behavior in Education*. Third Edition. Englewoods Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Pearson, Judy C. (1983). *Interpersonal Communication*. New York: Scott Foresman and Company.
- Soedijarto. (1993). *Menuju Pendidikan yang Relevan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Stinnet, T.M. (1965). *The Profession of Teaching*. New Delhi: Prentice-Hall of India (private) LTD.
- Suharsimi Arikunto. (1993). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

*Persepsi Guru Bahasa Inggris SMU Terhadap MGMP Bahasa Inggris SMU
Kotamadya Yogyakarta*

The National Education Association. (1980). *The National Education Association: The Power Base for Education*. New York, USA: The Free Press.

Tjahja Supriatna. (1996). *Sistem Administrasi Pemerintahan di Daerah*. Jakarta: Bumi Aksara.

West, Allen M. (1980). *National Education Association*. London: Collier Macmillan Publishers.