

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Partisipasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPS

a. Pengertian Partisipasi

Kata partisipasi berasal dari istilah bahasa Inggris *participation*, yang berarti mengambil bagian atau terlibat. Ketika anggota masyarakat secara aktif terlibat dalam perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian program pendidikan di sekolah, hal ini memperlihatkan bahwasanya mereka peduli dengan kesejahteraan masyarakat (Fattah, 2014). Meskipun berasal dari teori manajemen, konsep partisipasi kini telah menyebar di luar disiplin ilmu tersebut. Istilah partisipasi telah menjadi populer dan berasal dari bahasa Prancis *participation*, yang berarti mengikutsertakan orang lain (Echols dan Sadhily, 2016). Menurut Sumaryadi, partisipasi adalah peran serta seseorang atau kelompok masyarakat dalam proses pembangunan baik dalam bentuk kegiatan, dengan memberi masukan pikiran, tenaga, waktu, keahlian, modal pikiran, tenaga, waktu, dan materi atau ikut memanfaatkan dan menikmati hasil pembangunan. (2010:46).

b. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Kementerian Agama (2020) menetapkan bahwasanya guru mata pelajaran pada Madrasah Tsawaniyah untuk mengikuti pengembangan keprofesian berkelanjutan pada tingkat satuan pendidikan madrasah, kabupaten/kota, serta provinsi melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

MGMP ialah tempat di mana guru-guru mata pelajaran di suatu kota, kecamatan, ataupun gugus madrasah bisa berkumpul untuk berjejaring dan berbagi praktik-praktik terbaik. Guru mata pelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Swasta baik yang berstatus sebagai

pegawai negeri maupun swasta, baik guru honorer atau guru tidak tetap, semuanya tercakup di dalamnya. Kegiatan yang dilaksanakan “oleh, untuk, dan dari guru” dari semua sekolah tercermin dalam landasan kerjanya. Inilah landasan yang mendasari MGMP: sebuah organisasi non-struktural yang berbasis komunitas, otonom, serta bersifat non-struktural.

Dalam rangka memenuhi kemampuan yang dinyatakan dalam kurikulum, mengembangkan alternatif pembelajaran yang sesuai, serta meningkatkan kualitas pendidikan karakter, antara lain, Mulyasa (2023) mengemukakan bahwasanya MGMP merupakan salah satu upaya untuk mengatasi kesulitan yang ada.

Semua guru hendaknya aktif agar pelaksanaan MGMP bisa terus berlanjut, serta komite sekolah, administrator, dan pengawas harus memberikan bantuan secara profesional serta proporsional. Tuntutan profesional guru dalam mengembangkan kemampuan dan bakatnya mendorong terbentuknya MGMP, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran. Guna mencapai tujuannya, kegiatan MGMP memerlukan teknik yang tepat.

c. Tujuan dan Fungsi MGMP

★ Tujuan diselenggarakannya MGMP mengacu Widodo, (2013) yaitu:

- 1) Menginspirasi para pendidik untuk meningkatkan rasa percaya diri mereka sebagai tenaga profesional dengan meningkatkan kompetensi mereka dalam persiapan, pelaksanaan, serta penilaian pembelajaran;
- 2) Membantu meningkatkan kualitas pendidikan untuk semua siswa dengan meningkatkan kompetensi pendidik di kelas;
- 3) Berbagi serta bertukar pikiran mengenai solusi untuk masalah yang dihadapi oleh para pengajar di lapangan, dengan mempertimbangkan aspek-aspek unik dari setiap topik, guru, sekolah, dan lingkungan sekitar;

- 4) Membantu para pendidik dalam menemukan pengetahuan pendidikan teknis khusus mata pelajaran yang berkaitan dengan kegiatan kurikulum, metode penilaian, metodologi, serta aktivitas yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan serta teknologi;
- 5) Guna menyebarluaskan serta memperdebatkan hasil-hasil kegiatan profesional seperti lokakarya, simposium, seminar, program pelatihan, penelitian tindakan kelas, serta referensi;
- 6) Memfokuskan kembali pada apa yang benar-benar berhasil di kelas sebagai bagian dari rencana yang lebih besar untuk meningkatkan sekolah serta pendidikan.

Beberapa fungsi yang diemban MGMP mengacu Widodo, (2013) meliputi: Program ini mencakup penyusunan rencana jangka panjang, menengah, serta pendek serta pengaturan jadwal serta lokasi kegiatan secara rutin, dengan tujuan utama meningkatkan profesionalisme guru melalui motivasi untuk aktif mengikuti MGMP di berbagai tingkat, baik sekolah, wilayah, hingga nasional. Fokus lainnya adalah peningkatan mutu pembelajaran melalui pengembangan supervisi akademik klinis, penyusunan silabus, analisis materi pelajaran, program tahunan dan semester, RPP yang dimodifikasi dengan nilai karakter bangsa, kewirausahaan, budaya lingkungan, serta antikorupsi, serta penetapan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Selain itu, program ini mendorong pelaksanaan lokakarya, simposium, dan berbagai forum inovatif berbasis manajemen kelas dan pembelajaran aktif seperti Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan (PAKEM), *joyful learning* adalah pendekatan pembelajaran yang berfokus pada menciptakan suasana belajar yang positif, menarik, dan menyenangkan bagi siswa, dan *quantum learning* yaitu model pembelajaran yang dapat membuat siswa langsung mengalami permasalahan, menemukan sendiri jawaban atas permasalahan dan beraktivitas sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai (Astuti, 2017). Upaya lain termasuk perumusan model

pembelajaran variatif, pengembangan alat peraga, penguatan program *life skill* atau kemampuan seseorang untuk menghadapi tantangan dan tuntutan kehidupan sehari-hari secara efektif, *lesson study* atau pembinaan kualitas guru, serta penelitian tindakan kelas (PTK). Partisipasi aktif dalam MGMP tingkat provinsi serta nasional serta kerja sama dengan Forum Komunikasi Kepala Madrasah (Forkamas) juga menjadi bagian penting program ini. Kegiatan dilaporkan secara berkala kepada Lembaga Pendidikan Maarif NU Kabupaten Banyumas.

d. Ilmu Pengetahuan Sosial

Hilmi (2017) menjelaskan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) merupakan penyederhanaan dari ilmu sosial dan merupakan interdisipliner ilmu. Pendidikan IPS mengkaji suatu persoalan dari berbagai sudut pandang ilmu sosial dengan cara terpadu. Pendidikan IPS bertujuan untuk mengkaji masalah-masalah sosial pada umumnya dan kehidupan manusia pada khususnya, dengan begitu peserta didik memiliki pengetahuan yang logis, lengkap, dan objektif yang didukung dengan informasi dan fakta yang terjadi sehingga peserta didik mampu mengambil keputusan secara tepat.

★ Sejalan dengan tuntutan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, salah satu mata pelajaran yang krusial dan strategis dalam mencetak generasi baru yang mampu memberikan dampak positif bagi dunia ialah Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). Dalam ranah IPS, manusia, masyarakat, serta ekosistem Indonesia dipelajari dan dianalisis. Menanamkan rasa kebanggaan nasional, kesadaran diri, dan perilaku yang sejalan dengan prinsip-prinsip Pancasila dalam menanggapi isu-isu sosial dan lingkungan ialah salah satu tujuan pendidikan IPS. Profil Siswa Pancasila menguraikan kualitas serta keterampilan yang harus dikembangkan oleh siswa Indonesia (Kemendikbud, 2023).

Siswa akan mempunyai kemampuan berpikir kritis, analitis, kreatif, adaptif, serta berorientasi pada solusi dalam menghadapi tren global melalui studi tentang ide-ide kehidupan sosial dalam Ilmu Pengetahuan Sosial. Berikut ini ialah penjelasan secara rinci: Peserta didik diharapkan mampu memahami berbagai konsep yang berkaitan dengan kehidupan manusia dalam dimensi ruang dan waktu, khususnya dalam aspek sosial, budaya, dan ekonomi. Selain itu, mereka juga perlu mempunyai keterampilan berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, berkreasi, dan berkolaborasi secara efektif dalam konteks masyarakat global. Kesadaran serta komitmen terhadap nilai-nilai sosial, kemanusiaan, serta kepedulian terhadap lingkungan juga menjadi bagian penting dalam menumbuhkan rasa cinta terhadap bangsa serta negara. Pemahaman terhadap berbagai konsep tersebut diharapkan dapat diwujudkan melalui karya nyata atau aksi sosial sebagai bentuk penerapan pengetahuan serta keterampilan yang telah diperoleh. (Kemendikbud, 2023).

e. Pengukuran Partisipasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Mengacu Noor dan Santosa (2018), meningkatkan efektivitas MGMP sangat krusial guna meningkatkan kompetensi guru. Fakta bahwasanya sebagian besar pemikiran para instruktur lebih terfokus pada penilaian sumatif daripada pembelajaran formatif membuat hal ini menjadi poin penting.

Partisipasi aktif dari para guru sama pentingnya dengan kehadiran fisik mereka dalam kegiatan MGMP. Guru harus menyuarakan pendapat mereka mengenai berbagai isu, membantu merencanakan kegiatan, berbagi ide tentang metode pengajaran, ikut serta dalam uji coba untuk melihat apa yang berhasil, mengimplementasikan apa yang sudah mereka pelajari dalam pertemuan, memberikan umpan balik mengenai seberapa baik hal itu bekerja, menuai manfaat dari kegiatan rutin maupun kegiatan

pengembangan, dan membantu mengevaluasi program agar menjadi lebih baik.

Utomo (2016) menjelaskan indikator yang digunakan untuk mengukur partisipasi yaitu

- 1) Partisipasi pada tahapan perencanaan
- 2) Partisipasi pada tahapan pelaksanaan
- 3) Partisipasi pada tahapan pemanfaatan hasil
- 4) Partisipasi pada tahapan implementasi tindakan

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya kerja

Buddhayah bentuk jamak dari akar kata Sansekerta *Buddhi*, berarti akal ataupun segala sesuatu yang berhubungan dengan akal, nilai-nilai, serta sikap mental (Al Qodar, 2021). Dari sinilah konsep budaya berasal. Sikap serta perilaku, kepercayaan, ambisi, sudut pandang, dan tindakan di tempat kerja serta profesionalisme merupakan manifestasi dari budaya kerja, yang didefinisikan oleh Saefullah (2013) sebagai cara hidup yang mengembangkan kebiasaan, nilai, kekuatan, serta pendorong dalam kehidupan suatu komunitas ataupun organisasi. Mengacu Suwanto (2018), budaya organisasi adalah sekumpulan praktik yang diikuti oleh semua orang dengan baik. Proses membangun budaya juga bertujuan untuk melestarikan dan meningkatkan fitur-fiturnya yang baik dan menanamkan perilaku tertentu untuk mendorong pengembangan sesuatu yang baru serta lebih baik.

Penjelasan di atas mengisyaratkan bahwasanya budaya kerja guru ialah serangkaian praktik yang sudah lama mereka andalkan untuk menjalankan peran utama mereka di kelas, termasuk jadwal kerja pengajar, kehadiran di kelas, administrasi, kolaborasi, rasa hormat, serta kerja sama dengan rekan kerja di madrasah..

b. Manfaat Budaya Kerja

Manfaat budaya kerja dalam suatu pekerjaan, mengacu Tubagus (2019) yaitu: Budaya kerja yang dibangun bertujuan untuk menjamin hasil kerja yang berkualitas tinggi melalui kolaborasi yang terbuka antar individu dalam setiap proses pekerjaan. Semangat gotong royong menjadi landasan utama dalam menghadapi tantangan atau permasalahan yang sulit, sehingga tercipta rasa kebersamaan dan kekompakan di antara sesama rekan kerja. Selain itu, setiap individu juga dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap berbagai perkembangan di luar, baik dalam aspek teknologi, sosial, ekonomi, maupun dinamika masyarakat, guna mendukung efektivitas dan kemajuan dalam dunia kerja

Budaya kerja menurut Moehariono (2015) dapat mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada, agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah untuk :

- 1) Meningkatkan jiwa gotong-royong.
- 2) Meningkatkan kebersamaan.
- 3) Saling terbuka satu sama lain.
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- 5) Membuka komunikasi yang lebih baik.
- 6) Meningkatkan produktivas kerja.
- 7) Tanggap dalam perkembangan dunia luar.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka institusi pendidikan bisa memperoleh manfaat dari budaya kerja yang lebih menyenangkan dikarenakan hal ini mendorong orang untuk mempunyai sikap yang baik. Di sisi lain, para pendidik dapat merasakan dampak dari budaya kerja yang tidak sehat.

c. Indikator Budaya Kerja

Sebagai seperangkat prinsip yang dijalani para instruktur dalam kehidupan kerja mereka sehari-hari, budaya kerja merupakan metrik umum guna mengevaluasi seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan mereka di kelas.

Menurut Saefullah (2013), budaya kerja menggambarkan hal-hal sebagai berikut: etos kerja yang dibangun mencerminkan sikap menghargai waktu dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya secara profesional. Setiap pekerjaan dilakukan dengan kejujuran dan niat sebagai bentuk ibadah, sekaligus diarahkan untuk terus meningkatkan prestasi dan mencapai kinerja yang optimal. Dalam prosesnya, ditekankan pentingnya manajemen yang transparan serta menciptakan iklim kompetisi yang sehat. Budaya kerja ini juga menolak segala bentuk kolusi, nepotisme, dan korupsi, serta mendorong penerapan metode kerja yang efektif serta efisien guna meraih hasil yang maksimal dan berintegritas.

Pada saat yang sama, terdapat lima aspek budaya yang mendasar bagi nilai-nilai dan keyakinan, sebagaimana dijelaskan oleh Suwanto: Nilai merupakan suatu bentuk keyakinan yang menjadi dasar dalam menentukan perilaku yang dianggap pantas atau diperkenankan dalam kehidupan sehari-hari. Nilai juga mencerminkan kondisi yang sangat penting bagi individu maupun kelompok, karena berfungsi sebagai pedoman dalam melakukan seleksi atau evaluasi terhadap berbagai keadaan dan tindakan. Selain itu, nilai membantu menyusun urutan prioritas yang menjadi acuan dalam mengambil keputusan serta menentukan arah sikap dan perilaku. Moekijat dalam Suwanto (2018) menyebutkan cakupan makna nilai yang bisa dipakai dalam mengujur budaya kerja, yaitu:

- 1) Pola pikir yang disiplin ialah pola pikir yang mengikuti semua peraturan, baik di sekolah maupun di tempat lain. Peraturan dan tata

tertib, jadwal kerja, komunikasi dengan rekan kerja, dan mengikuti prosedur ialah komponen disiplin. Salah satu cara untuk menumbuhkan akuntabilitas ialah melalui pola pikir yang terkendali.

- 2) Terbuka berarti bersedia memberikan informasi faktual kepada pihak luar yang memintanya serta menerima informasi faktual dari pihak luar mengenai isu-isu yang menjadi perhatian sekolah. Sekolah diuntungkan oleh kemampuan para pengajar untuk secara bebas menyuarakan pemikiran mereka ketika ada suasana keterbukaan. Berkomunikasi secara terbuka serta jujur demi kepentingan bersama, termasuk menyampaikan komentar, kritik, serta rekomendasi dari anggota masyarakat secara lugas dan transparan.
- 3) Sikap saling menghargai memperlihatkan kekaguman terhadap rekan kerja lain sebagai manusia dan pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika orang-orang berusaha untuk saling menghormati, hal ini membantu menjaga lingkungan sosial tetap harmonis serta bersatu. Selain menumbuhkan pemahaman dan mengurangi prasangka di antara para instruktur, sikap saling menghargai bisa mendorong lingkungan kerja yang seimbang, tenang, dan menyenangkan bagi semua orang.
- 4) Guna mencapai sasaran sekolah, para pengajar harus bisa bekerja sama satu sama lain, yang berarti mereka harus dapat memberikan dan menerima ide. Kerja sama yang didasarkan pada kepentingan bersama ialah cara terbaik dalam membina hubungan yang positif, memperkuat persatuan, serta meningkatkan moral di antara para pendidik.

3. Kompetensi Guru

a. Pengertian Guru

Pengertian guru mengacu Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen adalah Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Tugas terhormat untuk memotivasi, mengarahkan, serta mendisiplinkan siswa untuk mencapai tujuan mereka ada di pundak para guru. Sebagai bagian dari peran mereka dalam mendukung pertumbuhan siswa, guru harus terus mengawasi semua kegiatan di kelas. Penyampaian materi pelajaran hanyalah salah satu komponen pembelajaran, yang merupakan proses berkelanjutan yang terjadi di setiap titik dalam kehidupan siswa. (Slameto, 2015).

Oleh karenanya, guru ialah seorang ahli dalam bidang pendidikan yang tanggung jawab utamanya mencakup mengajar, membimbing, menasihati, melatih, mengevaluasi, serta menilai siswa pada pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan khusus.

b. Pengertian Kompetensi Guru

★ Mempunyai pengetahuan, kemampuan, serta etos kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses ialah apa yang dimaksudkan ketika berbicara mengenai kompetensi (Wibowo, 2015). Definisi kompetensi profesional menurut “Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 bab 1 Pasal 1 ayat 10 dinyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Kompetensi inti pengajar mencakup penanaman nilai-nilai spiritual, sosial, dan pengetahuan kepada siswa, serta pembentukan sikap serta keterampilan hidup (Kementerian Pendidikan dan

Kebudayaan, 2018). Salah satu definisi kompetensi ialah sekumpulan informasi, kemampuan, serta sikap yang diperlukan oleh seorang individu ataupun tim untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik.

c. Manfaat Kompetensi Guru

Sistem sekolah tidak akan mungkin berjalan tanpa adanya guru. Oleh karenanya, tidak semua orang mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi guru. Kualitas pedagogis, profesional, pribadi, serta sosial semuanya diperlukan untuk jalur karier ini. Kepemilikan kualitas-kualitas ini oleh seorang guru akan menjadi dasar untuk mendidik anak-anak menjadi orang dewasa yang berkualitas tinggi dan bermoral.

Guna memenuhi peran mereka sebagai pendidik, guru harus mempunyai kompetensi pedagogi dan profesional. Kompetensi dalam pedagogi berkaitan dengan studi tentang pembelajaran dan instruksi, strategi dalam memberikan pelajaran berkualitas tinggi, serta metode untuk membantu siswa mempertahankan konten pelajaran. Sementara itu, kemampuan profesional berhubungan dengan materi pelajaran atau ilmu pengetahuan yang menjadi dasar dari rencana pembelajaran. Calon guru perlu mengikuti program persiapan guru untuk mempelajari seluk beluk bidang ini dan mengembangkan kemampuan pedagogi dan profesional mereka (Wijaya et. al, 2023).

Istilah pembelajaran mengacu pada proses di mana para pengajar memberikan keahlian mereka kepada para murid (*transfer of knowledge*) melalui interaksi yang terstruktur. Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan muridnya untuk belajar karena merekalah yang paling banyak menghabiskan waktu untuk berinteraksi dengan muridnya, baik dari segi jumlah maupun kualitas interaksi tersebut (De Luca, 2016).

Kompetensi di dalam kelas terlihat dari kemampuan guru untuk memberikan pengetahuan dengan cara yang relevan dengan mata pelajaran yang dipelajari siswa siswinya dan kondusif bagi pertumbuhan mereka sebagai individu serta pemimpin masa depan dalam disiplin ilmu tersebut. Pendidik yang terampil dapat membantu siswa mereka mencapai tingkat kemahiran yang diuraikan dalam Standar Pendidikan Nasional (Susmiatun et. al., 2020).

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Beberapa aspek bisa memengaruhi kompetensi individu, mengacu Zwell dalam Wibowo (2015). Faktor-faktor tersebut meliputi:

- 1) Prinsip serta asas -asas yang dipercayai orang mengenai diri mereka sendiri serta dunia di sekelilingnya mempunyai dampak yang signifikan terhadap cara mereka bertindak. Jauh lebih mudah bagi orang untuk mencapai tujuan jika mereka percaya pada kemampuan mereka.
- 2) Karakteristik kepribadian individu Dimungkinkan untuk mengubah kepribadian seseorang. Kompetensi seseorang ditingkatkan oleh ciri-ciri kepribadiannya, yang berdampak pada gaya pemecahan masalahnya. Kompetensi tumbuh ketika seseorang bereaksi terhadap dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan kekuatan yang bekerja padanya.
- 3) Motivasi mendorong agar dapat mencapai sesuatu, seseorang membutuhkan sumber motivasi. Kekuatan fisik, yang ditimbulkan oleh keinginan psikologis yang lebih besar, memfasilitasi tugas-tugas pekerjaan serta meningkatkan kompetensi. Faktor lain yang meningkatkan efektivitas staf ialah ketika atasan memotivasi ataupun mendukung bawahan mereka.
- 4) Isu Emosional Setiap aktivitas, termasuk produktivitas di tempat kerja, rentan terhadap pengaruh kondisi emosional seseorang. Kompetensi dan produktivitas seseorang dalam bekerja bisa

ditingkatkan dengan rasa percaya diri yang sehat, sementara emosi negatif seperti rasa malu serta takut bisa berdampak sebaliknya.

- 5) Kemampuan Intelektual Kompetensi mempunyai kemampuan analitis, konseptual, kognitif, serta intelektual yang kuat ialah komponen kunci dari kompetensi. Tingkat intelektual seseorang meningkat sebagai hasil dari pengalaman serta pengetahuan yang mereka dapatkan melalui belajar.
 - 6) Suasana Perusahaan Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh budaya organisasi dalam beberapa cara. Hal ini memengaruhi kinerja, kualitas hubungan antar karyawan, serta motivasi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- e. Indikator Kompetensi Guru

Guna melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, para pendidik harus mempunyai pengetahuan yang luas dalam berbagai topik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwasanya meyakinkan siswa serta orang tua mereka bahwasanya sekolah akan menyenangkan sangatlah krusial (Kemendikbud, 2018). Mengacu Zeiger (2018), terdapat 10 kompetensi inti guru yang mencakup:

1) *Interacting Well with Students*

Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan setiap siswa, tanpa memandang latar belakang atau kemampuannya. Guru mempunyai tanggung jawab untuk mengakomodasi siswa dengan kebutuhan yang unik, termasuk mereka yang bekerja, mempunyai ketidakmampuan belajar, atau keduanya. Pengajar harus mempunyai pandangan yang konstruktif terhadap setiap murid serta memastikan bahwasanya mereka diberikan kesempatan yang sama untuk terlibat dengan nyaman dalam proses pembelajaran.

2) *Creating a Learning Environment*

Instruktur harus mempunyai kemampuan untuk membuat lingkungan belajar menjadi tempat yang nyaman dan aman untuk belajar. Selain

menerapkan peraturan secara konsisten dan adil, guru harus menetapkan ekspektasi yang tinggi untuk pekerjaan serta perilaku siswa mereka. Merupakan tanggung jawab pendidik untuk menyediakan lingkungan di mana siswa bisa dengan bebas menyuarakan pemikiran mereka tanpa khawatir akan adanya pembalasan.

3) *Good at Lesson Plan Design*

Sejalan dengan kriteria yang sudah ditentukan, para pendidik harus bisa membuat rencana pelajaran yang memenuhi kebutuhan individu siswa mereka. Dalam situasi seperti ini, pendidik harus kompeten dalam menilai kebutuhan siswa mereka, mengembangkan rencana pelajaran yang sesuai, serta memutuskan berapa banyak waktu yang harus dicurahkan untuk setiap sesi berdasarkan tingkat perkembangan siswa saat ini.

4) *Able to Use Varied Teaching Strategies*

Implementasi kurikulum yang efektif mengharuskan guru untuk mempunyai kompetensi dalam berbagai gaya belajar, termasuk gaya belajar non-tradisional. Layanan pembelajaran profesional yang disesuaikan dengan gaya belajar unik setiap siswa dapat diberikan ketika para pendidik menguasai taktik pembelajaran yang efektif. Pengembangan profesional yang berkelanjutan, khususnya di bidang pembelajaran teknik-teknik baru dan efektif, mengharuskan para guru untuk berpartisipasi dalam berbagai program pengembangan profesional.

5) *Able to Assess*

Penilaian yang efektif mengharuskan guru untuk mempunyai keterampilan dalam merancang, merakit, mengadministrasikan, serta mengelola. Tes harus bisa mengukur tingkat pengetahuan dan keterampilan siswa serta penguasaan materi pelajaran secara andal. Guru juga harus terampil dalam menggunakan berbagai alat penilaian,

termasuk portofolio, teknologi, dan strategi evaluasi informal, untuk mengawasi kemajuan siswa mereka.

6) *Able to Identify Student Needs*

Kemampuan guru untuk membaca kebutuhan siswa dan menyediakan kebutuhan tersebut sangatlah penting. Guna mencapai tujuan ini, para pendidik memanfaatkan evaluasi resmi dan informal untuk membentuk pelajaran mereka. Guru juga harus cukup tanggap untuk memperhatikan ketika minat murid mereka bergeser, serta perubahan apa pun dalam kondisi emosional mereka, saat mereka belajar.

7) *Good at Communication*

Demi kepentingan murid-muridnya, para pendidik harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik agar mereka bisa terlibat dengan orang tua murid serta anggota masyarakat lainnya. Dalam situasi seperti ini, pendidik yang baik akan terus memberi informasi terbaru kepada orang tua tentang perkembangan anak-anak mereka, mengatasi masalah yang muncul, serta bekerja sama untuk mencari solusi.

8) *Able to Collaborate*

Agar para pendidik bisa belajar dari satu sama lain serta meningkatkan keahlian mereka, mereka harus bisa bekerja sama dengan baik dengan personel sekolah lainnya. Reputasi sekolah dapat meningkat ketika para pengajar dan orang tua bekerja sama untuk membuat sekolah menjadi tempat yang lebih baik bagi anak-anak untuk belajar.

9) *Maintaining a Professional Appearance*

Para pengajar diharapkan agar menampilkan diri mereka secara profesional setiap saat. Hal ini dikarenakan banyak murid yang menjadikan guru mereka sebagai panutan. Murid-murid dapat menjadi kurang menghargai pengajar ketika mereka terlibat dalam

perilaku seperti memakai bahasa yang tidak sopan, menyebarkan rumor tentang murid dan guru lain, ataupun berpakaian buruk.

10) *Demonstrating a Commitment to the Profession*

Pendidikan serta pertumbuhan profesional harus menjadi prioritas bagi para guru. Meskipun kontennya sendiri mungkin tetap tidak berubah, praktik instruksional terus berkembang untuk mencerminkan temuan-temuan baru di bidang pendidikan serta pembelajaran. Pendidik bisa memperlihatkan dedikasi mereka dengan berinvestasi pada diri mereka sendiri dan karir mereka melalui kesempatan pengembangan profesional.

Kompetensi guru selaras dengan yang diatur dalam “Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Guru dan Kompetensi Guru” yaitu:

1) Kompetensi Pedagogik

a) “Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.

(1) Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosialbudaya.

(2) Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.

(3) Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.

(4) Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.

b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik dengan penjabaran.

(1) Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu.

- (2) Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
- c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- (1) Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.
 - (2) Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.
 - (3) Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.
 - (4) Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.
 - (5) Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.
 - (6) Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- (1) Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.
 - (2) Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran.
 - (3) Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan.
 - (4) Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.
 - (5) Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.
 - (6) Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.

- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.
- f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 - (1)Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.
 - (2)Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.
- g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 - (1) Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.
 - (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.
- h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - (1)Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.
 - (2)Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.

- (3) Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - (4) Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - (5) Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.
 - (6) Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.
 - (7) Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - (1) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar
 - (2) Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.
 - (3) Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.
 - (4) Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
 - j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
 - (1) Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.
 - (2) Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.
 - (3) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.
- 2) Kompetensi Kepribadian

- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- (1) Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.
 - (2) Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- (1) Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.
 - (2) Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia.
 - (3) Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- (1) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.
 - (2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- (1) Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.
 - (2) Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.
 - (3) Bekerja mandiri secara profesional.
- e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- (1) Memahami kode etik profesi guru.
 - (2) Menerapkan kode etik profesi guru.
 - (3) Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.

3) Kompetensi Sosial

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 - (1) Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.
 - (2) Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
 - (1) Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.
 - (2) Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.
 - (3) Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.
- c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
 - (1) Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.
 - (2) Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

- (1) Berkomunikasi dengan teman sejawat, mprofesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.
 - (2) Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.
- 4) Kompetensi Profesional
- a) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - (1) Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
 - (2) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 - (3) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
 - b) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
 - (1) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
 - (2) Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
 - c) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
 - (1) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.
 - (2) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
 - (3) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
 - (4) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
 - d) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
 - (1) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.

(2) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri”.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang penulis sajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Metode Penelitian	Hasil
1.	“Wahyuni S dan Haryanti N. 2024. Optimalisasi Kompetensi Guru Dalam Pengembangan Pembelajaran Berdiferensiasi Berbasis Media Digital. Wahana Dedikasi Vol.7 No 1 Tahun 2024	Desain penelitian Kualitatif. Guru yang antusias dalam menerapkan pengajaran berdiferensiasi dan teknologi pendidikan, serta mendapat dukungan dari sekolah, berhak untuk berpartisipasi. Analisis data menggunakan metode interaktif	“Optimalisasi kompetensi guru dalam pembelajaran berdiferensiasi berbasis media digital membawa dampak positif signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Peningkatan pengetahuan teknologi, keterampilan pedagogis, dan kemampuan manajemen kelas digital memberikan peluang bagi guru untuk mewujudkan lingkungan belajar

			yang lebih personal, interaktif, dan efektif.
2.	Harlita I, Ramadan Z.H.. 2024. Peran Komunitas Belajar di Sekolah Dasar dalam Mengembangkan Kompetensi Guru. Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 13 No. 3 Agustus 2024	Metode penelitian kualitatif naratif. Guru serta kepala sekolah SDN 002 Koto Baru Kuantan Singingi diwawancarai dengan menggunakan teknik wawancara terpinpin. Dengan memanfaatkan triangulasi sumber dan teknik, penulis bisa menilai keabsahan data. Metode interaktif diterapkan untuk analisa data.	Secara keseluruhan, komunitas belajar di SDN 002 Koto Baru berhasil mencapai tujuan pembelajaran dan profesionalisme guru melalui manajemen konflik yang efektif, penerapan norma-norma yang jelas, dan evaluasi yang teratur dan kolaboratif
3.	Sugiatmoko F, Ega N., Abdullah G. 2024. Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri Negeri Di Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara Jurnal	Jenis penelitian diskriptif korelasional. Populasi 251 guru yang berasal dari 6 SMP Negeri di Kecamatan Jepara	(1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. (2) Budaya Kerja berpengaruh positif

<p>Ilmiah Pendidikan Dasar, Volume 09 Nomor 04, Desember 2024</p>	<p>Jejara. Sampel dihitung dengan rumus Slovin diperoleh sampel 154 yang diambil dengan teknik proportional random sampling. Analisis data memakai pengujian regresi linier berganda</p>	<p>dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ $6,650 \geq 1,6509$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$; (4) Supervisi Akademik, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru diperoleh F_{hitung} sebesar 80,582 dengan taraf signifikan 0.000. Hasil penghitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$</p>
---	--	--

			(80,582 > 12,66) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,005$.
4	Nurrohman M, Juliejantiningasih Y. Maryanto. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru. Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah. Vol. 5 No. 2 Desember 2024	Penelitian ini bukanlah penelitian eksperimental; penelitian ini dilaksanakan ex facto (setelah peristiwa terjadi). Guru-guru dari sembilan sekolah menengah atas negeri yang berbeda di Kabupaten Rembang dipilih secara acak menggunakan teknik sampling lengkap. Pengujian regresi linier berganda dipakai dalam menganalisa data.	1. Ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru. 2. Ada pengaruh positif budaya sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru. 3. Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru. 4. Ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi pedagogik guru
5	Arafah S.1 N, Yuniati S, Rahmi D. 2024, Annisah Kurniati Pengaruh Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Peningkatan Kinerja dan	Dampak MGMP terhadap kinerja serta profesionalisme pendidik diselidiki dalam penelitian ini	Dari 10 artikel yang dianalisis, 9 artikel menyatakan bahwa MPMP dapat meningkatkan

	<p>Profesionalisme Guru: A Literature Review. Jurnal Penelitian Mahasiswa Vol. 3 No. 2 Juni 2024</p>	<p>dengan menerapkan pendekatan SLR (Systematic Literature Review).</p>	<p>kinerja dan profesionalisme guru sedangkan 1 artikel menyatakan bahwa MGMP memberikan dampak negatif terhadap kinerja dan profesionalisme guru.</p>
6	<p>Susmiatun, A. Yuliejantiningih Y, Abdullah G. 2020. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Partisipasi Guru Dalam Mgmp Terhadap Kompetensi Profesional Guru Bahasa Inggris SMP Di Kabupaten Kendal Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) e-ISSN 2654-3508 Volume 9 Nomor 3 Desember 2020</p>	<p>Jenis penelitian <i>expost facto</i>. Pendekatan penelitian kuantitatif melalui regresi, Populasi seluruh guru Bahasa Inggris SMP Kabupaten Kendal yang menjadi anggota MGMP. MGMP yang berjumlah 220 orang. Sampel dihitung dengan rumus Slovin 135 guru diambil dengan teknik Proportionate Random Sampling. Analisis data</p>	<p>1) Ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi profesional guru Bahasa Inggris SMP Kabupaten Kendal secara positif dan signifikan sebesar 44, 6%. 2) Pengaruh partisipasi guru dalam MGMP terhadap kompetensi profesional guru sebesar 20,4 %. 3) Pengaruh motivasi berprestasi guru dan partisipasi guru dalam MGMP secara bersama-sama terhadap kompetensi</p>

		memakai uji regresi linier berganda	profesional guru sebesar 48,2 %.
7	Puspitasari D., Prayito M. Nugrahani D. 2025. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru di SD Negeri Kecamatan Temanggung Kabupaten Temanggung. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2025”	Jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi penelitian 306 orang guru SD Negeri di Kecamatan Temanggung Kabupaten Temanggung. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 173 responden diambil dengan teknik proportional random sampling. Analisis data dengan regresi ganda.	Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru”.

Studi ini berbeda dengan studi lainnya dikarenakan studi ini memakai kompetensi guru sebagai variabel terikat serta membandingkannya dengan studi lain yang melihat partisipasi MGMP serta budaya kerja sebagai variabel bebas. Maksud dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk meneliti para guru IPS MTs Ma'arif NU di Kabupaten Banyumas. Sejumlah penelitian terdahulu ada yang mempunyai kesamaan dengan penelitian ini

C. Kerangka Pemikiran

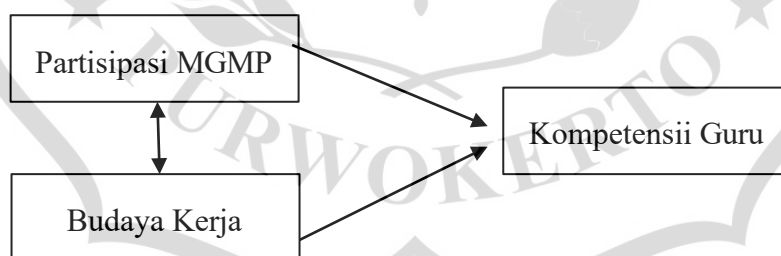
Pendidikan formal di sekolah maupun madrasah sangat bergantung pada guru. Akibatnya, tanpa pendidik yang berkualitas, upaya untuk meningkatkan standar pendidikan akan gagal. Kompetensi dalam pedagogi, pengembangan diri, praktik profesional, serta kompetensi sosial merupakan hal yang diwajibkan oleh pemerintah bagi para pendidik.

Membantu guru meningkatkan kemampuan mereka, mungkin melalui organisasi profesi, sangat penting karena kompetensi guru memengaruhi prestasi siswa. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) memberikan kesempatan berharga bagi para pendidik untuk berkolaborasi dalam pengembangan profesional serta meningkatkan kemampuan mereka dari waktu ke waktu. Diyakini bahwa kompetensi guru IPS akan meningkat jika mereka secara aktif terlibat dalam kegiatan MGMP.

Peningkatan kompetensi guru di sekolah juga bergantung pada budaya kerja di sekolah tersebut. Kepatuhan guru terhadap seperangkat nilai yang dianut bersama di tempat kerja ialah tolok ukur yang umum dalam mengevaluasi keefektifan mereka di kelas. Setiap institusi pendidikan tinggi mempunyai kewajiban untuk membangun budaya kerja yang unik agar bisa menonjol dalam persaingan.

Kompetensi pendidik bisa ditingkatkan melalui keterlibatan mereka dalam kegiatan MGMP. Hal ini dikarenakan MGMP berfungsi sebagai wadah bagi para instruktur untuk berkolaborasi dalam pengembangan profesionalisme guru bidang studi yang berkelanjutan. Kompetensi yang lebih baik di dalam kelas bisa dicapai ketika pendidik profesional didukung oleh budaya sekolah yang positif.

Bagan berikut ini memperlihatkan kerangka penelitian.



D. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : “Partisipasi guru dalam kegiatan MGMP IPS berkorelasi positif dan signifikan dengan kompetensi guru MTs Ma’arif NU Kabupaten Banyumas.
- H2 : Budaya kerja guru IPS berkorelasi positif dan signifikan dengan guru MTs Ma’arif NU Kabupaten Banyumas
- H3 : Partisipasi Guru dalam Kegiatan MGMP dan budaya kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kompetensi guru IPS MTs Ma’arif NU Kabupaten Banyumas”.

