

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Penelitian**

Manajemen adalah sebuah wadah bagi pegawai maupun karyawan maupun tenaga pendidik, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas diri mereka sesuai dengan pengertian berikut ini. Menurut ( Hasibuan, 2012 : 10 ) “ Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sesuai dengan pengertian diatas, Manajemen merupakan suatu proses atau ilmu dan seni bagi Sumber Daya Manusia untuk lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu Manajemen SDM sangat penting diterapkan dalam perusahaan agar kualitas SDM yang dimiliki oleh organisasi mempunyai kualitas yang dapat bersaing dengan SDM di organisasi yang lain. Semakin baik SDM yang dimiliki maka akan semakin kuat suatu organisasi untuk dapat mewujudkan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi. Manusia sangat beragam untuk menyatukan keragaman tersebut agar dapat tercipta keragaman yang indah dan senada maka peran manajemen sangat diperlukan agar SDM dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang mereka tempati.

Peran manajemen yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah peran Antarpersonal yang mana peran ini mencakup perekrutan, pelatihan, pemberian motivasi atau pendisiplinan karyawan. Kemudian peran informasional yang mana peran ini memiliki peran yaitu menyaring informasi dari luar yang bisa dijadikan inspirasi untuk

sebagai pelatihan dan dapat diterapkan didalam organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai yang lebih handal lagi. Kemudian ada peran pengambilan keputusan, peran ini sebagai penyelesaian masalah yang akan meningkatkan kinerja organisasi mereka untuk melakukan tindakan korektif untuk menyelesaikan berbagai masalah yang tidak terduga. Sebagai pengalokasi Sumber Daya Manusia. Selain itu, ketika karyawan tidak merasa dihargai, biasanya mereka tidak bersedia memberikan yang terbaik bagi organisasi dan sering kali meninggalkan organisasi untuk menemukan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung dengan kinerja dan peran orang-orang yang berada didalam nya demi untuk tercapainya tujuan organisasi agar terwujud tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Sesuai dengan (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014), Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Organisasi akan terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal.

Dengan kata lain kinerja merupakan hal penting yang harus dikembangkan oleh pegawai baik itu dalam sebuah perusahaan ataupun dalam sebuah instansi pendidikan, dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses organisasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategi serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain dari pentingnya kinerja yang baik, yang harus dimiliki oleh pegawai dalam sebuah organisasi, komunikasi juga merupakan penunjang yang penting demi tersampainya sebuah pesan yang dirasa penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Redi Panuju dalam Stepen dan Timothy (2008:229) Komunikasi adalah

menghubungkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan suatu sinergi.

Dari pengetahuan diatas menyatakan bahwa komunikasi merupakan alat penyambung antar individu atau kelompok demi terlaksananya suatu kegiatan yang mencakup kegiatan individu maupun organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting sekali kualitas komunikasi ditingkatkan agar kesalahan dalam pekerjaan dapat ditekan sekecil mungkin. Selain itu, perlu diperhatikan jumlah pesan yang disampaikan agar tidak terus membengkak yang dapat mengakibatkan beban informasi yang berlebihan.

Tidak hanya komunikasi yang menjadi penunjang dalam keberhasilan organisasi secara efektif dan efisien, tetapi kerja sama tim juga mempunyai peran penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Jika dalam sebuah organisasi kerja sama tim terjalin dengan solid dan terarah, tanpa memikirkan kebutuhan dan kepentingan pribadi masing-masing, maka kerja sama tim akan berjalan dengan ketentuan dan tujuan dalam sebuah organisasi. Dengan kerja sama tim yang efektif maka organisasi dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Supaya sebuah tim berhasil untuk waktu yang lama, tim tersebut harus terstruktur sedemikian rupa sehingga dapat mempertahankan kesejahteraan sosial para anggota dan penyelesaian tugasnya. Dalam tim yang sukses, syara-syarat kinerja tugas dan kepuasan sosial dipenuhi oleh munculnya dua jenis peran yaitu: peran spesialis tugas dan peran sosioemosional. Dan hal ini disesuaikan dengan pernyataan ahli yaitu, menurut Stepen dan Timothy (2008:228) menyatakan bahwa *teamwork* atau kerja sama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu.

Selaku penggerak dalam kelangsungan hidup organisasi maka pegawai maupun karyawan baik itu tenaga pengajar maupun tenaga kependidikan harus memiliki kemampuan yang kompeten yang dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Wibowo (2013:324) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Pasal 28 Ayat (5), menyatakan bahwa kualifikasi Akademik Guru SMP/MTS, atau bentuk lainnya yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau (S1), program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan atau diampu dan diperoleh dari program studi yang telah terakreditasi.

Telah cukup jelas dikemukakan bahwa kompetensi merupakan satu faktor atau pendorong yang sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi. Dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam sebuah organisasi maupun instansi pendidikan, maka untuk mencapai tujuan organisasi akan mudah dicapai karena pegawai telah mempunyai kemampuan yang mumpuni dalam bidangnya masing-masing.

Dalam Undang-undang di atas telah disebutkan bahwa kompetensi seorang pendidik harus sesuai dengan program studi yang telah ditempuh. Hal tersebut telah menegaskan bahwa seorang pendidik harus mempunyai tingkat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh peraturan pemerintah. Agar seorang tenaga pendidik dapat menerapkan kemampuan pengetahuan yang mereka miliki sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang mereka miliki. Agar tercipta suasana belajar mengajar yang efektif dan efisien.

SMP Negeri 1 Payung merupakan suatu instansi pendidikan sekolah menengah pertama yang terletak di Bangka Selatan yang berada di Desa Payung yang beralamatkan Jalan Olah Raga No. 100. SMP Negeri 1 Payung telah banyak memberikan kontribusi bagi masyarakat khususnya bagi masyarakat payung dan sekitarnya dalam rangka memberikan pendidikan bagi anak-anak di desa tersebut. Sekarang sekolah ini mempunyai siswa sebanyak 526 siswa dengan ruang kelas atau ruang belajar sebanyak 18 ruang belajar, dan dibantu dengan tenaga pendidik atau guru sebanyak 31 orang dan mereka juga dibantu juga oleh tenaga kependidikan seperti TU, petugas lab, petugas perpustakaan dan lain-lain.

SMP Negeri 1 Payung terus berusaha menciptakan generasi muda yang intelek berahlak, dan bermoral. Dengan jumlah guru tersebut, mereka tidak hanya berasal dari satu daerah tetapi mereka juga berasal dari berbagai daerah seperti jawa, Palembang dan Bangka Belitung sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa guru yang ada di SMP Negeri 1 Payung, terdapat beberapa hal yang menyebabkan kinerja guru masih kurang optimal yang berkaitan dengan kinerja organisasi yang dirasa kurang optimal.

Tercapainya kinerja merupakan suatu penilaian apakah organisasi itu telah mencapai tujuan atau belum. Kinerja yang tercapai merupakan suatu bentuk wujud nyata bahwa anggota dalam organisasi telah maksimal dalam bekerja. Informasi yang diperoleh oleh peneliti dari salah satu nara sumber mengatakan bahwa kinerja yang dihasilkan kurang optimal hal tersebut dapat dilihat dari turunnya nilai UN 3 tahun menurun secara drastis berikut data UN SMP Negeri 1 Payung dari tahun 2015-2016.

**Tabel 1.1 Data Nilai UN SMP Negeri 1 Payung**

No	Mata Pelajaran	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Bahasa Indonesia	7,42	7,32	7,00
2	Matematika	6,25	5,52	6,52
3	Bahasa Inggris	7,52	6,13	6,42
4	IPA	7,45	7,50	6,42
5	IPS	7,38	6,45	7,00

Sumber : SMP Negeri 1 Payung 2017

Dari data 1.1 diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya nilai UN di SMP Negeri 1 Payung mengalami turun naik apalagi dalam mata pelajaran Bahasa Indonesia yang mana pada tahun 2015 mata pelajaran Bahasa Indonesia = 7,42 Matematika = 6,25, Bahasa Inggris = 7,52, IPA = 7,42 IPS = 7,38 sedangkan pada tahun 2016 untuk Bahasa Indonesia = 7,35, Matematika = 5,52, Bahasa Inggris = 6,13, IPA = 7,50, IPS = 6,45, untuk tahun 2017 Bahasa Indonesia = 7,00, Matematika = 6,52, Bahasa Inggris = 6,42, IPA = 6,42, IPS = 7,00, begitu juga dengan nilai mata pelajaran IPS yang juga mengalami penurunan. Hal itu diakibatkan salah satunya dari komunikasi antar sesama guru, komunikasi yang dilakukan masih kurang terbuka ataupun kurang berjalan dengan yang diharapkan. Komunikasi merupakan penyambung dalam kelanjutan terlaksananya suatu pesan. Komunikasi merupakan pelantara terjalinnya suatu hubungan yang lebih erat lagi antara sesama guru ataupun dengan anggota yang berada dalam suatu organisasi. komunikasi yang berjalan dengan baik akan dapat menciptakan suasana nyaman untuk saling terbuka dan saling berbagi. Komunikasi yang baik dan jelas akan dapat mewujudkan suatu sinergi bagi lawan bicara. selain dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti peneliti juga menyediakan data guru berdasarkan daerah asal yang berbeda. karakteristik dan tata bahasa serta intonasi mereka berbicara juga akan berbeda. Berikut ini merupakan data guru dengan asal daerah masing-masing.

**Tabel 1.2Jumlah Guru Berdasarkan Daerah Asal**

No	Nama	Tempat kelahiran
1	Sarma S.pd	Belinyu
2	Tanti Kurniawati, S.pd	Bogor
3	Bitcen Marulitua, S.pd	Aek Bingke
4	Djauhari S	Oku
5	Rasyidah, S.pd,i	Desa Lawang
6	Ramdhani P K, S.pd. PKn	Pangkalpinang
7	Sidarta	Okie
8	Wira Fitria, S.pd	Jakarta

9	Rokiah, S.pd	Penagan
10	Sriharti, S.pd	Nipa Panjang
11	Mupridi, S.pd. Ing	Payung
12	Entin Kartini, S.pd	Majalengka
13	Evy Susanty, ST	Ranggung
14	Sarnita, S.pd	Bangka
15	Deasi Arisandi, S.pd	Palembang
16	Aziz Muslim	Subang
17	Arin Dwi Istanti, S.IP	Sleman
18	Rosidi, A.Ma. Pd.SD	Jelutung II
19	Putri Damayanti, SE	Pangkal Buluh
20	Edo Rustandi	Ranggung
21	Heryanto, S.pd,i	Sengir
22	Indra Pirmana, S.pd	Majalengka
23	Budi Asian, S.pd	Cengal
24	Mujianti, S.pd	Mantenggeng
25	Jupita Oktarini, S.pd	Sengir
26	Julita, S,pd	Pangkalpinang
27	Reni Firmasari, S.pd	Bogor
28	Elsa Apryani	Palembang
29	Desmiani Susanti, S.si	Paku
30	Viki Rahmatullah. S.pd	Payung
31	Maswin A.Md	Pangkal Buluh

Sumber : SMP Negeri 1 Payung Tahun 2016

Dari data 1.2 yang ada menunjukkan ada beberapa tenaga pengajar maupun atau guru yang berasal dari daerah luar, dengan adanya perbedaan daerah seperti yang terdapat diatas menunjukkan bahwa perbedaan bahasa dan karakter juga bisa menentukan perbedaan tata bahasa yang mana tata bahasa merupakan salah satu faktor dalam berlangsungnya kenyamanan dalam komunikasi. Karena karakter seseorang menjadi tolak ukur untuk nyaman dalam berkomunikasi, atau penyambung apakah informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik atau dapat didengar dengan nyaman juga.

Dengan sebuah karakter sangat menentukan apakah komunikasi dapat terjalin dengan baik atau tidak. Karena seseorang yang berkarakter keras akan sulit untuk bisa saling mengerti dan memahami satu dan yang lainnya. Berbeda dengan karakter orang yang lebih halus bahasanya, mereka akan lebih mudah untuk bisa diajak berkomunikasi dengan santai dan mereka akan cenderung lebih tenang. Selain dari fenomena tentang

komunikasi yang menjadi penilaian berhasilnya tidaknya sebuah organisasi demi mencapai tujuannya khususnya dalam bidang pendidikan ialah dapat dilihat dari tingkat kerja samanya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti Selain dari tingkat komunikasi, kerja sama tim juga merupakan suatu tolak ukur apakah organisasi atau anggota organisasi saling mendukung atau saling bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. SMP Negeri 1 Payung telah melakukan bebrapa kerjasama baik itu dengan dinas terkait atau dengan irmas-irmas yang ada di daerah payung dan sekitarnya. Untuk beberapa alasan SMP Negeri 1 Payung lebih memilih untuk lebih teliti lagi dalam bekerja sama. Menurut salah satu sumber ada bebrapa kerja sama yang dirasa kurang menguntungkan untuk SMP Negeri 1 Payung sehingga SMP Negeri 1 Payung tidak lagi melakukan kerja sama Organisasi tidak akan berhasil atau tercapai apabila dalam sebuah organisasi kerja sama nya masih kurang solid. Kerja sama tidak akan terjalin jika dalam sebuah organisasi anggota organisasi masih lebih mementingkan dirinya sendiri atau individu atau sekelompok saja maka sebuah organisasi belum bisa dikatakan baik. Berikut data kerjasama yang dilakukan oleh SMP Negeri 1 Payung dengan beberapa instansi terkait.

**Tabel 1.3 Data Kerjasama SMP Negeri 1 Payung dengan beberapa instansi**

No	Jenis Kerjasama	Tahun		Instansi
1	Pelayanan kesehatan	2016	2017	Puskesmas Payung
2	Pemahaman Materikulasi	2016	-	Dinas Pendidikan Basel
3	Panitia Kebersihan Basel	2016	-	Dinas kebersihan Basel
4	Pemahaman tingkat Guru Komputer	2016	-	Kec.Payung
5	Membangun keterampilan dan bekerja berfikir	2016	2017	Dinas Pendidikan

Sumber : SMP Negeri 1 Payung 2017



Dari data 1.3 menunjukkan bahwa kerjasama yang terjalin 2 tahun terakhir tidak berjalan dengan optimal dikarenakan kerjasama yang terjalin dirasa kurang optimal dikarenakan kurangnya hubungan dan informasi yang didapat juga kurang jelas serta pencapaian tidak sesuai target. Dari kerjasama yang pernah dilakukan tersebut tidak berjalan dengan yang diharapkan. Dan juga kerjasama juga berjalan 1 kali saja padahal perjanjiannya maksimal 3 t Selain dari terbentuknya kerja sama yang solid, seorang pegawai maupun karyawan harus juga didukung dengan tingkat kemampuan dan keahlian yang mendukung tercapainya kinerja yang lebih baik lagi. Kemampuan atau kompetensi juga merupakan salah satu faktor tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien tingkat kompetensi harus dimiliki oleh setiap karyawan ataupun pegawai dalam sebuah organisasi. karena kompetensi merupakan alat ukur bagi pegawai untuk lebih baik lagi dalam bekerja berikut ini data guru di SMP Negeri 1 Payung berdasarkan latar pendidikan terakhir mereka serta tugas mengajar yang diembankan kepada mereka serta tahun sertifikasi mereka.

**Tabel I.4 Data Latar Belakang Pendidik dan Tahun Sertifikasi**

No	Nama	Pendidikan terakhir	Jurusan	Tugas mengajar	Tahun sertifikasi
1	Sarman Spd	S1	Bahasa inggris	Bahasa inggris,Bk	2010
2	Tanti kurniawati Spd	S1	Geografi	Ips	2013
3	Bitcen marulitua Spd	S1	Olahraga	Penjas orkes	-
4	Djauhari s	S1	Ipa	Ipa	2013
5	Rasyidah Spd.i	D.1	Ipa fisika	Ipa	-
6	Ramdhani P K,S.pd PKn	S1	Pkn	Ips	2012
7	Sidarta Spd	S1	Kesenian	Seni budaya	-
8	Wira fitria S.pd	S1	Bahasa inggris	Bahasa inggris	2010
9	Rokiah Spd,i	S1	Agama islam	Pai	-
10	Sriharti s,pd	S1	Bahasa indinesia	Bahasa indonesia	2013
11	Mupridi s,pd ing	S1	Bahasa inggris	Bahasa inggris	2012
12	Entin kartini s,pd	S1	Bahasa indonesia	Ekonomi	2012
13	Evy susanty, s.pd	S1	Teknik kimia	Matematika	2013
14	Sarnita s,pd	S1	Pendidikan	Bahasa	2013

			bahasa dan seni	indonesia	
15	Desi arisandi s.pd	S1	Pendidikan kesenian	Seni budaya	-
16	Aziz muslim	MAAI	Ips	Pkn, pai	-
17	Arin dwi istanti s.pd	S1	Ilmu pemerintahan	Pkn	-
18	Rosidi, A.Ma.pd.SD	D.II	Pendidikan guru sekolah dasar	Penjas orkes	-
19	Puti damayanti SE	S1	Ekonomi	Ips	-
20	Edo rustandi	SMA	Ipa	Prakarya senibudaya	-
21	Heriyanto spd.i	S1	Pendidikan agama islam (pai)	Pai, pkn	-
22	Indra pirmana s.pd	S1	Bahasa Indonesia	Ekonomi	-
23	Budi asian s.pd	S1	Matematika	Matematika	-
24	Mujianti s.pd	S1	Bahasa inggris bahasa indonesia	Bahasa inggris	-
25	Jupita oktarini s.pd	S1	Matematika	matematika	-
26	Julita s.pd	S1	Pendidikan bimbingan dan konseling	BK/BP	-
27	Reni firmasari s.pd	S1	Pendidikan geografi	IPS, pkn	-
28	Elsa apriyani s.pd	S1	Pendidikan olahraga	Penjasorkes prakarya	-
29	Desmiani susanti s.pd	S1	Matematika	matematika	-
30	Viky rahmatullah s.pd	S1	Pendidikan bimbingan dan konseling	Bp/bk	-
31	Maswin Amd	D3	Teknik perawatan mesin	Bp/bk	

Sumber : SMP Negeri 1 payung

Berdasarkan tabel 1.4 di atas masih terdapat beberapa guru yang mengajar bukan pada program studi atau jurusan mereka, yang berlatar pendidikan Bahasa Indonesia mengajar ekonomi, teknik kimia mengajar matematika, jurusan ips mengajar pkn dan pai, jurusan ipa mengajar prakarya seni budaya, dan jurusan pendidikan geografi mengajar pkn dan yang jurusan teknik perawatan mesin menagajar Bp/bk. Dan juga masih ada beberapa guru yang pendidikan terakhir mereka hanya D-I, D-II, SMA, dan MAAI. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Pasal 28 Ayat (5), telah ditentukan bahwa seorang guru SMP/MTS atau bentuk lainnya yang sederajat harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-

IV) atau sarjana (SI) program studi sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan atau yang diampu dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Di SMP Negeri 1 Payung masih ada guru yang belum mengajar sesuai program studi yang telah ditentukan oleh Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tersebut, sehingga dalam penguasaan materi pun masih dirasa kurang cukup optimal hal tersebut terbukti dengan gagalnya program penguasaan komputer yang diajarkan pada siswa yang akan mengikuti Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK).

Dari 31 orang guru, yang telah tersertifikasi hanya 10 orang yang mana 6 orang perempuan dan 4 orang laki-laki. Demi untuk meningkatkan kompetensi guru yang ada, maka ada baiknya jika guru mendapatkan pelatihan atau pengujian tentang kemampuan mereka guna memberikan bekal dan kemampuan yang nantinya dapat diterapkan atau disalurkan kepada anak didik mereka. Karena guru yang baik ialah guru yang mampu menjadikan anak didik mereka unggul baik itu dari tingkah laku, moral, maupun kemampuan intelektual dengan begitu guru tersebut baru bisa berhasil dalam menjadikan generasi yang berwawasan luas berilmu dan berahlak mulia. Berikut ini merupakan data guru yang mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diadakan 2 tahun belakangan.

**Tabel 1.5 Data Uji Kompetensi Guru Tahun 2015-2016**

Tahun tanggal dan bulan	Nama pelatihan	Jumlah peserta	Tempat dan waktu
1 november 2015	Pelatihan Uji Kompetensi Guru (UKG)	2 Orang	SMP Negeri 1 Toboali 11.00 - 13.00 WIB
12 November 2015	Pelatihan Uji Kompetensi Guru (UKG)	2 Orang	SMP Negeri 1 Toboali 11.00 – 13.00 WIB
13 November 2015	Pelatihan Uji Kompetensi Guru (UKG)	6 Orang	SMP Negeri 1 Toboali 14.00-16.00 WIB
14 November 2015	Uji Kompetensi Guru (UKG)	6 Orang	SMP Negeri 1 Toboali 14.00 – 16.00 WIB
15 November 2015	Uji Kompetensi Guru (UKG)	1 Orang	SMP Negeri 1 Toboali 14.00 – 16.00 WIB
11 Desember 2015	Uji Kompetensi	1 Orang	SMA Negeri 1

12 Desember 2015	Guru (UKG)		Toboali 09.15 – 11.45 WIB
	Uji Kompetensi Guru (UKG)	1 Orang	SMA Negeri 1 Toboli 10.30 – 13.00 WIB
12 Desember 2015	Uji Kompetensi Guru (UKG)	4 Orang	SMA Negeri 1 Toboali 13.30 – 16.00 WIB
13 Desember 2015	Uji Kompetensi Guru (UKG)	3 Orang	SMA Negeri 1 Toboali 10.30 – 13.00 WIB
31 Oktober – 9 November 2016	Pelatihan Kompetensi dan Penguatan Profesi Guru	1 Orang	Pusdiklat Graha Znsan Cita Jl. Prof Lapran Pane No. 100 Kel,Sugutamu, Kec. Sukmajaya, Depok 09.30 – 11.00 dan 11.00 – 12.00 WIB
25 s.d. 26 November 2016	Penguatan Kompetensi Guru	Hotel Grand Marina Toboali	08.00 s.d. selesai

Sumber : SMP Negeri 1 Payung 2015-2016

Berdasarkan data yang ada bahwa tidak semua guru mendapatkan pelatihan atau peningkatan kompetensi dalam meningkatkan kemampuan dan peningkatan kualitas diri guru yang bersangkutan. Seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksanaan biasa atau rata-rata. dan dalam jangka waktu 2 tahun belakangan ini memang belum semua guru-guru yang mendapatkan pelatihan atau uji kompetensi guna meningkatkan atau mengukur tingkat kemampuan dan keahlian dalam bidang mereka.

Berdasarkan data pelatihan dalam peningkatan kompetensi pegawai maupun tenaga pendidik masih sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah pegawai yang berjumlah 31 orang. Dan pelatihan kompetensi yang diikuti oleh pegawai hanya pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan Bangka Selatan yang diadakan tiap bulannya. Dengan jumlah guru yang cukup banyak seharusnya SMP Negeri 1 Payung

mengadakan pelatihan sendiri untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawai dalam bidang masing-masing.

Dengan diadakan pelatihan pengembangan kompetensi itu sangat penting bagi para guru atau tenaga pendidik dalam meningkatkan lagi kualitas dan kreativitas mereka dalam bekerja agar hasil kinerja yang mereka capai akan lebih baik lagi. Dan jumlah guru atau tenaga pendidik yang mendapatkan uji kompetensi tersebut rata-rata guru yang memang sudah lama bekerja. Untuk lebih mendukung lagi data yang telah ada maupun informasi yang telah didapat maka peneliti melakukan survey dengan menyebarkan kuesioner prapenelitian. Berikut ini merupakan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

**Tabel I.6 Kuesioner Prapenelitian Awal Terhadap 10 Guru di SMP Negeri 1 Payung**

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
<b>Komunikasi internal</b>			
1	Saya merasa mendapatkan informasi yang jelas ditempat kerja	Setuju = 3 Ragu-ragu = 5 Tidak setuju = 2	30% Setuju 50% Ragu-ragu 20% Tidak setuju
2	Informasi yang saya dapat telah sesuai dengan yang saya harapkan	Setuju = 4 Ragu-ragu = 2 Tidak setuju = 4	40% Setuju 20% Ragu-ragu 40% Tidak setuju
<b>Kerja sama tim</b>			
3	Saya merasa sepenuhnya bertanggung jawab atas tim saya	Setuju = 3 Ragu-ragu = 4 Tidak setuju = 3	30% Setuju 40% Ragu-ragu 30% Tidak setuju
4	Saya selalu berkontribusi didalam tim	Setuju = 3 Ragu-ragu = 2 Tidak setuju = 5	30% Setuju 20% Ragu-ragu 50% Tidak setuju
<b>Kompetensi</b>			
5	Saya sangat kreatif dalam bekerja	Setuju = 2 Ragu-ragu = 2 Tidak setuju = 6	20% Setuju 20% Ragu-ragu 60% Tidak setuju
6	Saya selalu berinovatif dalam pekerjaan	Setuju = 2 Ragu-ragu = 3 Tidak setuju = 5	20% Setuju 30% Ragu-ragu 50% Tidak setuju
<b>Kinerja</b>			
7	Saya telah mencapai kinerja dengan waktu yang telah ditentukan	Setuju = 3 Ragu-ragu = 2 Tidak setuju = 6	20% Setuju 20% Ragu-ragu 60% Tidak setuju
8	Saya merasa telah teliti dalam bekerja	Setuju = 4 Ragu-ragu = 2 Tidak setuju = 4	40% Setuju 20% Ragu-ragu 40% Tidak setuju

Sumber : diolah oleh penulis 2017

Metode kuesioner merupakan sebuah metode untuk mendapat informasi tentang kepribadian dan masalah yang ada di tempat penelitian. Dengan metode kuesioner prapenelitian maka peneliti akan mendapat gambaran tentang responden yang menjadi sumber informasi. Dari tabel 1.4 didapat dari 10 responden yang merupakan pegawai di SMP Negeri 1 Payung Bangka Selatan.

Dan hasil dari pertanyaan pertama responden menjawab setuju 3 orang, ragu-ragu 5 orang, tidak setuju 2 orang, pertanyaan yang ke dua yang menjawab setuju 4 orang, ragu-ragu 2 orang tidak setuju 4 orang, pertanyaan nomor 3 responden menjawab setuju 3 orang, ragu-ragu 4 orang, tidak setuju 3 orang, untuk pertanyaan yang nomor 4, responden menjawab setuju 3 orang, ragu-ragu 2 orang, dan tidak setuju 5 orang. Sedangkan untuk pertanyaan nomor 5 yang menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu 2 orang, dan tidak setuju 6 orang, pada pertanyaan nomor 6 responden menjawab setuju 2 sebanyak orang, ragu-ragu 3 orang, dan tidak setuju 5 orang. Dan pertanyaan pada nomor 7 responden menjawab setuju 2 orang, ragu-ragu 2 orang dan tidak setuju 6 orang. Dan untuk pertanyaan yang terakhir yakni pertanyaan nomor 8 responden menjawab setuju sebanyak 4 orang ragu-ragu 2 orang dan tidak setuju 4 orang. Berdasarkan dari jawaban responden diatas menunjukkan bahwa memang telah terjadi sebuah permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Komunikasi Internal, Kerja Sama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung Bangka Selatan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Komunikasi Internal, Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung Bangka Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung Bangak Selatan?
3. Bagaimana pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung?
5. Bagaimana pengaruh Komunikasi Internal, Kerja Sama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung?

### **1.3 Batasan Masalah**

Selain keterbatasan waktu dan biaya, batasan waktu ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Dan masalah yang akan diteliti hanya menyangkup ruang lingkup, Komunikasi Internal, Kerja Sama Tim, dan Kompetensi dan Kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Payung yang berjumlah 31 orang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran Komunikasi Internal, Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung.
2. Untuk mengetatahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara Komunikasi Internal, Kerja Sama Tim, dan Kompetensi, terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti, sekaligus mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang telah didapat di bangku perkuliahan.
- b. Dan dapat dijadikan bahan informasi pengetahuan dan tambahan untuk membuka wawasan dan bisa dijadikan referensi yang bermanfaat dan berguna serta relevan untuk lebih sempurna.

### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai informasi dan bahan tambahan serta menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan menyusun strategi nantinya, sehingga dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari komunikasi internal, kerja sama tim, dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja Guru di SMP Negeri 1 Payung.

### **3. Manfaat Kebijakan**

Sebagai masukan bagi SMP Negeri 1 Payung yang berhubungan dengan masalah-masalah peningkatan Kinerja Guru untuk Guru dimasa yang akan datang.



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dengan sistematika penulisan adalah untuk memperoleh dan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistematis adalah sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II            LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini tersusun 4 (empat) bagian bab yang masing-masing sebagai berikut yaitu: Tujuan Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

### **BAB III           METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel.

### **BAB IV            HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang penjelasan singkat perusahaan atau instansi dan pengembangan serta memuat jawaban permasalahan yang terdapat di perusahaan dengan menggunakan analisa data yang dikumpulkan dan dipergunakan.

## **BAB V        PENUTUP**

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahsan serta saran-saran yang dibutuhkan.

