

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sasaran pendidikan ialah guna membantu setiap individu mencapai potensi intelektual, emosional, artistik, serta fisiknya secara penuh sehingga mereka bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat. Definisi lain dari pendidikan ialah proses membentuk keyakinan dan tindakan seseorang menjadi lebih baik untuk mendorong perkembangan pribadi. Selaras dengan tujuan pendidikan nasional, tujuan pendidikan ialah agar membantu peserta didik mencapai potensi mereka sepenuhnya sehingga mereka dapat menjadi manusia yang beriman serta bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis, serta menjadi warga negara yang bertanggung jawab (UU. No.20. Tahun 2003).

Sumber daya manusia, yaitu tenaga pengajar, merupakan komponen yang memengaruhi kualitas pendidikan. Di semua tingkat pendidikan, pengajar bertanggung jawab untuk lebih dari sekadar memberikan pengetahuan kepada murid-muridnya; mereka juga harus menginstruksikan, menasihati, membimbing, melatih, menilai, serta mengevaluasi mereka (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Dalam pendidikan formal, seperti yang terdapat di sekolah maupun madrasah, guru ialah sosok yang sangat krusial. Dalam hal proses pembelajaran khususnya, guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap prestasi murid-muridnya. Dalam pengembangan prosedur dan hasil pendidikan yang efektif, guru memainkan peranan krusial. Jadi, tanpa tenaga pendidik yang berkualitas, akan sangat sulit untuk meningkatkan standar keunggulan pendidikan.

Dalam hal menciptakan serta mengimplementasikan kurikulum sekolah, guru sangatlah krusial (Sunarni & Karyono, 2023). Sasaran 4.c dari *Sustainable Development Agenda* bertujuan untuk secara substansial meningkatkan tujuan pendidik yang berkualitas pada tahun 2030, yang menyentuh topik krusial peran

guru dalam memfasilitasi pembelajaran. Persentase guru yang memenuhi kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau setara (D4). Selain itu, sarana prasarana, input jumlah siswa yang mencukupi kebutuhan kelas, serta budaya kerja guru di madrasah sangatlah berperan dalam implementasi kurikulum madrasah. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan guru dalam bekerja dan berinteraksi di lingkungan madrasah. Budaya kerja di Kementerian Agama Kabupaten Banyumas diantaranya integrasi, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan guru menjadi contoh yang baik bagi orang lain dalam bersikap.

Guru harus mempunyai kompetensi yang dipersyaratkan sesuai dengan yang telah diatur pemerintah. Mengacu Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyatakan guru memiliki syarat kompetensi dasar sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran.
2. Kompetensi profesional yaitu kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
3. Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif.
4. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik.

Efektivitas pendidikan di madrasah sangat bergantung pada kualitas guru, oleh karenanya upaya dalam meningkatkan kualitas mereka harus terus ditingkatkan. Ada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan prestasi siswa di Indonesia, serta salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kompetensi guru, yang dapat dilaksanakan melalui organisasi profesi. Sebagai organisasi profesi, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) memungkinkan para guru untuk saling berbagi ide dan informasi di antara mereka sendiri dalam bidang mata pelajaran tertentu (Kemendikbud, 2020).

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) memberikan kesempatan yang berharga bagi para pendidik untuk berkolaborasi dalam pengembangan

profesional serta meningkatkan keterampilan mereka dari waktu ke waktu. Fitrianingrum, sebagaimana dikutip oleh Herawati (2022), mengemukakan bahwasanya MGMP merupakan sebuah *platform* yang berusaha untuk mengatasi kemajuan teknologi dan penelitian. Guna menjamin pelaksanaan prosedur instruksional yang efektif serta sejalan dengan tujuan pedagogis, forum ini sangat krusial dikarenakan menyediakan tempat bagi para pendidik yang bekerja di bidang yang sama untuk berjejaring satu sama lain serta memperoleh lebih banyak informasi.

MGMP ialah organisasi profesional non-struktural yang dipimpin oleh guru yang membantu para pendidik untuk tumbuh secara profesional dengan memfasilitasi kesempatan pengembangan profesional, penguasaan materi pelajaran, pembuatan pertanyaan, serta peningkatan sumber daya pembelajaran. Dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan proses belajar mengajar di sekolah, para guru dapat memperoleh manfaat dari memperoleh informasi dan wawasan. Hal ini memungkinkan mereka untuk berdiskusi membuat materi pembelajaran yang lebih baik serta sesuai dengan kurikulum. selain itu, MGMP memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan menulis dan menyusun kisi dan naskah soal Asesment, Ujian, dan bahan ajar atau modul yang dapat digunakan sebagai salah satu referensi siswa dalam belajar. Dengan demikian kompetensi guru IPS diyakini akan meningkat jika mereka secara aktif terlibat dalam kegiatan MGMP. Selain menyediakan tempat untuk pelatihan dan seminar, MGMP juga bertindak sebagai platform untuk pertukaran pengetahuan tentang praktik dan strategi pembelajaran di kelas yang efektif (Maghfira et al., 2022). Wati dan Nurhasannah (2024) menemukan bahwasanya guru yang mengikuti pelatihan teknologi lebih mungkin untuk melihat nilai dari melanjutkan pendidikan mereka agar bisa mengikuti laju perubahan teknologi yang semakin cepat.

Peningkatan kompetensi guru di kelas juga bergantung pada budaya kerja madrasah. Budaya kerja sekolah menjadi dasar bagi proses pendidikan yang efisien serta sukses dengan memengaruhi kebiasaan serta perilaku warga sekolah

dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, serta cara pandang dan pendekatan mereka dalam menyelesaikan tantangan di dalam sekolah. Penting bagi setiap sekolah untuk mempunyai budaya kerja yang unik sehingga para guru bisa merasa bangga dengan sekolah mereka serta mengidentifikasi diri mereka dengan sekolah tersebut (Hamami dan Nizary, 2020). Sebuah studi yang dilaksanakan oleh Riyatiningrum et. al. (2024) menemukan bahwa hubungan antara budaya kerja dan kompetensi guru ialah positif serta signifikan secara statistik.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah yaitu apakah ada korelasi partisipasi MGMP dan budaya kerja dengan kompetensi guru IPS MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah penelitian ini agar lebih fokus dan mendapatkan hasil yang lebih baik yaitu:

1. Variabel penelitian yang diduga berkorelasi dengan kompetensi guru IPS MTs meliputi partisipasi guru dalam kegiatan MGMP dan budaya kerja.
2. Sasaran penelitian guru IPS MTs Ma'arif NU di Kabupaten Banyumas.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi partisipasi Guru dalam Kegiatan MGMP dan budaya kerja dengan kompetensi guru IPS MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi guru-guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan MGMP dan menambah wawasan budaya kerja dan kompetensi guru.

2. Sebagai evaluasi untuk mengintegrasikan pengetahuan dan ketrampilan terkait partisipasi MGMP, budaya kerja dan kompetensi guru.
3. Dalam rangka memajukan pendidikan, pengalaman profesional, serta pengembangan diri dalam bidang penulisan karya ilmiah di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

