

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian dan Tujuan

MGMP merupakan suatu wadah atau wadah profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah kabupaten/ kota/ kecamatan/ sanggar/ gugus sekolah. Ruang lingkupnya meliputi guru mata pelajaran pada SMP/ MTs Negeri atau swasta, baik yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun swasta dan guru tidak tetap atau honorarium. Prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan “dari, oleh, dan untuk guru” dari semua sekolah. Atas dasar ini, maka MGMP merupakan organisasi nonstructural yang bersifat mandiri, berdasarkan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain.

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan professional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi atau bertukar pengalaman. MGMP ini diharapkan dapat meningkatkan profesional guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan kemampuan, wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya.

Sementara tujuan organisasi MGMP ini bertujuan untuk meningkatkan mutu dan profesionalisasi dari guru dalam kelompoknya masing-masing. Kegiatan-kegiatan dalam kelompok ini diatur dengan jadwal yang cukup baik. Pendapat mengenai tujuan MGMP dijelaskan oleh Soetjipto (2002: 63) yang berpendapat

bahwa tujuan dari adanya MGMP yaitu untuk meningkatkan mutu dan kualitas Pendidikan yang ada di kabupaten/kota/kecamatan dengan cara menyelenggarakan kegiatan-kegiatan seperti diskusi, pelatihan dan pengembangan pembelajaran.

Sementara menurut Saondi (2008: 85) MGMP mempunyai tujuan tidak lain menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru; menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan; mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran guru, kondisi sekolah dan lingkungan; Membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan Iptek, kegiatan pelaksanaan kurikulum, metodologi, dan sistem evaluasi sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan; saling berbagi informasi dan pengalaman dalam rangka menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

2.1.2 Konsep Dasar Pengelolaan MGMP

Pengelolaan MGMP merupakan proses pengaturan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru melalui perencanaan program, organisasi struktur pengurus, pelaksanaan kegiatan, serta pengawasan dan evaluasi MGMP.

Menurut Idris dalam Risalah Kebijakan Kemendikbud (2020), pengelolaan MGMP yang baik melibatkan koordinasi antarlembaga, standar minimal nasional,

dan zonasi untuk MGMP maju, yang berkorelasi dengan hasil UKG guru dan UN murid yang lebih tinggi.

Berikut ini beberapa kendala yang dihadapi oleh MGMP di dalam pengelolaannya, yaitu:

- a. Kegiatan MGMP sering bentrok dengan jadwal mengajar guru.
- b. Guru kurang berminat mengikuti kegiatan MGMP, karena merasa kurang tertarik pada narasumber internal.
- c. MGMP belum secara intensif berkolaborasi dengan perguruan tinggi dan Lembaga lain.
- d. Guru kurang berminat mengikuti kegiatan MGMP, karena sudah mengetahui kapasitas narasumber.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan salah satu bentuk organisasi profesi guru yang keberadaannya diakui dan didukung oleh pemerintah, khususnya melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Secara esensi, MGMP adalah wadah kolaborasi dan peningkatan profesionalisme guru mata pelajaran sejenis di suatu wilayah atau gugus sekolah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru melalui berbagai kegiatan yang terencana dan berkelanjutan.

Seperti yang dikemukakan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, MGMP diartikan sebagai "forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran". Senada dengan itu, Sudrajat (2011) menjelaskan bahwa MGMP merupakan sarana

bagi guru untuk saling berbagi pengalaman, memecahkan masalah pembelajaran, serta mengembangkan inovasi kurikulum dan metodologi pengajaran. Keberadaan MGMP menjadi krusial mengingat dinamika perkembangan kurikulum, teknologi, dan kebutuhan peserta didik yang terus berubah, menuntut guru untuk senantiasa adaptif dan inovatif.

MGMP memiliki beragam fungsi yang strategis dalam ekosistem pendidikan. Fungsi-fungsi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas guru dan pada akhirnya, mutu pembelajaran di sekolah. Beberapa fungsi utama MGMP meliputi:

1. Forum Diskusi dan Tukar Pengalaman

MGMP menjadi ajang bagi guru untuk bertukar pikiran, mendiskusikan berbagai persoalan yang dihadapi di kelas, serta berbagi praktik baik (best practices) dalam mengajar. Hal ini selaras dengan pandangan Sanusi (2014) yang menyatakan bahwa "salah satu fungsi fundamental MGMP adalah sebagai wahana bagi guru untuk melakukan refleksi kolektif dan saling belajar dari pengalaman sejawat."

2. Pengembangan Perangkat Pembelajaran

Guru secara kolektif dapat menyusun, mengembangkan, dan memvalidasi perangkat pembelajaran seperti silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), bahan ajar, hingga instrumen evaluasi. Kolaborasi ini memastikan kesesuaian materi dengan kurikulum dan relevansi dengan konteks lokal.

3. Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan

MGMP seringkali menyelenggarakan pelatihan, lokakarya, atau seminar yang relevan dengan kebutuhan guru. Materi pelatihan dapat bervariasi, mulai dari

penggunaan media pembelajaran inovatif, pemanfaatan teknologi informasi, hingga strategi asesmen terbaru. "Kegiatan pelatihan yang terencana dan relevan dalam MGMP sangat efektif dalam meningkatkan penguasaan materi dan metodologi guru," tulis Handayani (2018).

4. Pemecahan Masalah Pembelajaran

Setiap guru mungkin menghadapi tantangan unik dalam proses belajar mengajar. MGMP menjadi tempat di mana masalah-masalah ini dapat diangkat, dianalisis bersama, dan dicari solusi kolektifnya. Ini menciptakan lingkungan belajar yang suportif dan kolaboratif.

5. Adaptasi Kurikulum

Dengan adanya perubahan kurikulum, MGMP berperan penting dalam membantu guru memahami, menginterpretasikan, dan mengimplementasikan kurikulum baru secara efektif.

Keberhasilan MGMP dalam menjalankan fungsinya tidak terlepas dari beberapa faktor pendukung. Rusman (2019) menggarisbawahi bahwa "efektivitas MGMP sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan pengurus, partisipasi aktif anggota, dukungan dari kepala sekolah dan dinas pendidikan, serta ketersediaan sumber daya." Faktor-faktor ini mencakup:

1. Kepemimpinan Pengurus yang Kuat

Pengurus MGMP yang visioner, partisipatif, dan mampu mengelola program dengan baik akan sangat memengaruhi aktivitas dan daya tarik MGMP.

2. Partisipasi Aktif Anggota

Keterlibatan guru secara aktif dalam setiap kegiatan MGMP, baik dalam diskusi maupun pelaksanaan program, adalah kunci. Tanpa partisipasi aktif, MGMP hanya akan menjadi forum pasif.

3. Dukungan Internal dan Eksternal

Dukungan dari kepala sekolah dalam memfasilitasi kegiatan dan mengizinkan guru untuk berpartisipasi, serta dukungan dari dinas pendidikan dalam bentuk kebijakan dan sumber daya, sangat vital.

4. Relevansi Program

Program-program yang disusun harus relevan dengan kebutuhan nyata guru di lapangan dan sesuai dengan perkembangan kurikulum serta tantangan pembelajaran terkini.

Mulyasa dalam Fitriani (2022) menyebutkan bahwa efektivitas MGMP dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. MGMP dapat dijadikan sebagai wadah untuk membantu para guru melakukan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Sehingga kegiatan yang diselenggarakan oleh MGMP dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan dapat menyatukan persepsi dari semua guru anggota MGMP.

Dengan memahami konsep dasar MGMP ini, diharapkan penelitian mengenai optimalisasi pengelolaan MGMP Bahasa Sunda SMA Negeri Kota Tasikmalaya dapat lebih terarah dan memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan kinerja guru Bahasa Sunda.

2.1.3 Konsep Evaluasi

Evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pengelolaan kebijakan dan program pendidikan. Evaluasi berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh informasi yang akurat dan sistematis mengenai tingkat ketercapaian tujuan program, sekaligus sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk perbaikan, pengembangan, atau penghentian suatu program. Dalam konteks pendidikan, evaluasi tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan penilaian hasil akhir, tetapi juga mencakup penilaian terhadap proses, input, serta konteks pelaksanaan program.

Hajaroh (2018) menegaskan bahwa evaluasi merupakan tahap penting dalam siklus kebijakan dan program, karena melalui evaluasi dapat diketahui efektivitas, efisiensi, kualitas, dan produktivitas suatu program yang sedang atau telah dilaksanakan dari penelitiannya. Evaluasi menyediakan informasi faktual yang menjadi dasar pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk menentukan apakah suatu program perlu dilanjutkan, direvisi, dihentikan, atau dirumuskan kembali.

Sejalan dengan pandangan tersebut, evaluasi dipahami sebagai proses sistematis dalam menentukan nilai (worth) atau keberhargaan suatu program melalui pengumpulan dan analisis informasi yang relevan. Worthen dan Sanders menyatakan bahwa evaluasi merupakan kegiatan untuk menentukan nilai suatu program, prosedur, atau tujuan dengan cara memperoleh informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan (dalam Hajaroh, 2018). Dengan demikian, evaluasi memiliki orientasi yang kuat pada pengambilan keputusan berbasis data.

Evaluasi juga dijelaskan sebagai proses meninjau, menganalisis, dan menilai nilai atau kepentingan dari informasi yang dikumpulkan melalui berbagai bentuk asesmen. Evaluasi dilaksanakan secara menyeluruh dan berkelanjutan agar hasilnya dapat digunakan sebagai referensi yang akurat dalam menetapkan kebijakan dan tindakan perbaikan program

Evaluasi tidak dapat dilepaskan dari kaidah-kaidah ilmiah. Evaluasi merupakan proses akademik yang menggunakan pendekatan metodologis tertentu untuk memperoleh informasi yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, pelaksanaan evaluasi harus mengikuti prinsip-prinsip penelitian sosial, baik dari segi perencanaan, pengumpulan data, analisis, maupun penarikan kesimpulan.

Hajaroh (2018) menjelaskan bahwa evaluasi sebagai ilmu terapan dibangun oleh tiga akar keilmuan utama, yaitu epistemologi, social inquiry, dan social accountability. Ketiga akar tersebut melahirkan cabang-cabang teori evaluasi yang menekankan pada metode, penilaian (valuing), dan penggunaan (use). Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi tidak hanya berfokus pada bagaimana data dikumpulkan, tetapi juga pada bagaimana nilai ditentukan dan bagaimana hasil evaluasi dimanfaatkan.

Evaluasi dipandang sebagai proses sistematis untuk menentukan sejauh mana tujuan program telah tercapai. Evaluasi juga digunakan sebagai alat untuk memperbaiki atau menyesuaikan tujuan program agar lebih relevan dengan kebutuhan dan kondisi aktual. Proses evaluasi mencakup pengumpulan data secara

terencana, penggunaan kriteria atau standar tertentu, serta analisis data untuk menghasilkan rekomendasi yang tepat

Dengan demikian, evaluasi memiliki karakteristik sebagai proses yang berkelanjutan, objektif, dan berorientasi pada perbaikan mutu. Evaluasi yang dilakukan tanpa dasar metodologis yang jelas berpotensi menghasilkan kesimpulan yang bias dan tidak dapat digunakan secara optimal dalam pengambilan keputusan.

Tujuan utama evaluasi adalah menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan suatu program dan menentukan langkah tindak lanjut yang diperlukan. Evaluasi berfungsi sebagai alat kontrol mutu sekaligus sebagai sarana pembelajaran organisasi dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan program.

Menurut Hajaroh (2018), hasil evaluasi dapat digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi program, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pelaksanaan program, serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan kebijakan dan program di masa mendatang. Evaluasi juga berfungsi sebagai sarana akuntabilitas publik, terutama dalam program-program pendidikan yang melibatkan banyak pemangku kepentingan.

Dalam konteks evaluasi program pendidikan, tujuan evaluasi dapat dibedakan menjadi tujuan formatif dan sumatif. Evaluasi formatif bertujuan untuk memperbaiki program yang sedang berjalan, sedangkan evaluasi sumatif digunakan untuk menilai keberhasilan program secara keseluruhan dan menentukan kelayakan program untuk dilanjutkan atau dihentikan

Evaluasi juga memiliki fungsi strategis dalam pengambilan keputusan. Informasi hasil evaluasi menjadi dasar bagi pimpinan atau pengelola program dalam menentukan kebijakan yang lebih tepat sasaran. Tanpa evaluasi yang sistematis, kebijakan yang diambil berpotensi tidak sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Dalam praktiknya, evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan berbagai pendekatan dan model yang disesuaikan dengan tujuan dan konteks program. Hajaroh (2018) mengemukakan konsep “pohon teori evaluasi” yang terdiri atas tiga cabang utama, yaitu metode, penilaian, dan penggunaan. Cabang metode menekankan pada penggunaan pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif secara sistematis. Cabang penilaian berfokus pada proses pemberian nilai terhadap program, sedangkan cabang penggunaan menekankan pada pemanfaatan hasil evaluasi oleh pemangku kepentingan.

Berbagai model evaluasi program, seperti model berorientasi tujuan, model bebas tujuan, model formatif-sumatif, dan model CIPP (Context, Input, Process, Product). Model CIPP dipandang sebagai salah satu model evaluasi yang komprehensif karena mampu menilai program secara menyeluruh mulai dari konteks, masukan, proses, hingga hasil.

Pemilihan model evaluasi harus disesuaikan dengan karakteristik program yang dievaluasi. Evaluasi yang baik tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga menelaah proses dan kondisi yang mempengaruhi keberhasilan program tersebut.

Evaluasi memiliki peran strategis dalam pengelolaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai wadah pengembangan profesional guru. MGMP merupakan organisasi profesi yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru

melalui kegiatan kolaboratif, pelatihan, dan pengembangan pembelajaran. Oleh karena itu, efektivitas pengelolaan MGMP sangat bergantung pada pelaksanaan evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan.

Angraini (2023) menegaskan bahwa evaluasi manajemen MGMP diperlukan untuk mengidentifikasi hambatan, menilai efektivitas program kerja, serta merumuskan solusi dalam meningkatkan kinerja MGMP. Evaluasi membantu pengurus MGMP dalam menilai sejauh mana kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tujuan peningkatan profesionalisme guru.

Dalam konteks MGMP Bahasa Sunda, evaluasi menjadi instrumen penting untuk menilai relevansi program MGMP dengan kebutuhan guru Bahasa Sunda, efektivitas pelaksanaan kegiatan, serta dampaknya terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis memungkinkan pengelola MGMP Bahasa Sunda untuk memperbaiki perencanaan program, meningkatkan partisipasi anggota, dan memastikan keberlanjutan kegiatan MGMP sebagai komunitas belajar profesional.

Dengan demikian, konsep evaluasi tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang kuat dalam pengelolaan MGMP Bahasa Sunda. Evaluasi yang berbasis pada prinsip ilmiah, berorientasi pada penggunaan hasil, dan dilakukan secara berkelanjutan akan mendukung terwujudnya MGMP Bahasa Sunda yang efektif, akuntabel, dan berdaya guna dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2.1.4 Kinerja Guru

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Konsep ini melampaui sekadar kehadiran fisik di sekolah, tetapi juga mencakup kualitas pengajaran, interaksi dengan siswa, kontribusi terhadap pengembangan sekolah, dan komitmen terhadap profesi.

Mangkunegara (2017: 67) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dalam konteks guru, kinerja tidak hanya dinilai dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari proses pembelajaran yang inovatif dan efektif. Sementara itu, Sudarmanto (2009: 8) menegaskan bahwa kinerja guru melibatkan aspek kompetensi, usaha, dan lingkungan kerja yang mendukung. Artinya, kinerja guru adalah cerminan dari bagaimana seorang guru mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya dalam proses mendidik dan mengajar.

Pengukuran kinerja guru menjadi esensial untuk mengevaluasi efektivitas pendidikan dan merumuskan program pengembangan profesional. Di Indonesia, indikator kinerja guru seringkali merujuk pada empat kompetensi utama yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Keempat

kompetensi tersebut menjadi tolok ukur fundamental dalam menilai kinerja seorang pendidik:

1. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Permendiknas No. 16 Tahun 2007).

2. Kompetensi Profesional

Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi keilmuan yang mendasari materi pembelajaran dan substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi.

3. Kompetensi Kepribadian

Kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, serta memiliki akhlak mulia.

4. Kompetensi Sosial

Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Selain empat kompetensi inti tersebut, Supriyadi (2008) menambahkan indikator lain seperti kedisiplinan, inovasi dalam pembelajaran, dan partisipasi dalam pengembangan diri sebagai aspek penting dalam menilai kinerja guru. Kinerja guru yang optimal bukan hanya memenuhi standar minimal, tetapi juga mampu menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru (internal) maupun dari lingkungan eksternal. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini krusial untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja.

1. Faktor Internal:

- a. Motivasi Kerja
- b. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Motivasi dapat berasal dari dorongan intrinsik (cinta profesi, keinginan untuk berkembang) maupun ekstrinsik (penghargaan, tunjangan profesi).
- c. Kompetensi dan Pengalaman
- d. Tingkat penguasaan materi, keterampilan mengajar, dan pengalaman mengajar yang memadai sangat berkorelasi dengan kinerja yang efektif (Muhaimin, 2012: 145).
- e. Komitmen Profesi
- f. Dedikasi dan loyalitas guru terhadap profesinya juga menjadi penentu kinerja.
- g. Kesehatan Fisik dan Mental
- h. Kondisi kesehatan yang baik memungkinkan guru untuk menjalankan tugas secara optimal.

2. Faktor Eksternal:

- a. Dukungan Pimpinan Sekolah

Dukungan dari kepala sekolah dalam bentuk fasilitas, kebijakan, dan pembinaan sangat memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan yang

transformasional dapat mendorong guru untuk berinovasi (Rivai & Sagala, 2013).

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan kolaboratif akan meningkatkan semangat kerja guru.

c. Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Fasilitas yang memadai, seperti buku, media pembelajaran, dan teknologi, mendukung guru dalam melaksanakan pembelajaran.

d. Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, lokakarya, dan forum seperti MGMP memberikan wadah bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya. "Partisipasi dalam forum MGMP, misalnya, telah terbukti meningkatkan inovasi dan kolaborasi antar guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka di kelas," ungkap Sumiati (2015).

e. Sistem Penghargaan dan Pengakuan

Adanya sistem yang mengakui dan memberikan apresiasi terhadap kinerja guru dapat menjadi pendorong motivasi.

Memahami faktor-faktor ini penting untuk mengembangkan program intervensi yang tepat guna dalam upaya meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah membahas mengenai peran MGMP dalam peningkatan kinerja guru yang memberikan gambaran untuk peneliti, di antaranya:

1. Penelitian dari Fatmawati, dkk tentang Dampak Implementasi Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPS terhadap Profesionalitas Guru SMP Negeri di Palopo memberikan Gambaran tentang aspek perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, serta hambatan berupa kedisiplinan guru, kurangnya pakar, dan minimnya pendanaan.
2. Penelitian dari Firman mengenai Peranan MGMP dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mata Pelajaran Agama Islam SMA di Kota Balikpapan memberikan gambaran kepada peneliti tentang fokus kepada pemahaman teori, peran, program, dan kontribusi MGMP terhadap profesionalisme guru PAI.
3. Penelitian dari Faridah (2022) menitikberatkan kepada pengelolaan MGMP IPS di tingkat SMP Kota Makassar melalui deskripsi perencanaan, pelaksanaan, serta faktor pendukung dan hambatannya.
4. Penelitian dari Ambarita, dkk (2023) menitikberatkan kepada peranan MGMP IPS SMP dalam meningkatkan kompetensi guru melalui hasil analisis dari fungsi MGMP seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan, dan menggambarkan hambatan-hambatan struktural seperti kedisiplinan guru, keterbatasan narasumber ahli, dan minimnya pendanaan.
5. Penelitian dari Suhendri (2023) mengenai *Pengelolaan MGMP IPA Kabupaten Ciamis* lebih menitikberatkan pada deskripsi bagaimana fungsi manajemen POAC (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan)

dilaksanakan dalam MGMP IPA serta hambatan dan upaya perbaikannya, dengan tujuan utama melihat peningkatan profesionalisme guru IPA. Sehingga penelitian dari Suhendri (2023) bersifat evaluatif-deskriptif terhadap praktik pengelolaan yang berlangsung.

2.3 Pendekatan Masalah

Penelitian kualitatif ini, pendekatan masalah dalam kajian pustaka akan dilakukan secara strategis dan mendalam untuk membentuk fondasi konseptual yang kokoh dan menempatkan penelitian ini dalam lanskap ilmiah yang relevan. Kajian pustaka ini bukan sekadar rangkuman literatur, melainkan upaya sistematis untuk mengidentifikasi dan mengisi kesenjangan pengetahuan (research gap) yang ada terkait optimalisasi peran MGMP Bahasa Sunda dalam peningkatan kinerja guru di Kota Tasikmalaya.

Pendekatan ini akan melalui langkah-langkah berikut:

1. Penelusuran dan Identifikasi Literasi Primer

Tahap awal melibatkan penelusuran ekstensif terhadap literatur kunci menggunakan kata kunci seperti "MGMP," "kinerja guru," "pengembangan profesional guru," "komunitas belajar guru," "Bahasa Sunda," dan "optimalisasi peran." Sumber-sumber yang akan diprioritaskan meliputi jurnal ilmiah terindeks, buku-buku referensi dalam bidang pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, Tesis, disertasi, serta laporan penelitian dari lembaga kredibel. Fokus akan diberikan pada penelitian yang membahas peran MGMP secara umum dan yang lebih spesifik, jika ada, terkait mata pelajaran bahasa daerah atau konteks lokal.

2. Analisis Kritis Terhadap Teori dan Konsep

Setiap literatur yang relevan akan dianalisis secara kritis untuk memahami berbagai perspektif dan definisi terkait konsep-konsep sentral penelitian ini. Ini mencakup:

a. MGMP sebagai Komunitas Belajar Profesional

Menelaah teori-teori tentang komunitas praktik (*communities of practice*) oleh Lave dan Wenger, serta model-model pengembangan profesional guru melalui kolaborasi. Kami akan mengevaluasi bagaimana konsep-konsep ini diterapkan dalam konteks MGMP dan sejauh mana MGMP memenuhi karakteristik komunitas belajar yang efektif.

b. Kinerja Guru dan Indikatornya

Mendalami berbagai kerangka teori kinerja guru, termasuk yang diatur dalam regulasi nasional (misalnya, Permendikbud) dan perspektif akademis. Analisis akan mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik internal (kompetensi, motivasi) maupun eksternal (lingkungan kerja, dukungan organisasi).

c. Konsep Optimalisasi

Membedah makna "optimalisasi" dalam konteks organisasi dan manajemen. Ini akan melibatkan pemahaman tentang bagaimana potensi suatu entitas dapat dimaksimalkan melalui strategi yang terencana dan adaptif, termasuk identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (analisis SWOT) dalam konteks MGMP.

3. Pemetaan Penelitian Terdahulu dan Identifikasi Kesenjangan

Bagian krusial dari pendekatan ini adalah memetakan hasil-hasil penelitian terdahulu. Meskipun banyak studi telah menyoroti pentingnya MGMP dalam peningkatan kompetensi guru secara umum, terdapat kesenjangan yang signifikan, khususnya dalam konteks:

a. Spesifisitas Mata Pelajaran Bahasa Sunda

Sebagian besar penelitian cenderung berfokus pada mata pelajaran umum atau tidak spesifik pada bahasa daerah. Ini meninggalkan ruang untuk memahami dinamika unik, tantangan, dan peluang dalam MGMP Bahasa Sunda, yang mungkin terkait dengan kekhasan budaya dan linguistik.

b. Konteks Lokal Kota Tasikmalaya

Penelitian tentang MGMP seringkali bersifat umum atau dilakukan di wilayah yang berbeda. Kondisi sosial, budaya, dan dukungan kebijakan di Kota Tasikmalaya mungkin memengaruhi peran MGMP Bahasa Sunda secara spesifik. Belum banyak studi kualitatif mendalam yang mengeksplorasi secara holistik fenomena ini di lokasi tersebut.

c. Fokus pada 'Optimalisasi'

Banyak penelitian cenderung mendeskripsikan peran MGMP atau mengukur dampaknya. Namun, sedikit yang secara eksplisit menggali *bagaimana* peran tersebut dapat dioptimalkan, yaitu mencari strategi dan model yang paling efektif untuk memaksimalkan kontribusinya terhadap kinerja guru.

4. Sintesis dan Konstruksi Kerangka Analitis

Hasil analisis kritis dan pemetaan kesenjangan akan disintesis untuk membangun kerangka analitis penelitian ini. Kerangka ini akan menjelaskan bagaimana konsep-konsep seperti MGMP, kinerja guru, dan optimalisasi saling terkait, serta bagaimana penelitian ini akan menjawab rumusan masalah. Sintesis ini akan menunjukkan urgensi penelitian ini dalam mengisi kekosongan pengetahuan, yaitu dengan menawarkan pemahaman mendalam dan rekomendasi strategis spesifik untuk optimalisasi peran MGMP Bahasa Sunda SMA di Kota Tasikmalaya.

Pendekatan ini memastikan bahwa penelitian tidak hanya menduplikasi temuan sebelumnya, tetapi secara substantif berkontribusi pada literatur yang ada melalui eksplorasi mendalam dan relevan secara kontekstual.

Gambar 2. 1
Pendekatan Masalah

