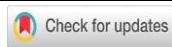


PENGARUH TEAMWORK TERHADAP KINERJA GURU SMP YAMAMA BANDAR LAMPUNG

Tasya Nabila Putri¹, Siti Patimah², Fisman Bedi³, Sovia Mas Ayu⁴, Junaidah⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Email: tsyaabtri@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i3.348>

Sections Info

Article history:

Submitted: 24 June 2024

Final Revised: 26 September 2024

Accepted: 27 September 2024

Published: 30 September 2024

Keywords:

Teamwork

Teacher performance

Teacher activities

Educating the nation's children



ABSTRACT

Armstrong and Baron's theory states that teacher performance can be influenced by individual factors (personal factors), leadership factors (leadership factors), group factors / colleagues / work teams (team factors), system factors (system factors), and situational factors (contextual / situational factors). Teamwork that is formed in general will certainly lead to performance. However, in the realm of education, it is not necessarily able to bring out good performance as expected. The purpose in writing this article is to examine more deeply the influence of teamwork on the performance of teaching staff at Yamama Lampung Junior High School. The method used in writing this scientific article uses quantitative research methods, using *ex post facto* techniques or models. The population in this study amounted to 55 people with sampling techniques using the Krejcie & Morgan formula or table and sampling around 43 respondents. The results obtained based on the data and research results show that there is a negative and insignificant influence between the work team on teacher performance at Yamama Lampung Junior High School. The teacher work team at Yamama Lampung Junior High School that has been formed looks good and solid, so it will not affect the high or low performance of teachers in carrying out their main duties.

ABSTRAK

Teori Amstrong dan Baron dinyatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor individu (personal factors), faktor kepemimpinan (leadership factors), faktor kelompok/rekan/tim kerja (team factors), faktor sistem (system factors), dan faktor situasi (contextual/ situasional factors). Teamwork yang terbentuk pada umumnya sudah pasti akan memunculkan kinerja. Namun dalam ranah pendidikan belum tentu mampu memunculkan kinerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan dalam penulisan artikel ini adalah untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh teamwork terhadap kinerja sdm tenaga pendidik di SMP Yamama Lampung. Metode yang digunakan pada penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik atau model *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus atau tabel Krejcie & Morgan dan pengambilan sampel sekitar 43 respondens. Hasil yang diperoleh berdasarkan data dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara tim kerja terhadap kinerja guru di SMP Yamama Lampung. Tim kerja guru di SMP Yamama Lampung yang telah terbentuk tampak bagus dan solid maka sama sekali tidak akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Kata kunci: Teamwork, Kinerja guru, Kegiatan guru, Mendidik anak bangsa

PENDAHULUAN

Organisasi dan sumber daya manusia (SDM) merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia adalah kunci untuk mencapai tujuan bisnis. Kehadirannya berfungsi sebagai benteng, mengarahkan bisnis ke arah kemakmuran. Manusia akan selalu dibutuhkan untuk melengkapi materi teknis. Meskipun secara umum sarana dan prasarana perusahaan sudah baik, namun tidak ada gunanya tanpa adanya sumber daya manusia. Singkatnya, manusia adalah mereka yang merencanakan, menalar, mengelola, dan mengevaluasi dalam rangka mendukung suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, berikan pemikiran yang signifikan pada setiap komponen. Aset yang paling berharga bagi suatu korporasi, baik secara individu maupun kolektif, adalah sumber daya manusianya.

Tidak dapat dipungkiri pentingnya pendidikan dalam upaya mewujudkan potensi sumber daya manusia. Sebagai pemimpin proses pendidikan di sekolah, guru memikul tanggung jawab utama untuk meningkatkan mutu pendidikan. Menyadari hal ini, efektivitas instruktur memainkan peranan penting dalam menghasilkan lulusan berkaliber tinggi. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa Pendidikan Menengah dalam Bab VI pada Pasal 18 merupakan lanjutan pendidikan dasar (UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Lebih lanjut dalam Pasal 18 ayat 3 dijelaskan bahwa pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum, dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat (UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Dalam percakapan sehari-hari, kata "kinerja" sudah menjadi hal yang lumrah. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau keseluruhan tingkat pencapaian seseorang individu selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan beberapa pilihan, misalnya patokan hasil kerja, sasaran, atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan yang telah disepakati bersama ([Rivai, 2005](#)). Sedangkan kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran ([Supardi, 2013](#)).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam teori Amstrong dan Baron dinyatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor individu (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor kelompok/rekan/tim kerja (*team factors*), faktor sistem (*system factors*), dan faktor situasi (*contextual/ situasional factors*) ([Baron 1998](#)). Faktor-faktor di atas merupakan kunci keberhasilan seorang guru dalam pencapaian visi dan misi di suatu organisasi pendidikan. Berdasarkan teori Amstrong dan Baron di atas, peneliti mengambil faktor individu (*personal factors*), kelompok dan tim kerja (*team factors*) sebagai variabel prediktor. Sedangkan faktor lain seperti faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor sistem (*system factors*), dan faktor situasi (*contextual/ situasional factors*) dianulir dan tidak diteliti.

Manusia yang tergabung dalam suatu kelompok dalam suatu organisasi pada umumnya mempunyai keinginan yang kuat untuk bekerja dan bersosialisasi dengan orang lain, menginginkan keakraban, bahkan membutuhkan kebersamaan dengan orang lain. Hal ini ditunjukkan dengan kesamaan tugas yang dilaksanakan, frekuensi pertemuan, adanya kesamaan kepentingan sehingga menimbulkan ikatan yang erat, terbentuknya kelompok yang pada akhirnya mengarah pada terbentuknya tim kerja, dan sebagainya. Struktur tim kerja di Indonesia dapat dikatakan sudah mapan karena bangsa ini mempunyai nilai

kolektivistik yang tinggi, artinya kepentingan kolektif diutamakan dibandingkan kepentingan individu ([Hofstede, 1991](#)).

Variabel prediktor tim kerja yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari teori West yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang kuat dan penampilan yang kohesif antar anggota tim dapat membantu tim kerja meningkatkan efektivitas guru. Tanda-tanda yang diungkapkan oleh teori West adalah bahwa tim kerja dapat memanfaatkan kekuatan mereka semaksimal mungkin, berbagi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan saling mendukung ([West, 2002](#)). Melalui indikator yang telah dipaparkan sebelumnya, tim kerja terlihat jelas memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru untuk menjadi lebih baik.

Hasil penelitian oleh Muhammad Basir juga memperkuat hal di atas, bahwa tim kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar 1,47, nilai probabilitas error 1,14 dan nilai estimasi sebesar 0,06 dan berada pada kategori amat baik. Ini memberi pengertian bahwa tim kerja berperan penting dalam meningkatkan mutu kinerja guru ([Basir, 2015](#)). Penelitian lain juga mengungkapkan dalam jurnal Manajemen Pendidikan yang menyimpulkan bahwa dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kerja tim terhadap kinerja, nilai koefisien jalur $\rho_{31} = 0,330$, koefisien korelasi $r_{13} = 0,494$, koefisien T hitung sebesar 2,969 dan koefisien T tabel untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 2,00. Hasil analisis, memberikan temuan bahwa tim kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja. Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa tim kerja yang terbentuk pada umumnya sudah pasti akan memunculkan kinerja. Namun dalam ranah pendidikan belum tentu mampu memunculkan kinerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Melihat pentingnya peran guru dalam pendidikan, maka kinerja guru harus senantiasa ditingkatkan. Namun nyatanya, perilaku guru di SMP Yamama Lampung belum mencerminkan secara utuh keteladanan bagi siswa-siswi sebagaimana yang telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu, masih terdapat juga guru yang datang terlambat bahkan masuk pada jam mengajar saja, adanya sebagian guru yang tidak memiliki keterampilan dan keahlian dalam mengajar, tidak membuat perangkat pembelajaran, RPP yang hanya copy paste, bermain ponsel ketika proses belajar mengajar berlangsung, suka berbicara tanpa memperhatikan sopan santun dihadapan siswa, dan masih mau memarahi siswa di depan umum serta kurang aktif mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) meskipun hanya sebagian kecil saja.

Adapun tim kerja tenaga pendidik terlihat pada saat guru mata pelajaran dan guru kelas (wali kelas) tidak mau bekerja sama membentuk sebuah tim dalam membantu siswa yang mengalami kesulitan atau masalah dalam kegiatan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan-tujuan pembelajaran, tujuan institusional maupun tujuan pendidikan. Untuk itu, berangkat dari permasalahan yang terjadi di lapangan, maka peneliti merasa perlu mengamati dan meneliti lebih dalam mengenai pengaruh teamwork terhadap kinerja sdm tenaga pendidik di SMP Yamama Lampung.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik atau model *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus atau tabel Krejcie & Morgan dan pengambilan sampel kira-kira 43 respondens.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teamwork

Tim kerja adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas dan berbagi tujuan dan visi yang sama ([I. Fahmi 2016](#)) Pembentukan tim kerja sendiri dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk mempercepat tugas agar dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Sebuah tim kerja terdiri dari individu-individu yang bekerja lebih baik bersama-sama dibandingkan jika mereka melakukannya sendirian ([Robbins, 2008](#)). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tim suatu organisasi melebihi kinerja masing-masing anggotanya.

Organisasi yang berkompeten dibentuk oleh sekelompok individu yang berkompeten. Dalam bidang pendidikan, tidak jarang kita menjumpai teman-teman yang memiliki kesamaan tujuan dan cita-cita dalam mencapai tujuan pembelajaran. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan mengurangi jumlah waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan konsep tersebut. Salah satu gagasan yang melatarbelakangi pengembangan cita-cita adalah bahwa seseorang perlu memiliki landasan yang kokoh agar, bersama orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama, landasan tersebut lambat laun akan semakin kuat. Banyaknya kesalahan yang menyebabkan lemahnya konstruksi ini, salah satunya adalah proses pemilihan mitra yang tidak selektif.

[Williams \(2008:51\)](#) membagi ada 5 (lima) hal yang menunjukkan peranan anggota dalam membangun kerja tim yang efektif, yaitu: 1) anggota yang mengerti dengan baik tujuan tim dan hanya dapat dicapai dengan baik dengan dukungan bersama, 2) anggota yang menyumbang keberhasilan tim, 3) anggota yang berusaha mengerti sudut pandang satu sama lain, 4) anggota yang mengakui bahwa konflik adalah hal yang normal, dan berusaha memecahkannya, dan 5) anggota yang berpartisipasi dalam keputusan tim. Berdasarkan definisi kerja tim yang dinyatakan [Buchholz \(2010:27\)](#) maka dimensi dan indikatornya terdiri atas a) *participative leadership* b) *shared responsibility*, c) *aligned on purpose*, d) *intensive communication*, e) *future focused*, f) *focused on task*, g) *talents*, dan h) *rapid response*.

Kekuatan selektif itu sendiri terdapat pada pemimpin (leader) dan pemimpin yang cerdas ialah ketika ia mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memenuhi kebutuhan anggota. Selama ini seorang pemimpin dituntut untuk senantiasa mengawasi jalannya setiap pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, maka idealnya seorang pemimpin mengawasi adanya RPP, silabus, Prota dan Prosem bagi setiap guru yang akan mengajar dikelas sebagai pegangan wajib dalam melaksanakan proses belajar mengajar, serta perangkat pembelajaran lainnya. Umumnya, para pemimpin memiliki rasa percaya diri yang kuat dan menganggap semua baik-baik saja tanpa harus diawasi sehingga pengawasan tidak dilakukan secara rutin. Kekuatan rasa percaya diri tersebut merupakan konstruksi dasar yang kuat, kekuatan itu juga mampu mempengaruhi jalannya suatu organisasi menjadi lebih jauh dan lebih terarah. Sehingga melalui rasa percaya diri yang tinggi akan menumbuhkan kinerja yang tinggi pada seluruh komponen pendidikan.

Ciri- Ciri Tim yang memiliki kinerja tinggi

Membangun kepercayaan adalah salah satu kualitas yang dibutuhkan agar dapat berfungsi dengan baik dalam sebuah tim. Membangun kepercayaan antar tim sangatlah penting ([I. Fahmi 2016](#)). Tim yang berkinerja tinggi memiliki ciri-ciri berikut:

- (1) seluruh anggota mempunyai tekad menyelesaikan tujuan atau misi yang dikembangkannya
- (2) Tim bekerja dalam lingkungan yang anggotanya saling terbuka dan percaya satu sama lainnya,

-
- (3) Seluruh anggota merasa memiliki tim dan secara sukarela mereka berpartisipasi di dalamnya
 - (4) Anggota terdiri atas orang dengan pengalaman, gagasan, pandangan, yang berbeda dan perbedaan ini dihargai
 - (5) Semua anggota tim secara terus menerus belajar dan memperbaiki dirinya
 - (6) Semua anggota tim mengerti peranan dan tanggung jawabnya, saling menghargai satu sama lainnya
 - (7) Kepuasan diambil berdasarkan consensus
 - (8) Setiap anggota tim berkomunikasi secara terbuka, langsung, dan saling mendengarkan satu sama lainnya secara obyektif dan penuh kesabaran
 - (9) Tim dapat menangani konflik tanpa harus memunculkan permusuhan
 - (10) Pimpinan tim, apakah temporer atau tetap, mempraktekkan gaya kepemimpinan partisipatif ([Sutiyono 2013](#)).

Kinerja dikatakan dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi, daya saing, dan kolaborasi. Kekompakan tim dalam bekerja inilah yang berujung pada kinerja itu sendiri. Untuk mengembangkan profesionalisme di berbagai sektornya, setiap orang menjalankan tanggung jawab utamanya. Hal inilah yang disebut dengan pekerjaan berbasis departementalisasi dalam ilmu organisasi ([I. Fahmi 2016](#)). Tujuan pengorganisasian tim kerja adalah untuk meningkatkan konsentrasi pembelajaran dan efisiensi waktu. Rotasi pengajaran harus menjadi salah satu pilihan yang diterapkan jika kita ingin dapat terus meningkatkan keterampilan dan kinerja guru melalui tim kerja. Pembentukan tim kerja berdampak pada peningkatan efektivitas guru. Artinya kemampuan tim kerja dalam memperbaiki lingkungan kerja dan menaikan kinerja guru akan meningkat seiring dengan tingkat kompetensinya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tim Kerja

Bekerja dalam tim lebih produktif dibandingkan bekerja sendirian. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kolaborasi kelompok meningkatkan produktivitas dan efektivitas, menurut West. Dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu, hal ini jauh berbeda ([West, 2002](#)). Ketika seseorang bekerja dalam tim dan mengerahkan upaya yang sangat baik, mereka dapat menjadi kekuatan yang terintegrasi dengan mengintegrasikan upaya mereka secara metodis ke dalam pencapaian tujuan bersama yang telah ditentukan. Derajat kerjasama meningkat seiring dengan tingkat integrasi yang ditawarkan.

West juga menetapkan indikator-indikator tim kerja/kerja sama sebagai alat ukurnya, yaitu sebagai berikut:

- 1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik
- 2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama,
- 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas ([West, 2002](#)).

Kinerja SDM tenaga pendidik/Guru

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi ([Sudirman & Abubakar, 2022](#)). Kinerja biasanya dikaitkan dengan peran pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku terkait pekerjaan seseorang. Prestasi kerja, pelaksanaan kerja, prestasi kerja, penampilan kerja, atau prestasi kerja semuanya diterjemahkan sebagai "kinerja" ([Sedarmayanti, 2002](#)). Pemenuhan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada seseorang memerlukan pengungkapan seluruh potensi dan kemampuannya, oleh karena itu diperlukan kepemilikan yang utuh dan total. Akibatnya, kinerja seseorang muncul sebagai konsekuensi dari tugas atau pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan peruntukannya.

Kinerja adalah keluaran yang dapat diberikan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab spesifiknya dalam upaya mencapai tujuan organisasi ([Mangkuprawia, 2009](#)). Kinerja juga dapat merujuk pada kesediaan individu atau kelompok untuk menyelesaikan suatu tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan kewajibannya dan hasil yang diinginkan ([V. A. Rivai 2005](#)) Dengan demikian, kinerja atau prestasi kerja seseorang merupakan hasil tugas yang diberikan kepadanya, yang ditentukan oleh tingkat keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan keterbatasan waktu ([Hasibuan, 2003](#)) Kinerja secara umum merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dalam suatu organisasi. Namun, menerapkan kinerja secara efektif sulit dilakukan karena sifat manusia beragam dan mencakup beragam perasaan, karakter, dan keterampilan ([Ruky, 2006](#)).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan amanah yang telah diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran ([Supardi, 2013](#)).

1. Indikator Kinerja Guru

Guru yang tampil dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya dan tujuan pendidikan umumnya dituntut untuk memiliki sejumlah indikator kinerja yang diharapkan. Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa "kinerja guru hendaknya mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi".

Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya ([Mata et al., 2022](#)). Kinerja guru akan menentukan efektifitas dan kualitas sebuah lembaga pendidikan, maka guru dituntut untuk profesional dalam pekerjaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, yang dimaksud dengan guru berkualitas adalah guru yang profesional. Guru yang profesional yaitu guru yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetensi profesional juga perlu dikembangkan agar kualitas guru semakin meningkat. Perkembangan kompetensi profesional setiap guru tentunya berbeda-beda,

tergantung pada faktor individu itu sendiri serta kualifikasi akademik yang dimilikinya. Faktor individu itu sendiri dapat dilihat dari motivasi guru untuk mau berkembang ([Kultsum, 2023](#)).

Pengaruh Teamwork terhadap kinerja sdm tenaga pendidik/guru

Ada anggapan bahwa bekerja dalam tim jauh lebih penting dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan bekerja sendiri. Bekerja sebagai tim dan membangun lebih banyak solidaritas adalah salah satu kualitas yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dengan cepat. Hal ini tidak berarti bahwa suatu perusahaan tidak dapat berfungsi tanpa adanya tenaga kerja. Kemampuan anggota tim dalam menyelesaikan tugas secara kelompok menentukan keberhasilan tim (tim kerja). Tidak semua orang dapat bekerja dalam tim, karena dibutuhkan keterampilan tertentu seperti komunikasi yang terbuka dan jujur, kerja sama tim, berbagi informasi, kemampuan mengidentifikasi perbedaan dan menyelesaikan konflik, serta kemampuan menetapkan tujuan pribadi demi kebaikan tim, tanpa adanya kerjasama tim yang baik maka tidak akan menghasilkan output yang baik pula.

Tim kerja menurut ([Fahmi 2016](#)) adalah kumpulan individu-individu yang bekerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas dan mempunyai tujuan serta visi yang sama. Pembentukan tim kerja dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk mempercepat tugas agar dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Selain itu, peningkatan manajemen waktu dan konsentrasi pengajaran merupakan tujuan utama, khususnya bagi para pendidik. Oleh karena itu, Anda terinspirasi untuk terus mengembangkan keterampilan dan hasil Anda melalui tim. Pembentukan tim kerja berdampak pada peningkatan efektivitas guru. Artinya kemampuan suatu tim dalam memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja guru akan meningkat seiring dengan tingkat kompetensinya.

Adapun pada hipotesis apakah terdapat pengaruh teamwork terhadap kinerja guru dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara tim kerja terhadap kinerja guru di SMP Yamama Lampung. Tim kerja guru di SMP Yamama Lampung yang telah terbentuk tampak bagus dan solid maka sama sekali tidak akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya. Hipotesis ini kontroversi dengan yang diungkapkan ([West 2002](#)) bahwa tim kerja mempengaruhi kinerja. Tim kerja bagaimanapun akan memberikan kemampuan kepada setiap individu untuk mengerjakan pekerjaannya. Akan tetapi dalam penelitian ini, tim kerja sama sekali tidak mempengaruhi kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa tim kerja ternyata bukanlah budaya kerja mereka. Dan keadaan ini membuktikan bahwa tim kerja bukanlah suatu kebutuhan bagi guru-guru di SMP Yamama Lampung.

Situasi yang berbeda ini, masih sulit dipastikan sebagai penyebab, tetapi bisa saja tim kerja tidak mempengaruhi dikarenakan perilaku individu dan perilaku kelompok lebih dominan. Untuk memastikan mengapa tim kerja tidak mempengaruhi kinerja guru tentu saja terdapat berbagai hal yang menyebabkannya tetapi tidak dapat terungkap dalam penelitian ini. Hipotesis ini berimplikasi bahwa tim kerja sama sekali tidak akan mempengaruhi kinerja guru di SMP Yamama Lampung meskipun pada umumnya di setiap satuan lembaga pendidikan kebanyakan dalam menyelesaikan pekerjaan ialah dikarekanakan tim.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara tim kerja terhadap kinerja guru di SMP Yamama Lampung. Tim kerja guru di SMP Yamama Lampung yang telah terbentuk tampak bagus dan solid maka sama sekali tidak akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja guru

dalam melaksanakan tugas pokoknya. Hipotesis ini kontroversi dengan yang diungkapkan ([West 2002](#)) bahwa tim kerja mempengaruhi kinerja. Tim kerja bagaimanapun akan memberikan kemampuan kepada setiap individu untuk mengerjakan pekerjaannya. Akan tetapi dalam penelitian ini, tim kerja sama sekali tidak mempengaruhi kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa tim kerja ternyata bukanlah budaya kerja mereka. Dan keadaan ini membuktikan bahwa tim kerja bukanlah suatu kebutuhan bagi guru-guru di SMP Yamama Lampung. Situasi yang berbeda ini, masih sulit dipastikan sebagai penyebab, tetapi bisa saja tim kerja tidak mempengaruhi dikarenakan perilaku individu dan perilaku kelompok lebih dominan. Untuk memastikan mengapa tim kerja tidak mempengaruhi kinerja guru tentu saja terdapat berbagai hal yang menyebabkannya tetapi tidak dapat terungkap dalam penelitian ini. Hipotesis ini berimplikasi bahwa tim kerja sama sekali tidak akan mempengaruhi kinerja guru di SMP Yamama Lampung meskipun pada umumnya di setiap satuan lembaga pendidikan kebanyakan dalam menyelesaikan pekerjaan ialah dikarenakan tim.

REFERENSI

- Baron, Amstrong and. *Performance Management- The New Realities*. London: Institute of Personnel and Developmen, 1998.
- Basir, Muhammad. *Journal of EST* Volume 1, Nomor 2, (2015): 2460-1497.
- Bhismantara, B. S., Iskandar, M. Y., Wijayanti, H. T., Widiastuti, A., Wulandari, T., & Rokhim, H. N. (2024). UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DALAM PEMANFAATAN TEKNOLOGI PADA KEGIATAN PEMBELAJARAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 74-80. <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.80>
- Daharis, A., Rizal, D., Stiawan, T., & Iskandar, M. Y. (2023). Analysis of the Use of Technology from the Perspective of Islamic Family Law in Era 4.0. *Jurnal Elsyakhshi*, 1(1), 33-46.
- Fadli, M., Iskandar, M. Y., Darmansyah, D., & Hidayati, A. (2024). Development of Interactive Multimedia Use Software Macromedia Director for Learning Natural Knowledge in High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 12-19.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fauzi Rachman, M. P. *Buku Ajar METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Penerbit Lakeisha., 2022.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hofstede. *Cultures and Organizations, Software of The Mind*. . England: McGraw-hill Book Company. , 1991.
- Hardika, J., Iskandar, M. Y., Hendri, N., & Rahmi, U. (2024). Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Android Untuk Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Alam Kelas VIII SMP. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 197-205. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i2.491>
- Iskandar, M. Y., Aisyah, S., & Novrianti, N. (2024). Pengembangan Computer Based Testing Menggunakan Aplikasi Kahoot! Untuk Evaluasi Pembelajaran. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 9(2), 218-226. <https://doi.org/10.34125/jkps.v9i2.493>
- Iskandar, M. Y., Azira, V., Nugraha, R. A., Jasneli, I., Rahmarda, R., & Putra, A. E. (2024). Advancing Educational Practices: Implementation and Impact Desain Grafis in Education. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 7(2), 98-107. <https://doi.org/10.24036/ijmurchica.v7i2.216>
- Iskandar, M. Y., Hendra, H., Syafril, S., Putra, A. E., Nanda, D. W., & Efendi, R. (2023). *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*: <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp>

- Developing Interactive Multimedia for Natural Science in High School. *International Journal of Multidisciplinary of Higher Education*, 6(3), 128-135.
- Iskandar, M. Yakub (2021) *Pengembangan Multimedia Interaktif Berbasis Flash pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti Kelas IX SMP*. Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.
- Iskandar, M. Y., Bentri, A., Hendri, N., Engkizar, E., & Efendi, E. (2023). Integrasi Multimedia Interaktif Berbasis Android dalam Pembelajaran Agama Islam di Sekolah Dasar. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4575-4584.
- Kultsum, U. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Keguruan Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Islam Cendekia. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(1), 21-31.
<https://doi.org/10.59639/asik.v1i1.11>
- Mata, K., Yang, P., Melalui, K., Akademik, S., Ranjok, S. D. N., & Barat, L. (2022). *Indonesian Journal of Education Research and Technology (IJERT) Peningkatan Kinerja Guru Dalam Mengembangkan Indikator Pencapaian Indonesian Journal of Education Research and Technology (IJERT)*. 2.
- Mangkuprawia, S. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB, 2009.
- Miles, M.B. and Huberman,A.M. *Analisis DataKualitatif*. Terjemahan:Rohidi TR',R. Jakarta: Universitas Indonesia, 1992, 2007.
- Muslan, M., Kaewkanlaya, P., Iskandar, M. Y., Hidayati, A., Sya'bani, A. Z., & Akyuni, Q. (2023). Making Use of Ispring Suite Media in Learning Science in Junior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education*, 6(4), 181-187.
- Nugraha, R. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Development of Video Tutorials as A Media for Learning Graphic Design in Vocational High Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 1-11
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi, dan Mohd Basri. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Ruky, A. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia, 2006.
- Sedarmayanti. *Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2002
- Sudirman, S., & Abubakar, F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Dalam Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(5), 10-20.
<https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.228>
- Sugiyono, D. *Metode penelitian pendidikan kuantitatif,kualitatif dan R&D'*. 2013.
- supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Sutiyono. *Memahami Tim Kerja*. Jawa Tengah: UPT Pendidikan Kecamatan Gebog Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, 2013.
- West, Michael. *Kerja Sama yang Efektif, Cetakan Kelima, penerjemah Srikandi Waluyo*. Yogyakarta: Penerbit Kaninus, 2002.
- Wulandari, V. D., Putri, C. T., Ramadhany, N. F., & Iskandar, M. Y. (2022). Teachers' Efforts in Improving Students' Reading the Qur'an. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(2), 67-75.
- Yelliza, M., Yahya, M., Iskandar, M. Y., & Helmi, W. M. (2023). FIVE METHODS MENTORING ISLAMIC RELIGION IN DEVELOPING STUDENTS'DIVERSITY

-
- ATTITUDES IN HIGH SCHOOLS. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 8(3), 220-229.
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20-26.
- Zaedi, M. (2019). The Importance to Understand the Al-Qur'an and Knowledge (Pentingnya Memahami Al-Qur'an dan Ilmu Pengetahuan). *Risâlah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 5(1, March), 62-70. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v5i1.89

Copyright holder:

© Putri, T.N., Patimah, S., Bedi, F., Ayu, S.M., Junaidah, J

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

