

URUN REMBUG UNTUK ORGANISASI MGMP PENJASKES

Oleh:

Margono

Dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta

ABSTRAK

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Penjaskes merupakan wadah para guru penjaskes tingkat SLTP dan SMU, yang eksistensinya di akui oleh Pemerintah, yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesional para guru penjaskes. Cara menjalankan roda organisasi MGMP diatur dalam buku Pedoman Penyelenggaraan MGMP, yang diterbitkan oleh Ditjen Dikdasmen Depdikbud.

Kenyataan di lapangan, dalam arti melihat dan memperhatikan cara para guru penjaskes menjalankan tugas/fungsinya, masih terdapat kekurangan-kekurangan. Hal ini merupakan salah satu indikasi, bahwa MGMP Penjaskes sebagai sebuah organisasi, belum dapat berperan dengan optimal sebagaimana mestinya. Untuk itu perlu upaya-upaya agar kiprah MGMP Penjaskes dapat lebih ditingkatkan, yang akan berujung pada terwujudnya guru penjaskes yang berkemampuan profesional.

Cara yang dapat dilakukan diantaranya adalah menyederhankan mekanisme kerja MGMP, dengan mengurangi bentuk-bentuk perijinan diganti dengan semacam pemberitahuan saja. Memodifikasi, dalam arti juga menyederhankan bentuk pembuatan laporan ke MGMP di tingkat atasnya maupun ke Depdiknas. Pengubahan pengaturan waktu dan tempat kegiatan MGMP, khususnya dalam hal penetapan konsultan/supervisor. Selain itu perlu meningkatkan fungsi Musyawarah Kerja Pengawas (MKP) dan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS).

Kata-kata kunci: MGMP, Organisasi, Guru Penjaskes.

Bagian terbesar dari masyarakat kiranya menyetujui, bahwa pendidikan formal yang dilaksanakan di sekolah-sekolah adalah bentuk pendidikan yang terbaik hingga saat ini. Terbaik dalam arti tingkat keterlaksanaannya dan kegunaannya. Penyangkalan terhadap pernyataan semacam ini memang muncul dari beberapa pihak, akan tetapi berbagai alternatif yang diajukan sebagai pengganti pendidikan yang kita kenal sekarang, sementara ini masih di 'awang-awang', dan seringkali justru memerlukan pengorbanan yang teramat besar, apabila benar-benar akan direalisasikan. Misalnya usulan perombakan kurikulum secara total, perubahan sistem secara mendasar mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi, yang tentunya akan berdampak luas, dan sebagainya. Bahkan sebuah gagasan yang cukup ekstrim, yang pernah diutarakan dalam sebuah buku oleh seorang pemikir kondang kelas dunia, Ivan Illich, yang mengangankan sebuah masyarakat tanpa adanya sekolah, *deschooling society* pun pernah menjadi bahan diskusi yang hangat di berbagai tempat.

Pemikiran-pemikiran yang berkembang, sungguh merupakan suatu yang cukup berharga untuk coba dipahami dan dikaji dengan pandangan yang *positive thinking*. Untuk kondisi di Indonesia saat ini, seperti yang telah kita maklumi dan rasakan bersama-sama, ide-ide brilian itu kiranya sementara waktu dapat disimpan dahulu, karena memang bukan ide yang '*ngoyo woro*', untuk suatu waktu yang lain, apabila kondisi dan situasi lebih memungkinkan, dapat dibuka lagi dan dikaji lagi dengan lebih seksama. Jika sekiranya ada yang dirasa perlu dilaksanakan, baru ditindaklanjuti.

Dengan masih berpegang pada keyakinan bahwa pendidikan formal yang kita kenal ini sekarang ini sebagai yang terbaik, hingga saat ini, dibandingkan dengan jenis pendidikan yang lain, tulisan ini mencoba untuk membahas para ujung tombak

pemegang peran pendidikan, yaitu para guru. Lebih khusus lagi adalah para guru pendidikan jasmani dan kesehatan (penjaskes) di tingkat SLTP maupun SMU/K, yang terwadahi dalam organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Penjaskes.

Di masyarakat masih sering muncul keluhan tentang kinerja sebagian guru penjaskes yang melakukan tugasnya 'hanya seperti itu', sehingga memberikan kesan, bahwa siapa pun orangnya dapat menjadi guru penjaskes. Kesan semacam itu tidak dapat disalahkan begitu saja, apabila kita bersedia meluangkan waktu sesaat untuk mengamati sebagian guru penjaskes (saat mengajar pendidikan jasmani di lapangan) yang melakukan tugas mengajar dengan 'seadanya' atau 'sekedarnya', 'asal berjalan'. Bentuk pengajaran yang sekedarnya itu kiranya tidak perlu diberi contoh lagi, yang seperti apa, karena kita pun telah mengetahuinya. Meminjam istilah yang biasa digunakan oleh kalangan kepolisian, mereka para guru penjaskes yang berlaku demikian itu adalah 'oknum', yang jumlahnya (mudah-mudahan saja) tidak terlalu banyak.

Berangkat dari keyakinan tentang dunia pendidikan formal dan peran penting yang dapat dilakukan oleh para guru (khususnya guru penjaskes) di satu sisi, dan di sisi lain melihat kinerja sebagian guru penjaskes, maka tulisan ini mencoba mengangkat permasalahan berkaitan dengan wadahnya pada guru tersebut, yaitu "bagaimana MGMP penjaskes, sebagai sebuah organisasi, dapat berkiprah lebih baik di masa yang akan datang?"

GURU PENJASKES

Dalam sebuah pustaka lama, *The Oxford English Dictionary* (1953:127) memberikan pengertian, "*The teacher, one whose function is to give instruction,*

especially in a school.” Sedangkan G. Terry Page (1977:337), *“Teacher one who teaches, especially a person employed by a school to teach.”* Sebuah batasan yang tertuang di dalam School Dictionary MacMillan (Halsey,1987:934), *“Teacher, a person who teaches, especially as an occupation.”* Menurut NA. Ametembun (1973:3), guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap peserta didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah. Rumusan pengertian guru oleh NA. Ametembun, yang banyak kesamaannya dengan batasan-batasan yang lain, kiranya cukup memadai untuk digunakan, hanya untuk yang di luar sekolah kiranya bukan bentuk tanggung jawab terhadap anak didik lagi, tetapi lebih pada citra dirinya agar dapat dijadikan teladan.

Mengingat bahwa guru bukan pekerjaan biasa, tetapi suatu profesi, maka dalam diri guru telah ‘menempel’ ciri-ciri khas. Terry Page (1977:273) menjelaskan: *“Profession, evaluative term describing the most prestigious if they carry out an essential social service, are founded of systematic knowledge, require lengthy academic and practical training, have a high autonomy, a code of ethics, and generate in service growth”*. Demikian pula halnya, tentu, pada guru yang mengajar mata pelajaran pendidikan jasmani dan kesehatan.

Guru penjaskes perlu memiliki persyaratan khusus, di samping syarat sepuluh kompetensi guru sebagai syarat materiil, yang dirumuskan oleh P3G yang sudah sangat kita kenal. Persyaratan-persyaratan khusus guru penjaskes, yang baik tentunya, menurut Sukintaka (1992:19) ada delapan, yaitu: (1) memahami pengetahuan pendidikan jasmani, (2) memahami karakteristik siswa, (3) mampu membangkitkan dan memberikan kesempatan pada anak untuk berkreasi, aktif dalam proses pembelajaran, (4) mampu

memberikan bimbingan pada anak dalam pembelajaran, (5) mampu merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan, menilai dan mengorganisasikan proses pembelajaran, (6) memiliki pendidikan dan penguasaan keterampilan gerak yang memadai, (7) memiliki pemahaman tentang unsur kondisi jasmani, dan (8) memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengembangkan serta memanfaatkan lingkungan yang sehat dalam upaya mencapai tujuan pendidikan jasmani.

PENGERTIAN MGMP

Beberapa organisasi guru yang pernah muncul dan hidup di beberapa daerah pada tahun 1970-an, misalnya ada yang bernama Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS), Ikatan Pengajar Sains dan Matematika (IPSM), Ikatan Pengajar Kimia (IPK), Kelompok Kerja Pendidikan Biologi (KKPB), dapat dianggap sebagai embrio lahirnya organisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yang kemudian cara penyelenggaraannya diatur secara nasional oleh Ditjendik-dasmen Dikmenum Depdikbud.

Dalam buku pedoman penyelenggaraan, MGMP diartikan sebagai fo-rum/wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis di sanggar (Depdikbud,1998:4). Kata musyawarah memiliki pengertian yang mencerminkan kegiatan yang dilaksanakan adalah dari, oleh dan untuk guru. Guru Mata Pelajaran yang dimaksud dalam pedoman penyelenggaraan tersebut adalah guru SLTP dan SMU yang mengasuh dan bertanggung jawab untuk mengelola mata pelajaran tertentu yang ditetapkan dalam kurikulum. Guru penjaskes di tingkat SD tidak diwadahi dalam organisasi MGMP. Sedangkan yang dimaksud dengan sanggar adalah tempat/pusat kegiatan musyawarah guru-guru mata

pelajaran sejenis. Dalam pembicaraan kali ini yang dimaksud dengan MGMP adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan (MGMP Penjaskes).

Kenyataan di lapangan tentang unjuk kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar yang sangat bervariasi, merupakan latar belakang yang pertama dimunculkan dibentuknya organisasi MGMP, di samping kualifikasi keguruan para guru yang juga beraneka ragam (Depdikbud,1998:3-4). Juga dirasa perlunya upaya untuk mengantisipasi kemajuan dan perkembangan iptek, yang memerlukan peningkatan kemampuan profesional guru. Keadaan geografis Indonesia yang beragam, memerlukan adanya sistem komunikasi dan pembinaan profesi guru dengan menggunakan multi media. Dengan dibentuknya MGMP diharapkan dapat merupakan wadah bagi para guru untuk berkomunikasi, berkonsultasi, dan saling berbagi informasi serta pengalaman.

MGMP SEBAGAI SUATU ORGANISASI

Organisasi yang secara singkat didefinisikan oleh Vesting dan Zent (dalam Sutarto,1998:33), "*Organization is needed when people are joint trying to reach some common goals.*" Masih dalam buku yang sama dikutipkan pendapat JD. Mooney, "*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose.*" Sedangkan menurut RC. Davis, "*Organization is any group of individuals that is working toward some common and under leadership*". Dari beberapa pengertian tersebut dapat disusun suatu definisi sebagai berikut: organisasi adalah suatu sistem saling mempengaruhi antar orang dalam suatu kelompok yang bekerja sama dengan adanya pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin dapat diartikan sebagai

seseorang yang mampu mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin dalam organisasi MGMP adalah ketuanya, yang bersama-sama dengan sekretaris dan bendahara serta para anggota pengurus lain dengan jumlah tertentu, menggerakkan perputaran roda organisasi.

MGMP merupakan organisasi non struktural di lingkungan Depdikbud, dengan struktur yang disusun secara berjenjang dari tingkat propinsi, kabupaten/kotamadya/ kota administratif, kecamatan dan sekolah (Depdikbud,1998:5-6). Para pengurus dengan susunan seperti yang telah disebutkan di atas, memiliki masa bakti dua tahun untuk semua tingkat kepengurusan.

Salah satu yang esensial yang dapat ditangkap dari dibentuknya sebuah organisasi adalah adanya tujuan. Dengan cara pengungkapan yang tidak sama, ketiga pendapat di depan tentang pengertian organisasi, Vesting dan Zent, JD Mooney, RC Davis, semua menyebutkan dibentuknya organisasi tentulah dengan tujuan tertentu. Ada organisasi yang menetapkan tujuannya sendiri, dan ada yang tujuannya telah ditetapkan sebelumnya. MGMP termasuk jenis organisasi yang kedua, yakni organisasi yang tujuannya telah ditetapkan. Yang menetapkan tujuan MGMP adalah Pemerintah, khususnya Ditjendikdasmen Ditdikmenum Depdikbud. Ada lima tujuan dibentuknya MGMP, yaitu: (a) menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam kegiatan belajar-mengajar; (b) menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melak-sanakan kegiatan belajar-mengajar; (c) mendiskusikan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari; (d) membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan

iptek; serta (e) saling berbagi informasi dan pengalaman dalam rangka menyesuaikan perkembangan iptek (Depdikbud,1998:5).

Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi, menurut Herbert Hicks (dalam Sutarto,1998:40-41) ada dua, yaitu: (1) Faktor inti/*core element*, yaitu orang-orang yang membentuk organisasi; dan (2) Faktor kerja/*working element*, terdiri dari dua, yang pertama daya manusia dan kedua daya bukan manusia. Termasuk dalam daya manusia adalah kemampuan untuk bekerja, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dan kemampuan untuk melaksanakan asas-asas organisasi. Sedangkan yang termasuk daya bukan manusia ada banyak sekali seperti lingkungan alam, iklim, cuaca, udara, air, dan sebagainya.

FUNGSI MGMP

Keberadaan MGMP (di semua tingkat) mestinya bisa sangat penting artinya bagi para guru, atau paling tidak dapat dikategorikan cukup penting, hal ini mengingat banyak fungsi yang dapat dilakukan oleh MGMP. Ada enam fungsi umum yang seharusnya dapat dilakukan oleh MGMP di semua tingkat, baik di tingkat kecamatan, kabupaten/kotamadya/kota administratif, maupun tingkat propinsi. Keenam fungsi umum MGMP (Depdikbud,1998:8) yang dimaksud adalah: (1) memberikan motivasi kepada para guru agar mengikuti setiap kegiatan belajar-mengajar di sanggar; (2) meningkatkan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar; (3) memberikan pelayanan konsultatif yang berkaitan dengan kegiatan belajar-mengajar; (4) menunjang pemenuhan kebutuhan guru yang berkaitan dengan kegiatan belajar-mengajar; (5) menyebarkan informasi tentang segala kebijakan yang berkaitan dengan usaha-usaha

pembaharuan pendidikan; serta (6) merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan hasil kegiatan MGMP.

Dalam melaksanakan fungsinya, kerja MGMP sesuai dengan pedoman penyelenggaraan senantiasa berkaitan dengan organisasi-organisasi lain, seperti: Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Kerja Pengawas (MKP) serta Kabid, Kandep dan Kanwil Depdikbud (sekarang Depdiknas). Bentuk atau sifat hubungannya berbeda-beda, ada yang bersifat komando, fungsional/pem-binaan, ataupun koordinatif/konsultatif.

MGMP (di semua tingkat) dapat dikatakan merupakan suatu organisasi tersendiri, memiliki fungsi tertentu, yang berkaitan dengan organisasi-organisasi yang lain, seperti Kabid, Kanwil, Kandep Depdiknas, Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) , dan Musyawarah Kerja Pengawas (MKP) yang memiliki fungsi dan tujuan tertentu pula. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh RC. Davis (dalam Sutarto,1998:41), bahwa *“Organization structure is a relationship between certain function, physical factors and personel”*. Susunan kepengurusan MGMP cukup sederhana, karena hanya terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara dan beberapa anggota pengurus.

Jenis-jenis kegiatan MGMP sesuai yang disarankan dalam buku pedoman (Depdikbud,1998:11) yaitu kegiatan untuk upaya-upaya: (1) pengembangan kemampuan dan keterampilan guru, (2) kegiatan perluasan wawasan guru, serta (3) berbagai kegiatan penunjang lainnya. Jenis kegiatan yang pertama misalnya penguasaan kurikulum penyusunan program semester, penyusunan program satuan pelajaran. Jenis kegiatan yang kedua misalnya mengadakan ceramah, diskusi, seminar, lokakarya, kompetisi/lomba. Sedangkan untuk jenis kegiatan yang ketiga antara lain mengadakan

pelatihan, program peninjauan pengamatan/widya wisata, dan pemanfaatan media cetak maupun elektronik.

Adapun dalam hal pengaturan waktu dan tempat kegiatan MGMP yang disarankan adalah seperti berikut:

Tabel 1. Pengaturan Waktu dan Tempat Kegiatan MGMP.

Waktu Kegiatan	Tingkat Kegiatan	Konsultan / Supervisor	Bentuk / Jenis Kegiatan
Minggu I	Tingkat Sekolah	Kepsek/MGMP Propinsi/ Pengawas/Kakandep	* Diskusi sesama guru sejenis di sekolah * Menyelesaikan administrasi kegiatan belajar-mengajar * Latihan membuat dan analisis soal
Minggu II	Tingkat Sekolah	Kepsek/MGMP Propinsi/ Pengawas/Kakandep	* Diskusi sesama guru sejenis di sekolah * Menyelesaikan administrasi kegiatan belajar-mengajar * Latihan membuat dan analisis soal
Minggu III	Tingkat Kecamatan/ Kabupaten	Pengawas/Kakandep/ MGMP Propinsi/ Tenaga ahli	* Pertemuan anggota MGMP tingkat kecamatan/kab/kodya, untuk: -) seminar, -) pekan ceramah ilmiah
Minggu IV	Tingkat Propinsi	Kakanwil/Pengawas/ Kabid/Tenaga Ahli	* Pertemuan anggota MGMP propinsi, dengan kegiatan: -) program umum, -) seminar,

-) kompetisi/lomba

(Sumber: Pedoman Penyelenggaraan MGMP, Depdikbud,1998:12)

Catatan: Diambil tidak seluruhnya, disesuaikan dengan keperluan untuk penulisan ini.

KENDALA DAN PEMECAHANNYA

Kendala atau hambatan yang memang sudah dialami, dan yang kemungkinan besar akan dialami oleh MGMP Penjaskes sebagai sebuah organisasi profesi, yang ditampilkan disini semata-mata berdasarkan analisis pustaka, disertai dengan sedikit pengamatan yang tidak begitu intensif. Beberapa kendala yang akan diulas adalah yang berkaitan hal-hal yang telah disinggung di depan, yaitu: (-) masalah fungsi umum MGMP; (-) mekanisme kerja dimana MGMP berkaitan erat dengan organisasi-organisasi lain; (-) serta pengaturan waktu dan tempat kegiatan MGMP.

Berturut-turut berbagai kendala dan alternatif pemecahannya adalah sebagai berikut:

1. Fungsi umum terakhir, cukup sulit untuk dilaksanakan oleh MGMP Penjaskes.

Fungsi yang terakhir adalah merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melaporkan hasil kegiatan MGMP. Di fungsi ini ada empat bentuk kegiatan, tiga yang pertama telah dilaksanakan, yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi; tetapi kendala muncul atau dirasakan pada bentuk kegiatan yang terakhir yaitu melaporkan hasil kegiatan. MGMP di tingkat bawah berkewajiban membuat laporan hasil kegiatan kepada MGMP di tingkat atasnya, dan kepada Depdiknas, sesuai dengan tingkatannya.

Penyebab yang pertama, secara umum orang lapangan (termasuk guru penjaskes) kurang ‘terampil dan rajin’ dalam hal tulis-menulis. Di samping itu format laporan meliputi lima aspek (Depdikbud,1998:15), yaitu: (a) perencanaan, (b) penyelenggaraan, (c) hasil kegiatan, (d) permasalahan yang dihadapi, dan (e) prestasi anggota MGMP yang berhasil di tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi serta nasional. Selain itu, laporan harus dibuat rangkap untuk dibuat tembusan ke Depdiknas, sesuai dengan tingkat MGMP.

Pemecahannya, menyederhanakan format laporan, misalnya dengan bentuk ikhtisar kegiatan yang dilaksanakan selama satu tahun disertai dengan alokasi penggunaan dana sebagai pertanggungjawaban kepada para anggota dan para kepala sekolah. Dengan cara seperti ini, pengurus MGMP tidak perlu membuat lebih dari satu macam laporan, cukup dengan tambahan pengantar saja. Penyederhanaan laporan, kiranya juga akan dapat meningkatkan tingkat keterbacaan laporan dari MGMP di tingkat bawah kepada MGMP di tingkat atasnya dan di Depdiknas. Selain merupakan bentuk penghematan dana, juga mengurangi menggunungnya arsip-arsip yang kadang-kadang tersisakan keberadaannya.

2. Mekanisme kerja MGMP senantiasa harus berhubungan dan kadang-kadang ada ‘ketergantungan’ dengan pihak lain, seperti dengan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Kerja Pengawas (MKP), Depdiknas sesuai dengan tingkatnya (kecamatan, kabupaten/kotamadya, propinsi). Kewajiban untuk berkonsultasi/berkoordinasi/dibina oleh banyak pihak tersebut, yang seringkali bersifat birokratis, sedikit-banyak dapat mengurangi ‘greet’ para

pengurus MGMP untuk melakukan kegiatan-kegiatan, seperti yang disarankan dalam pedoman. Timbulnya perasaan 'lelah' sebelum kegiatan dimulai, karena harus kesana-kemari adalah suatu kenyataan yang seringkali terjadi. Sedangkan berkaitan dengan para pengawas yang ditugasi untuk memantau kegiatan MGMP, sering terjadi di lapangan mereka bukan berasal dari latar belakang guru penjas kes, sehingga bentuk pengawasan yang dilakukan hanya di wilayah 'permukaan' saja, tidak dapat lebih dalam memasuki masalah *content*-nya.

Pemecahannya, untuk kegiatan-kegiatan rutin dan 'sederhana' seperti yang sudah dicantumkan dalam pedoman penyelenggaraan MGMP, kiranya bentuk perijinan dapat dipermudah dengan sekedar pemberitahuan saja. Upaya debirokratisasi kiranya tepat, apabila diterapkan untuk organisasi profesi semacam MGMP ini, dengan kesadaran sepenuhnya, bahwa para guru (penjas kes) adalah orang-orang dewasa yang sekaligus sebagai pendidik, adalah orang yang dapat bertanggung jawab terhadap segala perilakunya. Dalam hubungannya dengan kerja pengawas, sebisa mungkin mereka yang berlatar belakang guru penjas kes. Mengapa sebaiknya demikian? Karena mata pelajaran penjas kes (khususnya pada Pendidikan Jasmani), memiliki banyak hal yang sifatnya khas, spesifik, yang tidak dimiliki oleh mata pelajaran-mata pelajaran yang lain. Pengawas yang tidak berasal dari latar belakang yang sama, tentunya kurang begitu dapat menghayati duka, suka dan romantikanya guru penjas kes. Kalau pun memberi masukan-masukan tentang 'isi' kegiatan, dapat diperkirakan kurang begitu mendalam dan menghujam terhadap substansinya.

3. Pengaturan waktu dan tempat kegiatan MGMP minggu I dan II; kegiatan di

tingkat sekolah, jadi kegiatan yang dilakukan antar guru penjaskes di dalam satu sekolah, kiranya tidak perlu dengan konsultan/supervisor banyak pihak. Dalam pedoman disebutkan yang menjadi konsultan/supervisor adalah Kepala Sekolah, MGMP Propinsi, Pengawas, Kakandepdikbud. Dengan bentuk/jenis kegiatan diskusi menyelesaikan administrasi, serta latihan membuat dan analisis soal, yang merupakan kegiatan rutin para guru, kiranya penetapan konsultan/supervisor terlalu 'jauh'.

Pemecahan untuk kegiatan MGMP tingkat sekolah, kiranya cukup Kepala Sekolah saja yang menjadi konsultan, khususnya berkaitan dengan masalah administrasi; sedangkan bila berkaitan dengan *content* mata pelajaran penjaskes, MGMP tingkat kecamatan kiranya cukup memadai untuk berperan sebagai konsultan. Dalam hal MGMP penjaskes tingkat sekolah, bentuk upaya yang cukup diperlukan adalah kesadaran untuk senantiasa berdiskusi agar dapat saling *take and give* antar mereka sendiri. Hal ini sangat diperlukan, karena akan dapat lebih memacu untuk senantiasa belajar dan belajar. Saling menyadari pentingnya komunikasi efektif, akan bermanfaat bagi pengembangan/peningkatan kemampuan profesionalnya, yang tentunya akan berdampak pada semakin meningkatkan harga dirinya sebagai guru penjaskes. Keterbukaan untuk saling memberi dan diberi masukan, demi perbaikan proses pembelajaran di sekolah yang sama bukanlah sesuatu yang mudah dilakukan. Tugas seorang Kepala Sekolah lah kiranya untuk dapat mengoptimalkan segala sumber daya manusia (dalam hal ini, khususnya para guru) agar mampu bekerja sebaik mungkin sesuai dengan kapasitasnya.

PENUTUP

Dengan penuh kesadaran, kita meyakini bahwa peran guru itu sangat strategis dalam penyiapan generasi penerus yang handal (demikian juga peran guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan). Oleh karena itu adanya organisasi MGMP Penjaskes yang baik, sebagai wadah yang dapat berfungsi meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan para guru penjaskes, sehingga dapat menjadi guru yang profesional sangat diperlukan keberadaannya.

Untuk meningkatkan keberadaan dan kiprah MGMP Penjaskes di masa yang akan datang, kiranya dapat dengan lebih memberikan keleluasaan bergerak dan semakin memandirikannya. Pemberian pengakuan terhadap 'kedewasaan' para guru (penjaskes) dalam kehidupan berorganisasinya, kiranya akan dapat dijawab dengan bentuk-bentuk kegiatan MGMP Penjaskes yang benar-benar pas dan mengena dengan apa yang memang diperlukan oleh para guru penjaskes dalam menunjang penunaian tugasnya.

Otonomi daerah sudah mulai diberlakukan beberapa waktu yang lalu. 'Memerdekakan' organisasi MGMP? Mengapa tidak!?

DAFTAR PUSTAKA

- Depdikbud. 1998. *Buku Pedoman Penyelenggaraan Musyawarah Guru Mata Pelajaran*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen.
- NA. Ametembun. 1974. *Manajemen Kelas (Penuntun Bagi Guru dan Calon Guru)*. Bandung: FIK IKIP Bandung.

- Page, G.Terry and JB. Thomas. 1977. *International Dictionary of Education*. New York: Nicholas Publishing Co.
- Procter, Paul (Ed). 1982. *Longman Dictionary Contemporary English*. England: Longman Group Ltd.
- Sukintaka. 1992. *Teori Bermain*. Yogyakarta: Penerbit IKIP Yogyakarta.
- Sutarto. 1998. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- T. Hani Handoko. 1997. *Manajemen*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BP Fakultas Ekonomi UGM.
- The Oxford English Dictionary*. 1983. Volume XI. London: Oxford at The Clarendon Press.
- Vianna, Fernando de Mello (Ed). 1981. *The American Heritage Desk Dictionary*. Boston: Houghton Mifflin Co.

Yogyakarta, November 2001