

INTEGRASI ANGGOTA TIM KERJA SMK TERAKREDITASI A DAN C DALAM MEMENUHI STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN

Ika Indriasari¹⁾, David Firna Setiawan²⁾, Aryan Eka Prasty Nugraha³⁾

Universitas PGRI Semarang

ika.antono@gmail.com¹⁾ davidfirnasetiawan@gmail.com²⁾ aryaneka@upgris.ac.id³⁾

Abstract

Competition in gaining public trust is an important factor that must be considered by all available resources in each vocational school. The statement is based on the 2015 Central Bureau of Statistics data which shows that the number of Vocational Schools throughout Indonesia has shown 12,421. This study aims to collect data on information among members of the Vocational Team in meeting national education standards. Furthermore, the data is used to analyze the integration process of work team members in accredited C and vocational high school vocational high school A. The approach used in this study is an inductive approach where the results of research are generalized to more general events. The results of the analysis obtained the results of Sig. (2-tailed) A1 of 0.004 <0.05, A2 of 0.003 <0.05 and A3 of 0.001 <0.05, so according to the decision making in the independent t-test, there were differences between Integration of members of the Vocational Work Team is accredited A and accredited C. Based on the results of data processing, it can be concluded that the integration process of the work team members in C-accredited Vocational Schools is not maximal.

Keywords: *Accreditation, Member Integration, National Education Standards*

PENDAHULUAN

Sekolah menengah kejuruan (SMK) saat ini harus berusaha meningkatkan kualitas dalam upaya memperoleh kepercayaan dari masyarakat yang diukur melalui jumlah siswa. Semakin tinggi jumlah siswa yang ada di sekolah maka dapat disimpulkan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap SMK tersebut juga tinggi. Terutama untuk sekolah swasta, kepercayaan masyarakat merupakan sumber pembiayaan. Sehingga bagi mereka, kepercayaan merupakan sebuah aset yang sangat berharga.

Persaingan dalam mendapatkan kepercayaan masyarakat merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh seluruh sumberdaya yang ada di setiap SMK. Pernyataan tersebut didasarkan pada data Badan Pusat Statistik tahun 2015 yang menunjukkan bahwa jumlah SMK diseluruh Indonesia telah menunjukkan angka

12.421. Angka tersebut tentu saja dapat digunakan sebagai indikator yang menunjukkan tingginya persaingan antar SMK.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh SMK untuk memenangkan perlainan adalah melalui peningkatan kinerja sumberdaya SMK. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah, melalui pemenuhan delapan standar di atas dilakukan oleh tim kerja SMK. Terpenuhinya delapan standar nasional pendidikan akan membawa dampak pada peningkatan hasil akreditasi SMK. Informasi tersebut akan menjadi dasar bagi masyarakat dalam menempatkan kepercayaan mereka terhadap SMK.

Proses pemenuhan delapan standar nasional di SMK membutuhkan kerja tim. Hal itu disebabkan karena dalam akreditasi, keterpenuhan delapan standar diperlukan bukti fisik khususnya berkaitan dengan bukti

administrasi yang sangat kompleks.

Sehingga sangat tidak mungkin bukti-bukti tersebut diusahakan oleh individu. Pendekatan mengenai tim kerja ini telah mendapatkan perhatian dari berbagai peneliti baik bidang pendidikan (Hall & Weaver, 2001; Kvarnstro, 2008) maupun perusahaan (Berlin, Carlstrom, & Sandberg, 2012; Ingela Thylefors; Olle Persson; Daniel Hellstrom, 2005; Rick Delbridge; James Lowe; Nick Oliver, 2000). Namun demikian, dari seluruh penelitian tersebut belum ada penelitian yang melakukan kajian pada jenjang pendidikan menengah vokasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai interaksi antar anggota tim SMK dalam memenuhi standar nasional pendidikan. Selanjutnya, data tersebut digunakan untuk menganalisis proses integrasi anggota tim kerja di sekolah menengah kejuruan (SMK) terakreditasi C dan SMK terakreditasi A. Pertanyaan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Apakah terdapat perbedaan proses integrasi anggota tim kerja di SMK terakreditasi C dan SMK terakreditasi A?

KAJIAN PUSTAKA

Integrasi anggota tim kerja

Model kerja tim di dalam sebuah tim kerja terjadi dalam empat fase yaitu, (1) integrasi anggota tim kerja, (2) distribusi aktivitas anggota tim kerja, (3) pengaturan anggota tim kerja, (4) fase perkembangan tim, (5) kematangan tim namun demikian, adalah satu proses yang mengawali terbentuknya tim kerja dalam sebuah organisasi adalah proses integrasi anggota tim kerja (Berlin et al., 2012).

Proses integrasi tim kerja terjadi setelah manajemen menentukan sumberdaya manusia yang akan dilibatkan dalam upaya mencapai

tujuan organisasi. Ketika tim kerja telah terbentuk, terdapat tiga fase yang menjadi objek kajian peneliti yaitu, (1) adanya aturan yang mengatur spesialisasi kerja, (2) adanya diskripsi pekerjaan kepada setiap anggota tim sesuai dengan aturan, serta (3) fleksibilitas dalam berinteraksi (Hall & Weaver, 2001; Körner et al., 2016).

Tipe kepemimpinan dalam manajemen berpengaruh terhadap pembentukan aturan dalam tim. Pada tipe kepemimpinan demokratis, aturan tim dibentuk melalui komunikasi horizontal antara pemimpin dan bawahan. Dalam hal ini, pemimpin pada umumnya menggunakan metode musyawarah. Berbeda dengan itu, tipe kepemimpinan otoriter cenderung menggunakan tipe komunikasi vertikal dimana keputusan mengenai aturan dirumuskan secara sepihak dari atasan. Terlepas dari pengaruh tipe kepemimpinan, aturan yang dibuat dalam sebuah tim kerja mengarah pada konsentrasi setiap anggota tim terhadap tugasnya secara spesifik. Peneliti mengistilahkan kondisi ini sebagai bentuk *multiprofessional team (multidisciplinary)*. *Multidisciplinary* merupakan proses kolaborasi antar anggota tim di mana masing-masing memiliki perbedaan disiplin ilmu. *Multidisciplinary* fokus pada pengidentifikasian profesional individu dalam bekerja sehingga pendekatan ini menekankan pada aksi kolektif dan orientasi proses (McCallin, 2001).

Adanya *multidisciplinary team* dalam sebuah organisasi diharapkan dapat membawa dampak efisiensi dan efektifitas dalam mencapai tujuan (Zwarenstein & Bryant, 2000). Adanya spesialisasi dapat berpengaruh terhadap waktu, tenaga, biaya dan pikiran karena masing-masing anggota tim mengetahui betul apa yang harus dikerjakan sehingga tujuan dapat tercapai secara lebih cepat. Kondisi ini

tentu akan berbeda jika yang terjadi adalah sebaliknya anggota tim bekerja tidak sesuai dengan disiplin keahliannya. Kondisi ini tentu akan mengakibatkan terjadinya inefisiensi dan inefektivitas karena mereka membutuhkan penyesuaian untuk mempelajari spesifikasi pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh sebab itu, pemimpin memiliki peranan sangat penting. Pemimpin dituntut memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, keterampilan apa yang dibutuhkan serta siapa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut (McCallin & Bamford, 2007).

Pada tahap berikutnya aturan tim yang dikhususkan telah mulai diterapkan, namun demikian setiap anggota tim diharapkan mampu melakukan interaksi satu sama lain. Keadaan ini oleh peneliti disebut sebagai *interprofessional team* (*interdisciplinary*) (Berlin et al., 2012; Hall & Weaver, 2001; McCallin, 2001; McCallin & Bamford, 2007). *Interdisciplinary* mengacu pada mereka yang bekerja bersama secara lebih dekat dalam mencapai tujuan bersama dan berbagi identitas tim. Dalam lingkungan perusahaan, pendekatan *interprofessional team* telah banyak diterapkan. Salah satu bentuknya adalah dengan menghilangkan partisi antar meja kerja, atau bahkan menciptakan desain lingkungan kerja seperti taman atau kafe sehingga antar anggota tim lebih mudah berinteraksi dan berbagi pengetahuan serta keterampilan baru.

Latar belakang teoritis yang menjadi basis dalam pendekatan *interdisciplinary* adalah dugaan bahwa perbedaan keahlian dan keterampilan, pengetahuan dan perspektif disiplin ilmu yang bersifat saling melengkapi dibutuhkan untuk menyelenggarakan pelayanan kepada pelanggan yang

memiliki kebutuhan kompleks. Peneliti menganggap kedekatan tersebut akan mampu membawa dampak positif terhadap kecerdasan emosional anggota tim kerja, efektifitas kerja tim, kualitas layanan terhadap pelanggan, retensi staf dan kepuasan kerja dapat meningkat (McCallin & Bamford, 2007). Oleh sebab itu, konsep *interdisciplinary* dianggap dapat mengatasi beberapa permasalahan yaitu, (1) ketidakjelasan peran individu dalam tim kerja, (2) keterampilan kelompok, (3) keterampilan berkomunikasi, (4) keterampilan mengatasi konflik anggota tim dan (5) keterampilan memimpin (Hall & Weaver, 2001). Peningkatan kecerdasan emosional terjadi karena intensitas interaksi yang tinggi. Keadaan tersebut dapat ditunjukkan dengan peningkatan kepedulian antar anggota tim kerja, misalnya dalam bentuk aktivitas sosial menjenguk rekan kerja yang sedang sakit.

Kondisi lain yang menjadi kajian dalam integrasi anggota tim kerja adalah *transprofessional team* (*transdisciplinary*). Pendekatan ini didasarkan pada anggapan bahwa walaupun aturan telah dikhususkan, namun setiap anggota tim juga harus mempersiapkan diri untuk menggantikan anggota satu dengan yang lain ketika dibutuhkan. Spesifikasi yang tinggi atas pekerjaan tertentu dapat menimbulkan permasalahan ketika tidak ada satupun anggota tim kerja yang tidak memiliki keterampilan untuk menggantikan sehingga pelayanan akan terhenti. *Transdisciplinary* merupakan bentuk antisipasi yang berguna ketika salah satu anggota tim berhalangan hadir di tempat kerja, misalnya dengan alasan sakit.

Transprofessional dianggap lebih memiliki keberlanjutan dibandingkan dengan tim *multiprofessional*. Bentuk

tim transprofessional menggunakan proses kerja integratif dan batas-batas disipliner. Beberapa peneliti mendefinisikan karakteristik pendekatan transprofessional menjadi empat dimensi yaitu (1) perluasan peran, (2) pengayaan peran, (3) perluasan peran, (4) pelepasan peran serta (5) dukungan terhadap anggota tim kerja lain (Reilly, 2001).

Perluasan peran merupakan peningkatan pengetahuan khusus pada disiplin tertentu. Terjadinya peningkatan tersebut tentu saja membutuhkan interaksi. Interaksi tersebut dilatarbelakangi oleh adanya kesadaran bagi setiap anggota tim dalam memahami memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, dan juga anggota tim lainnya. Peran seorang pemimpin disini adalah sebagai model interaktor yang dapat dicontoh anggota tim lain dalam melakukan interaksi sehingga tercipta lingkungan di mana setiap disiplin merasa nyaman berkolaborasi dengan yang lain.

Keberhasilan perluasan peran akan memberikan dampak pada terjadinya 4 kondisi lain berkaitan dengan peran seseorang yang mengarah pada resolusi peran, masalah, dan status yaitu, (1) penggabungan pengetahuan tentang disiplin lain, (2) transmisi satu keahlian sendiri kepada anggota tim lainnya, (3) batas disiplin tradisional yang kabur, serta (3) adanya dukungan, dan umpan balik kepada orang lain tentang penerapan keterampilan. Batas disiplin tradisional yang dimaksud adalah rendahnya interaksi yang mengakibatkan berhentinya aktivitas pelayanan diakibatkan oleh ketiadaan sumberdaya yang memiliki peranan spesifik dalam tim kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa integrasi anggota tim kerja membutuhkan interaksi. Interaksi anggota tim rendah apabila

aturan tim yang dikhususkan membuat anggota anggota tim hanya berkonsentrasi terhadap tugasnya sehingga tidak memiliki motivasi untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan. Anggota tim dikatakan mampu berinteraksi cukup tinggi apabila terdapat aturan tim yang dikhususkan tetapi setiap anggota tim masih mampu melakukan interaksi satu sama lain melalui berbagai bentuk komunikasi dan melakukan penyesuaian satu sama lain (Rick Delbridge; James Lowe; Nick Oliver, 2000). Selanjutnya, interaksi antar anggota sangat tinggi apabila masing-masing anggota tim telah memiliki kesadaran dan siap menggantikan anggota tim pada saat yang dibutuhkan. Berkaitan dengan rumusan masalah dalam penelitian, peneliti menduga bahwa terdapat perbedaan integrasi antar anggota tim kerja SMK terakreditasi C bila dibandingkan dengan SMK terakreditasi A.

Standar Nasional Pendidikan

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan bahwa standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan diseluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Lebih lanjut dijelaskan pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013. Tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa standar nasional pendidikan terdiri dari 8 standar yaitu (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar pengelolaan, (6) standar penilaian, (7) standar sarana prasarana, serta (8) standar pembiayaan.

Standar isi merupakan ruang lingkup materi yang diajarkan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu

dalam upaya mencapai kompetensi lulusan. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan definisi standar isi sebagai kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Jenjang pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan dasar, menengah dan pendidikan tinggi. Sedangkan jenis pendidikan yang dimaksud adalah jenis pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus (Pemerintah Republik Indonesia, 2013).

Standar isi dilaksanakan sesuai dengan kriteria pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan tertentu. Kriteria tersebut disebut standar proses. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan definisi standar proses sebagai kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran untuk mencapai standar lulusan (Pemerintah Republik Indonesia, 2013). Proses tersebut diarahkan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.

Standar kompetensi lulusan berhubungan erat dengan standar isi dan proses. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan definisi standar kompetensi lulusan sebagai kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan (Pemerintah Republik Indonesia, 2013).

Persyaratan umum yang harus dipenuhi untuk menjadi tenaga

pendidik dan tenaga pendidikan adalah kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian serta kompetensi sosial. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan definisi standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan prajabatan (Pemerintah Republik Indonesia, 2013).

Pengelolaan pendidikan dari semua jenjang, jalur dan jenis pendidikan harus sesuai dengan standar pengelolaan. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan definisi standar pengelolaan sebagai berikut (Pemerintah Republik Indonesia, 2013).

“kriteria mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan”.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan bahwa standar penilaian berhubungan dengan mekanisme, prosedur, dan instrument penilaian. Aktivitas tersebut dilaksanakan oleh guru, sekolah, pemerintah, serta masyarakat (Pemerintah Republik Indonesia, 2013).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan bahwa sarana prasarana yang wajib dimiliki adalah ruang

belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat rekreasi, serta sumber belajar lain. Keterasediaan sarana prasarana tersebut. Sarana tersebut ditujukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (Pemerintah Republik Indonesia, 2013).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan menjelaskan bahwa standar pembiayaan adalah kriteria mengenai komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. Biaya tersebut termasuk pengelolaan biaya operasional sekolah (BOS) yang di berikan oleh pemerintah kepada setiap satuan pendidikan (Pemerintah Republik Indonesia, 2013).

Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan jenjang pendidikan menengah formal pada jenis pendidikan kejuruan. SMK adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara SMP/MTs. Penyelenggaraan pendidikan kejuruan harus memenuhi ketentuan sesuai dengan standar nasional pendidikan (Pemerintah Republik Indonesia, 2003).

Pemenuhan standar nasional pendidikan dilakukan melalui pemenuhan atas delapan standar yaitu,

(1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar pengelolaan, (6) standar pembiayaan, (7) standar pengelolaan dan (8) standar penilaian. Pendekatan yang dapat digunakan untuk menjelaskan proses pemenuhan secara internal adalah melalui fungsi produksi yaitu, input, proses dan output (Tegegn & Wako, 2003; Villanueva, 2013).

Proses yang dilakukan untuk mengetahui keterpenuhan standar nasional disebut sebagai akreditasi. Akreditasi merupakan kegiatan penilaian kelayakan program dalam satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Pasal 60 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa akreditasi dilakukan untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Dimensi utama yang dapat dijadikan ukuran bahwa sistem pendidikan SMK telah berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional adalah ketercapaian standar nasional pendidikan menengah kejuruan (Pemerintah Republik Indonesia, 2003).

Berbeda dengan jenjang perguruan tinggi di mana proses akreditasi dilakukan pada tingkat institusi maupun program pendidikan, proses akreditasi yang terjadi di SMK dilakukan pada setiap program keahlian. Selanjutnya hasil akreditasi SMK kategorikan menjadi tiga yaitu, (1) akreditasi A, (2) akreditasi B, (3) akreditasi C dan (4) akreditasi D atau tidak terakreditasi. Predikat tersebut secara resmi akan dipublikasikan oleh badan akreditasi nasional (BAN).

METODE PENELITIAN

Perubahan yang diukur dalam

penelitian ini adalah interaksi tim kerja di SMK terakreditasi C dan model kerja tim di SMK terakreditasi A. Lokasi dilakukannya penelitian ini adalah di kabupaten Pati Jawa Tengah. Hal itu dilatar belakangi oleh kondisi di mana banyak SMK, namun masih ada yang SMK yang terakreditasi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan induktif dimana hasil penelitian digeneralisasikan untuk kejadian yang lebih umum. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei lapangan melalui purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji independent t test. Teknik tersebut digunakan untuk menguji perbedaan interaksi tim kerja di SMK terakreditasi C dan model tim kerja di SMK terakreditasi A.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi antar anggota tim kerja dalam pada SMK terakreditasi C lebih rendah dibandingkan dengan interaksi antar anggota tim kerja di SMK terakreditasi A. Pernyataan tersebut berasal dari hasil analisis bahwa terdapat kecenderungan bahwa SMK terakreditasi C belum menunjukkan adanya bentuk multidisciplinary (A1), interdisciplinary (A2), dan transdisciplinary (A3).

Hasil analisis tersebut diperoleh hasil Sig.(2-tailed) A1 sebesar $0,004 < 0,05$, A2 sebesar $0,003 < 0,05$ dan A3 sebesar $0,001 < 0,05$, maka sesuai pengambilan keputusan dalam uji independent t-test, terdapat perbedaan antara integrasi anggota tim kerja SMK terakreditasi A dan terakreditasi C. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa proses integrasi anggota tim kerja di SMK terakreditasi C belum maksimal. Pada indikator multidisciplinary (A1) yang merupakan aturan dari sebuah tim

yang mengkhususkan setiap anggota tim berkonsentrasi terhadap tugasnya belum terjadi di SMK terakreditasi C, interdisciplinary (A2) merupakan aturan dalam tim kerja yang dikhususkan namun setiap anggota tim harus mampu melakukan interaksi satu sama lain dalam hal ini fleksibilitas setiap anggota perlu dimunculkan dalam setiap situasi yang memerlukan koordinasi, dan transdisciplinary (A3) merupakan aturan khusus bagi setiap anggota tim, namun dalam hal ini setiap anggota juga harus mempersiapkan diri untuk menggantikan anggota satu dengan yang lain ketika dibutuhkan. Inti dari beberapa kelemahan dalam sekolah terakreditasi C adalah kurangnya fleksibilitas diantara anggota tim kerja akreditasi.

Beberapa unsur masukan dari integrasi tim kerja yang terdiri dari desain tugas, sumber daya dan komposisi tim (Rico, María, De, & Taberner, 2011) dianggap mampu menanggulangi beberapa permasalahan khususnya dalam tim kerja di SMK terakreditasi C. Desain tugas tim dalam hal ini otonomi merupakan salah satu karakteristik yang paling banyak mendapat perhatian dalam kasus integrasi tim kerja. Otonomi mengacu pada sejauh mana tim memiliki kapasitas untuk membuat keputusan tentang berbagai aspek pekerjaannya seperti metode, jadwal, peran, dan lainnya. Kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur masukan yang memiliki tiga aspek penting yaitu pertimbangan kepemimpinan sebagai sesuatu yang berada di luar tim, pembinaan, dan kepemimpinan bersama. Peran pemimpin dalam tim akreditasi terutama di sekolah yang masih C menjadi hal yang perlu disoroti dan perlu dikaji kemampuannya dalam memimpin tanggung jawab kewajiban sekolah.

Berbagi informasi juga merupakan proses sentral dimana anggota tim secara kolektif memanfaatkan sumber informasi mereka yang tersedia (Mesmer-magnus & Dechurch, 2009). Sharing informasi merupakan hal yang wajar dikalangan anggota tim kerja akreditasi sekolah, namun informasi yang sering dibagikan terkadang tidak sesuai dengan konteksnya. Berbagi informasi dianggap penting dan berpengaruh terhadap kinerja tim, kohesi, pembuatan keputusan, dan integrasi pengetahuan. Hal lain yang menjadi sorotan dalam integrasi tim yaitu Tim lintas fungsional yang merupakan kelompok yang bertujuan untuk mengembangkan peluang serta memerlukan keahlian beragam dan mendorong / menghasut orang dari berbagai fungsi untuk bekerja sama, membangun dan mengkomunikasikan penghargaan atas perilaku kolaboratif (Pimenta, Lago, & Tate, 2014), dalam tim akreditasi tidak hanya diisi oleh orang – orang yang memiliki kemampuan yang sama, namun diperlukan juga orang – orang dari ilmu yang berbeda terutama dalam menunjang keberhasilan akreditasi sekolah. Dapat dicontohkan tim akreditasi harus mampu berkolaborasi dengan tim IT sekolah terkait data akreditasi yang diperlukan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan integrasi antar anggota tim kerja di SMK terakreditasi A dan C. Hasil analisis menunjukkan bahwa proses integrasi anggota tim kerja di SMK terakreditasi C belum maksimal yang terdapat pada indikator integrasi tim kerja yaitu multidisciplinary (A1), interdisciplinary (A2), dan transdisciplinary (A3) di SMK terakreditasi C.

Faktor-faktor yang menjadi penyebabnya terjadinya kondisi yang menyebabkan belum adanya proses integrasi anggota tim kerja di SMK

terakreditasi merupakan permasalahan yang belum dikaji secara mendalam dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat melakukan kajian terhadap permasalahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2017). *Jumlah Sekolah, Guru, dan Murid Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Menurut Provinsi tahun ajaran 2011/2012-2014/2015*. Jakarta: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1838>.
- Berlin, J. M., Carlstrom, E. D., & Sandberg, H. S. (2012). Models of teamwork: ideal or not? A critical study of theoretical team models. *Team Performance Management: An International Journal*, 18(5–6), 328–40. <https://doi.org/10.1108/13527591211251096>
- Hall, P., & Weaver, L. (2001). Interdisciplinary education and teamwork: A long and winding road. *Medical Education*, 35(9), 867–875. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2001.00919.x>
- Ingela Thylefors; Olle Persson; Daniel Hellstrom. (2005). Team types , perceived efficiency and team climate in Swedish cross-professional teamwork. *Journal of Interprofessional Care*, 19(March), 102–114. <https://doi.org/10.1080/13561820400024159>
- Körner, M., Bütof, S., Müller, C., Zimmermann, L., Becker, S., & Bengel, J. (2016). Interprofessional teamwork and team interventions in chronic care: A systematic review. *Journal of Interprofessional Care*,

- 30(1), 15–28.
<https://doi.org/10.3109/13561820.2015.1051616>
- Kvarnstrom, S. (2008). Difficulties in collaboration: A critical incident study of interprofessional healthcare teamwork. *Journal of Interprofessional Care*, 22(March), 191–203.
<https://doi.org/10.1080/13561820701760600>
- McCallin, A. (2001). Interdisciplinary practice – a matter of teamwork: an integrated literature review. *Journal of Clinical Nursing*, 10(4), 419–428.
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2001.00495.x>
- McCallin, A., & Bamford, A. (2007). Interdisciplinary teamwork: Is the influence of emotional intelligence fully appreciated? *Journal of Nursing Management*, 15(4), 386–391.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00711.x>
- Mesmer-magnus, J. R., & Dechurch, L. A. (2009). Information Sharing and Team Performance: A Meta-Analysis, 94(2), 535–546.
<https://doi.org/10.1037/a0013773>
- Pimenta, M. L., Lago, A., & Tate, W. L. (2014). Developing and Managing Cross-Functional Teams: A Multi-Case Study of Brazilian Manufacturing Companies, 9(2), 1–16.
- Reilly, C. (2001). Transdisciplinary approach: an atypical strategy for improving outcomes in rehabilitative and long-term acute care settings. *Rehabilitation Nursing: The Official Journal of the Association of Rehabilitation Nurses*, 26(6), 216–220, 244.
<https://doi.org/10.1002/j.2048-7940.2001.tb01958.x>
- Rick Delbridge; James Lowe; Nick Oliver. (2000). Shopfloor Responsibilities Under Lean Teamworking. *Human Relations*, 53(11), 1459–1479.
- Rico, R., María, C., De, A., & Taberero, C. (2011). WORK TEAM EFFECTIVENESS , A REVIEW OF RESEARCH, 15(1), 57–79.
- Tegegn, B., & Wako, N. (2003). Education Management Information Systems (EMIS). *NESIS/UNESCO*, (November), 1–57.
- Villanueva, C. C. (EMIS C. (2013). Education Management Information System (Emis) and the Formulation of Education for All (Efa) Plan of Action ,. *Unesco*, 1(1), 1–60.
- Zwarenstein, M., & Bryant, W. (2000). Interventions to promote collaboration between nurses and doctors. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (2).
<https://doi.org/10.1002/14651858.CD000072>