



## **Strategi Pemimpin dalam Membangun Kinerja Tim di Lembaga Pendidikan Islam Tingkat Dasar terkait Beragamnya Karakter SDM dalam Meningkatkan Lulusan Bermutu**

**Rabiah Al Adawiyah<sup>1✉</sup>, Muhamad Taufik Bintang Kejora<sup>2</sup>**

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia<sup>1,2</sup>

e-mail : [rabiahaladawiyah040@gmail.com](mailto:rabiahaladawiyah040@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhamad.taufik@fai.unsika.ac.id](mailto:muhamad.taufik@fai.unsika.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Kesuksesan seorang pemimpin dalam membangun lembaga pendidikan islam dengan berbagai macam karakter individu di dalam nya yang merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi seorang pimpinan. Oleh karena itu seorang pemimpin atau dapat disebut sebagai seorang khalifah yang dapat diartikan “petunjuk” seseorang yang harus menunjukkan jalan terbaik kepada tim yang dikelola nya agar dapat sama – sama membangun lembaga pendidikan yang baik, kompak dan dapat mencapai visi misi serta tujuan secara bersama. Dan oleh sebab itu seorang pemimpin harus mempunyai strategi dalam membangun tim yang baik hal ini dilakukan agar dapat mencetak lulusan yang bermutu. Banyak sekali lembaga pendidikan islam yang sukses walaupun di dalam nya terdapat karakter yang berbeda-beda karena lembaga tersebut memiliki pemimpin yang memiliki strategi dalam membangun tim yang mampu bekerja sama dan menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Karena dengan adanya kinerja yang baik antar sdm satu sama lain maka akan mampu mendorong lembaga tersebut untuk terus meningkatkan kualitas mutu lulusan pada setiap tahun nya. Kualitas suatu lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi pandangan masyarakat agar memiliki daya ketertarikan dalam menggunakan jasa pendidikan di setiap lembaga pendidikan.

**Kata Kunci:** Pemimpin, keragaman individu, tim.

### **Abstract**

*The success of a leader in Islamic building educational institutions with various kinds of individual characters in it is a challenge that must be faced by a leader. Therefore a leader can be referred to as a caliph which can be interpreted as “guidance” for someone who must show the best way for the team to manage so that they can both build good, compact educational institutions and can achieve the vision, mission, and goals together. And therefore a leader must be strategic in building a good team, this is done to produce quality graduates. There are so many successful Islamic educational institutions even though they have different characteristics because these institutions have a strategic leader. In building a team that can work together and carries out their duties effectively and efficiently. The good work between human resources and each other will be able to encourage the institution to continue to improve the quality of graduates every year. The quality of an educational institution is very important for the public view to have an interest in using educational services in every educational institution.*

**Keywords:** Leader, individual diversity, team.

### **Histori Artikel**

| Received    | Revised      | Accepted         | Published        |
|-------------|--------------|------------------|------------------|
| 28 Mei 2022 | 02 Juni 2022 | 02 Desember 2022 | 04 Desember 2022 |

Copyright (c) 2022 Rabiah Al Adawiyah, Muhamad Taufik Bintang Kejora

✉ Corresponding author :

Email : [rabiahaladawiyah040@gmail.com](mailto:rabiahaladawiyah040@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.3083>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

## PENDAHULUAN

Pada dasar nya kita ketahui bahwa banyak sekali lembaga pendidikan islam yang belum dapat berkembang dan maju terutama di daerah pedesaan di karena kan tim organisasi lembaga tersebut tidak mampu mendorong kinerja mereka untuk dapat mencapai visi dan misi lembaga untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Di dalam setiap lembaga memiliki SDM (sumber daya manusia) yang memiliki peran penting dalam proses berjalan nya suatu kegiatan. Di dalam lembaga atau organisasi memiliki karyawan dengan memiliki karakter yang beragam dan berbeda-beda satu sama dengan yang lain nya. Perbedaan ini merupakan hal yang biasa terjadi di dalam sebuah organisasi karena setiap individu memiliki perbedaan kompetensi, pencapaian, keinginan, dan pengalaman kerja. Dan para individu ini memiliki keragaman kriteria yang berbeda-beda baik dari softskill ( kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab dan lain lain ) dan hardskill (kompetensi) nya. Dan di dalam lembaga atau perusahaan sangat memerlukan kedua hal tersebut agar proses kegiatan lembaga akan lebih cepat terlaksana dan berjalan dengan efektif dan efisien. Namun jika lembaga tidak memiliki sumber daya yang memiliki softskill dan hardskill hal ini sangat mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam organisasi. Dengan perbedaan karakteristik ini lah yang akan berpengaruh pada kekonsistenan hasil pekerjaan. Oleh karena itu hal ini lah yang akan menjadi tantangan kepada para pemimpin yang harus dihadapi terkait membangun tim organisasi yang baik, solidaritas tinggi, harmonis sehingga dapat saling mendukung satu sama lain meski para karyawan di lembaga tersebut memiliki kriteria yang berbeda. Jika kinerja lembaga tidak baik maka akan berdampak pada hasil akhir yaitu akan mencetak lulusan yang kurang bermutu karena para siswa/i tidak mendapatkan pelayanan yang baik. Dan jika kinerja lembaga tersebut baik maka akan mencetak lulusan yang bermutu karena para siswa/i mendapatkan pelayanan yang baik, berkualitas. Bukan lah hal yang mudah dalam membangun sebuah lembaga pendidikan yang sukses, karena di balik kesuksesan lembaga tersebut di dalam nya ada organisasi yang dapat terorganisir dengan baik dimana organisasi ini mendukung penuh kemajuan lembaga pendidikan untuk dapat mencapai tujuan lembaga secara bersama. Oleh karena itu seorang pemimpin sangat membutuhkan strategi untuk dapat membangun tim organisasi yang sukses. Strategi ini dapat digunakan untuk dapat diimplementasikan di setiap lembaga di seluruh wilayah Indonesia dari sabang sampai merauke guna mencetak generasi-generasi muda Negara Indonesia.

Di dalam agama islam seorang pemimpin adalah khalifah yaitu seseorang yang mendapatkan petunjuk dan khalifah ini diberi amanah dan tanggung jawab untuk dapat memimpin umatnya untuk menuju ke arah yang benar. Kepemimpinan ialah merupakan proses dalam mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan bersama, tim organisasi yang hebat ialah memiliki tujuan, kerjasama yang kuat, komunikasi yang baik, serta komitmen (John Maxwell, 1997). Oleh karena itu kepala madrasah/sekolah adalah pimpinan utama yang memiliki wewenang untuk memberikan arah kemana lembaga akan berlayar. Dan sebagai pemimpin harus mengetahui bagaimana cara dalam memecahkan masalah di dalam tim. Di dalam sebuah tim organisasi harus memiliki berbagai aspek kompetensi individu yaitu afektif, kognitif, dan psikomotorik. Dengan adanya strategi yang dilakukan para pemimpin dalam membangun lembaga pendidikan islam agar lebih berkembang dan maju guna mencetak lulusan bermutu dan berakhlakul karimah. Karakteristik individu para pegawai atau karyawan sangat mempengaruhi terhadap kualitas kinerja nya, oleh karena itu sebagai seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi hal tersebut, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Wijaya, 2017). Menurut kuswadi dalam winardi (2004) bahwa gaya kepemimpinan yang kurang cocok di laksanakan seorang pemimpin kepada pekerja nya dapat menurunkan kinerja (Mulyono, 2018). Karena pemimpin adalah kunci sebagai pendorong utama dalam pembentukan tim organisasi yang sesuai dengan apa yang ingin dicapai, pemimpin harus dapat menganalisis dan memecahkan konflik apa yang sedang dialami oleh tim organisasi nya hal ini di lakukan agar tidak berpengaruh buruk kepada lembaga pendidikan yang akan menyebabkan menurunnya kinerja para pegawai dan akan berdampak pada proses kegiatan pendidikan di

sekolah. Dengan beriringnya zaman mutu lulusan harus sangat diperhatikan karena Negara Indonesia harus dapat melahirkan anak bangsa yang bermutu, berkompetensi, berkualitas. Dan dengan adanya kajian penelitian terhadap strategic pemimpin dalam membngun tim di lembaga pendidikan islam terkait problem perbedaan karakter di dalam nya yang harus dipecahkan dengan menggunakan strategi-strategi yang akan dibahas akan membawa titik terang dalam dunia pendidikan. Pada lembaga dasar pendidikan islam ini berawal dari sekolah yang biasa saja namun sekarang menjadi lembaga yang sangat luar biasa berkembang dan sangat maju di desa tersebut. Karena pemimpin tersebut berhasil mengimplementasikan strategic nya ke dalam lembaga dasar pendidikan islam yang sedang di emban nya saat ini. Sehingga lembaga tersebut dapat sejahtera baik dari kesejahteraan karyawan nya maupun mutu lulusan nya. Di setiap lembaga pendidikan menginginkan lembaga nya agar dapat menjadikan generasi bangsa yang berkualitas. Oleh karena itu banyak sekali tantangan di setiap periode nya agar dunia pendidikan dapat berkembang dan berkualitas termasuk permasalahan mengenai keragaman individu. Namun semua permasalahan yang datang ke dalam dunia pendidikan akan terus di hadapi dengan bagaimanapun solusi nya karena di setiap permasalahan di balik itu pasti ada solusi nya. Dengan banyak nya gaya kepemimpinan ini lah seorang pemimpin akan mampu menuntaskan permasalahan yang ada dengan mengimplementasikan strategi-strategi yang sudah direncanakan, diorganisasikan secara bersama. Setiap lembaga pendidikan memiliki strategi yang berbeda-beda dalam menghadapi sebuah problem oleh karena itu setiap strategi yang diimplementasikan atau diterapkan ada yang mengalami keberhasilan dan juga kegagalan. Salah satu faktor kegagalan adalah kurang tepatnya sasaran strategik dan salah satu factor keberhasilan adalah tepat nya strategis yang akan digunakan sehingga dapat sesuai dengan sasaran permasalahan. Kebanyakan dari para pemimpin sulit dalam menghadapi situasi seperti ini sehingga akan memberikan berdampak buruk kepada lembaga tersebut. Terdapat banyak faktor alami yang dapat menimbulkan perbedaan karakter tersebut. Di lembaga pendidikan islam harus mampu membangun lembaga yang dapat berkolaborasi dengan baik satu sama lain guna mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sebuah lembaga harus mampu menjadi innovator dalam mencari, menemukan dan melaksanakan pembaharuan di lingkungan sekolah (Wijaya, 2017).

Di setiap strategik pasti memiliki pemecahan masalah yang sesuai dengan situasi serta keadaan lembaga tersebut. Pemimpin yang sukses dalam membangun serta mendorong kinerja para pegawai nya sangat perlu diberikan apresiasi. Karena pemimpin adalah faktor utama dan menjadi salah satu faktor terpenting di dalam peningkatan kinerja pegawai di lembaga. Zaman semakin berkembang dan sangat canggih sudah banyak diketahui bahwa dengan adanya digitalisasi yaitu teknologi sudah dapat membantu zaman ini untuk terus upgrade dari pengelolaan manual pada pengelolaan menggunakan teknologi. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mendorong lembaga nya serta kinerja para pegawai nya dengan memanfaatkan dunia digitalisasi. Pemimpin dapat memanfaatkan digital ini sebagai pengembangan kinerja lembaga seperti dengan memberikan kebutuhan para pegawai dalam bekerja Seorang pemimpin harus mampu menangani semua problem terkait lembaga yang di bangun nya, di setiap problem pendidikan harus dapat diselesaikan dengan tipologi pemecahan masalah seperti dengan memberikan penembangan atau kesejahteraan para pegawai dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Di dalam meningkatkan kemampuan para pegawai terkhususkan pegawai di lembaga pendidikan islam tingkat dasar ini harus terus diberikan karena tertuju dalam menggunakan prinsip manajemen yang berorientasi pada kualitas atau mutu. Karena salah satu kriteria minimal SNP (standar nasional pendidikan) adalah kompetensi lulusan (Pasal 35 ayat 1 UURI Nomor 20 Tahun 2003). Dalam mencapai mutu standar pendidikan maka tersebut diperlukan nya unsur tenaga kependidikan dan pendidik yang berkualitas tinggi. Lembaga pendidikan islam yang berkualitas adalah lembaga yang di dalam nya memiliki para SDM (sumber daya manusia) yang jujur, amanah, cerdas dan dapat dipercaya. Dengan adanya kualifikasi seperti itulah lembaga kan mudah di percaya masyarakat terkait mutu lulusan nya. Dengan berbagai macam nya karakter tersebut akan lebih memberikan banyak warna dan pemikiran yang berbeda guna memberikan masukan-masukan yang dapat berbeda pada setiap periode nya agar mutu lembaga pendidikan islam dapat terus

meningkat dan lebih baik. Pada Setiap lembaga memiliki visi, misi dan tujuan yang berbeda dengan pemimpin yang berbeda karakter yang berbeda pada setiap SDM di dalam nya. Sebagai seorang pemimpin harus mampu membangun lembaga serta membentuk pemikiran yang sama pada setiap SDM agar mampu mencapai tujuan bersama.

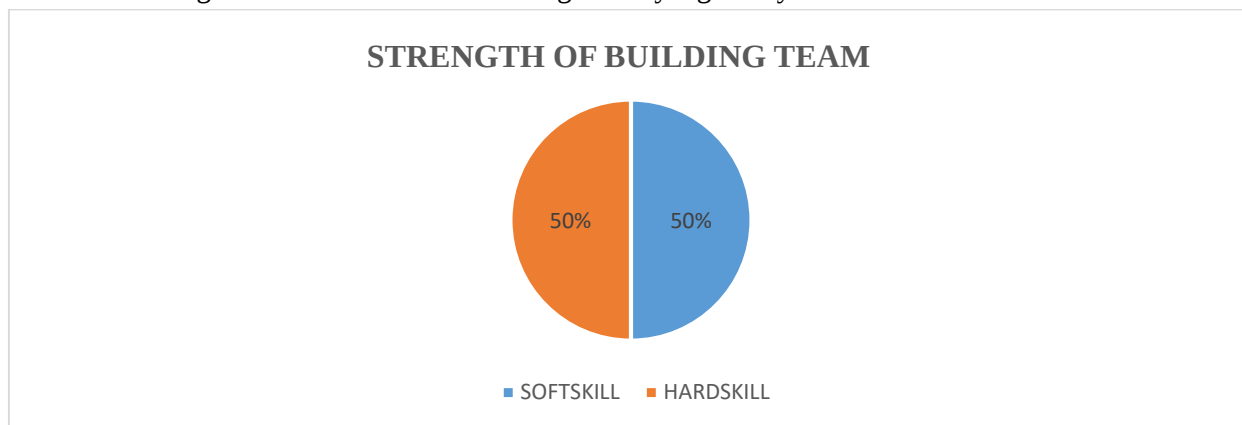
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menggunakan strategi penelitian berupa wawancara guna mendapatkan data, angka, fakta yang akurat dan sesuai. Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi atau suatu ide dengan cara Tanya jawab sehingga dapat ringkas menjadi sebuah kesimpulan dalam makna atau topic tertentu. Denzin & Lincoln (2009:524) mengutip pendapat Gardner (1988), menyebutkan bahwa observasi kualitatif di gunakan untuk memahami latar belakang dengan fungsi yang berbeda antara yang obyektif, interpretative interaktif dan interpretative grounded (Hasanah, n.d.). Dan narasumber yang dituju adalah kepala sekolah dari lembaga dasar pendidikan islam bertempat di kabupaten kota bekasi yaitu Madrasah ibtida'iyyah attaqwa 15 babelan bekasi. Adapun dalam penelitian yang didapatkan ini memiliki perumusan yaitu sebagai berikut.

Presentase:

Sumber data X Analisis  
Fakta

Adapun tahapan yang dilakukan dalam model penelitian ini adalah mengacu kepada fakta yang diberikan oleh narasumber kemudian disesuaikan dengan fakta yang ada. Dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait pembahasan yang terfokuskan pada strategi membangun tim yang baik dan menangani keragaman karakter individu para SDM (sumber daya manusia). Pada metode wawancara ini banyak sekali informasi yang didapatkan terkait cara menghadapi dan menangani karakter sdm yang berbeda-beda dan cara mendorong lembaga pendidikan untuk terus berkembang secara bertahap untuk menghasilkan lulusan yang bermutu. Berikut adalah diagram kekuatan dalam membangun tim yang baik yaitu :



**Gambar 1. Kekuatan dalam Membangun Tim Yang Baik**

Sesuai dengan hasil wawancara yang didapatkan bahwa kekuatan lembaga yang kuat adalah memiliki tim yang memiliki dua hal yaitu Soft skill dan Hard skill yang baik. Dengan adanya dua hal tersebut dapat mendorong lembaga pendidikan untuk terus berkembang. Karena karakteristik setiap individu sangatlah beragam seperti pegawai bagian administrasi softskill nya 50% sedangkan hardskill nya 20% pada faktanya bagian administrasi memiliki kekurangan 30% pada hardskill nya yaitu kompetensi nya seorang pemimpin harus membenahi hal tersebut agar lembaga pendidikan dapat terus berproses secara optimal.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Menempatkan Sumber Daya Manusia Sesuai pada Bidanganya (The Right Man on the Right Place)**

Penempatan adalah mengalokasikan setiap tenaga kependidikan atau tenaga pendidik pada posisi pekerjaan tertentu tertentu hal ini khusus nya pada para tenaga kependidikan dan tenaga pendidik baru, hal tersebut menegaskan bahwa penempatan paa pekerja yang tidak hanya menempatkan saja namun harus membandingkan kualifikasi-kualifikasi yang para pekerja miliki dengan persyaratan-persyaratan tertentu dari suatu jabatan dan pada akhirnya the right man on the right place dapat tercapai (Suwanto & Priansa, 2014). Pada tahapan ini lembaga dasar pendidikan islam yang bernama Madrasah ibtidaiah Attaqwa 15 babelan memiliki strategi dalam tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan. Dan pada tahap penetapan SDM harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki para pegawai. Kepala madrasah mengatakan bahwa lembaga yang sukses dan berkembang harus mengetahui bagian atau divisi apa yang sedang dibutuhkan pada lembaga pendidikan islam ini. Tahap perencanaan rekrutmen dan seleksi karyawan baru dapat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki para pelamar dengan adanya kualifikasi-kualifikasi yang telah ditetapkan di bagian Kemudian sebagai pemimpin harus mengetahui karakteristik para pegawai nya seperti apa dan bagaimana. Hal ini merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui dalam membangun tim. Tahap kedua yaitu pengorganisasian yang dimana pada tahapan ini adalah bagian penempatan karyawan sesuai dengan divisi yang dibutuhkan dan juga memberikan arahan apa saja yang harus dikerjakan serta terkait penjelasan tata tertib lembaga tersebut. Tahap selanjut nya pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai sesuai dengan jobdesknya. Pada tahapan yang terakhir yaitu pengawasan terkait menilai dan mengontrol kinerja para pegawai sesuai atau tidak, mencapai target atau tidak. Jika tidak maka perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan, jika kekurangan SDM tersebut terkait hardskill nya maka lembaga pendidikan harus memberikan kesempatan kepada para pegawai atau karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan dan jika problem terdapat pada softskill nya maka akan menjadi hal baru yang harus ditangani oleh pihak pimpinan. Karena softskill merupakan hal yang alamiah tidak dapat terlihat namun dapat dirasakan maka inilah yang dapat disebut dengan keragaman individu.

### **Keragaman Individu**

Keragaman tidak dapat di sangkal dan telah menjadi identitas organisasi (Mohammed, S., & Angell, 2004). Keragaman karakteristik individu adalah setiap individu memiliki beragam kemampuan, kompetensi, sikap, sifat, kebiasaan, budaya dan pemikiran antara satu sama dengan yang lain nya dan karakteristik individu ini berkaitan dengan perilaku seseorang kepada lingkungan nya. Menurut Boner (Santoso 2009), mengartikan interaksi sosial sebagai hubungan antara dua orang atau lebih yang saling mempengaruhi, mengubah, memperbaiki kelakuan individu lain atau sebaliknya (Lasmi, 2016, p. 40). Karena setiap individu di dalam organisasi atau lembaga memiliki pengalaman, pengharapan yang berbeda. Menurut Toha (2003) perilaku manusia adalah suatu fungsi interaksi antara individu dan lingkungan nya. Lingkungan yang berbeda menyebabkan individu satu dengan lain nya berperilaku berbeda pula. Jika pegawai di lembaga pendidikan atau organisasi memiliki karakteristik yang berbeda ini lah hal yang sangat menarik untuk di pikirkan langkah apa yang akan dilakukan. Karena dengan adanya perbedaan karakter ini tidak memberikan arti untuk seorang pemimpin mengubah karakteristik pada setiap individunya hanya menjadi satu karakter saja namun yang harus di lakukan adalah bagaimana cara menyatukan berbagai macam karakter tersebut untuk dapat bersatu dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Lasmi, 2016).

### **Membangun Tim Organisasi**

Di dalam membangun tim yang baik dalam mendorong tujuan organisasi menurut narasumber adalah dengan memberikan tugas sesuai dengan bagian nya antara pegawai senior maupun junior harus saling dapat bekerja sama dalam meningkatkan kinerja dalam mencapai target harian, mingguan, bulanan maupun

tahunan. Dengan adanya target-target yang diberikan kepada setiap divisi nya maka akan tumbuh rasa kerja sama dalam membangun lembaga secara bersama. Menurut Zulkarnain (2013:149) Sebuah tim adalah sekelompok orang yang saling berinteraksi, bergantung informasi, sumber daya, keterampilan serta berusaha untuk menggabungkan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Bukanlah hal yang mudah untuk membangun tim yang efektif karena di dalam tim memiliki keragaman individu seperti pengalaman, pengetahuan, kompetensi, kedisiplinan, kejujuran, integritas dan lain-lain dan dari perbedaan karakter ini lah yang sangat mempengaruhi kinerja nya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja para guru yaitu terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terkait strata sosial ekonomi, bakat, masa kerja, pendidikan, kompetensi profesional, kesehatan, dan motivasi. Kemudian faktor eksternal yaitu terkait suasana kerja serta lingkungan kerja, kompensasi, insentif, struktur tugas, supervise, kepemimpinan, program pendidikan, sarana prasarana dan kurikulum (Sumaryana, 2014:34). Dan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan karena kepemimpinan yang baik sangat diperlukan di dalam sebuah lembaga.

Menurut Sopiah (2008) Untuk berkinerja baik dalam sebuah tim para individu-individu harus dapat berkomunikasi secara terbuka dan jujur. Dan hal yang paling penting di dalam membangun tim yang efektif adanya strategi tim yaitu berdasarkan LIPI (2019) adalah komunikasi dengan lima komponen yaitu Clear, concise, complete, courteous, correct, concrete (Lasmi, 2016). Oleh karena itu di setiap SDM harus memiliki softskill yang baik, karena softskill ini merupakan hal yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan seperti kejujuran para anggota tim terkait tanggung jawab pekerjaan nya. Lembaga yang sukses adalah bermula dari seorang pemimpin yang mampu membangun tim organisasi nya dengan baik dan dapat memecahkan segala masalah yang dialami para SDM nya sehingga mampu menjadikan lembaga pendidikan islam salah satu lembaga terpilih sebagai lembaga terbaik dalam mencetak generasi bangsa.

Seorang pemimpin adalah peran utama dalam keberhasilan di dalam lembaga pendidikan memiliki cara dalam membangun tim yang efektif. Menurut Zulkarnain (2013:15) Tim yang efektif memiliki tiga aktivitas pokok yaitu bekerja untuk mencapai tujuan, serta berkembang dan berubah dalam cara mencapai tujuan. Pada lembaga pendidikan dasar di Madrasah ibtidaiah attaqwa 15 babelan ini memiliki strategi dalam membangun kinerja tim yang baik meskipun di dalam nya terdapat berbagai macam karakter individu. Pada mula nya kepala sekolah membangun suasana nya tim organisasi dengan penuh rasa kekeluargaan dengan mengadakan kegiatan rutin, dengan adanya kegiatan rutin seperti mengadakan kegiatan mengaji bersama yang dilaksanakan setiap rumah guru secara bergilir akan menumbuhkan sikap saling hormat satu sama lain antara senior dan junior nya dan ketika ada pegawai yang memiliki sikap pasif sehingga kinerja nya kurang dapat mencapai target dengan melakukan kegiatan social seperti ini akan membuka pandangan bahwa berkomunikasi dengan sesama itu merupakan suatu hal kewajiban maka akan terlatih communication skill pegawai tersebut. Hal ini dilakukan agar pemimpin mampu memahami karakter individu satu sama lain di luar jam operasional. Kemudian pemimpin selalu memberikan reward kepada para pegawai nya agar terus dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja nya dengan memberikan reward bertujuan untuk memberikan gambaran kepada pegawai lain yang kurang aktif dalam bekerja agar dapat terus meningkatkan kinerja nya. Adapun kebijakan lain yang dilakukan pemimpin adalah memberikan kesejahteraan kepada para pegawai nya dengan memberikan fasilitas-fasilitas seperti laptop dan wifi. Dan pemimpin di lembaga ini juga memberikan jaminan kesehatan atau dana pensiun yang berupa BPJS yang akan cair jika para pegawai sudah pensiun. Seorang pemimpin harus bersikap luwes dan mampu berfikir bagaimana cara mensejahterakan para pegawai agar dapat berdampak positif pada lembaga nya dalam mencapai tujuan organisasi yaitu mencetak lulusan yang bermutu. Berikut ini merupakan fase-fase perkembangan dalam sebuah tim (Lasmi, 2016) menurut Tuckman dan Jensen (Wildan Z., 2013:30) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Fase Perkembangan Tim**

| Fase        | Perilaku tim                                                                                                      | Perilaku pemimpin                                                                      |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1           | 2                                                                                                                 | 3                                                                                      |
| Orientasion | Ragu, belum familiar, belum saling percaya, belum ada partisipasi                                                 | Mengidentifikasi misi kelompok, tipe nya masih memberi instruksi, membuat skema tujuan |
| Forming     | Menerima satu sama lain, belajar keterampilan komunikasi, mulai termotivasi                                       | Rencana/focus pada masalah,role model yang positif, mendorong adanya partisipasi       |
| Storming    | Semangat tim berkembang, mulai membangun kepercayaan, konflik mungkin muncul, terkadang tidak sabar dan frustrasi | Evaluasi gerakan kelompok, fokus pada tujuan, penyelesaian konflik, menentukan tujuan  |
| Norming     | Kenyamanan meningkat, identifikasi tanggung jawab, interaksi tim efektif, resolusi konflik                        | Fokus pada tujuan, menyertai proses, memberikan dorongan pada tim                      |
| Performing  | Tujuan yang jelas, adanya kohesi/kesatuan, pemecahan masalah                                                      | Beraksi seperti anggota kelompok,dorongan meningkatkan tanggung jawab, mengukur hasil  |
| Terminating | Anggota tersebar dan tim mencapai tujuan                                                                          | Perayaan dan penghargaan, memperkuat kesuksesan                                        |

### **Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Lulusan Bermutu**

Armai arief, mendefinisikan mutu adalah usaha yang di lakukan oleh seseorang, institusi, atau organisasi dalam upaya menyempurnakan suatu produk, agar produk itu bernilai fungsional dan efisien. Jadi mutu merupakan orientasi utama suatu produk, sejauh mana suatu produk memenuhi kriteria, standar atau rujukan (Ibrahim & Rusdiana, 2021). Dan untuk menyempurnakan suatu produk di dunia pendidikan yaitu obyek nya adalah peserta didik maka di perlukan nya sebuah strategik. Jafar, Yusrizal, dan Khairuddin (2018) menunjukan bahwa pemimpin atau kepala sekolah memiliki peran penting, lebih lanjut dikutip sebagai berikut:”Kepala sekolah adalah peran yang memanfaatkan secara efektif dan efisien secara profesional di sekolah untuk mencapai tujuan yang terbaik untuk menyelenggarakan pendidikan yang sesuai. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal, mengemban tugas untuk mencapai tujuan institusional yang berimplikasi terhadap kecapaian nya tujuan pembelajaran nasional”(Sabrina et al., 2020). Oleh karena itu pemimpin harus dapat mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja nya. Di dalam keragaman individu pada tim itu memiliki tiga aspek kompetensi individu yaitu Ranah afektif (adalah hal yang mencakup penilaian dan sikap), ranah kognitif (adalah hal yang mencakup kegiatan mental atau otak terkait pemahaman dan pengetahuan), ranah psikomotorik (adalah hal yang berkaitan dengan skill atau kemampuan dalam bertindak). Dan adapun tiga unsur yaitu kognitif, afektif, konatif yang dapat melahirkan sikap positif (menerima) dan negative (menolak) terhadap suatu stimulus (objek) Maka seorang pemimpin harus menyiapkan strategi dalam menghadapi berbagai karakter tersebut maka strategi pemimpin dalam meningkatkan efektifitas dan motivasi kinerja dalam mendorong lembaga untuk meningkatkan lembaga dalam mencapai tujuan organisasi yaitu mencetak lulusan bermutu sebagai berikut: Pertama, Komunikasi Menurut Robbin (2003) komunikasi memiliki empat fungsi utama dalam suatu kelompok atau organisasi : pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi (Tewal et al., 2557). Di dalam tim organisasi komunikasi adalah merupakan hal yang terpenting karena segala kegiatan interaksi satu sama lain antara atasan dengan bawahan memerlukan adanya komunikasi yang baik oleh karena itu kepala Madrasah ibtida'iyyah attaqwa 15 babelan ini selalu menumbuhkan communication skill para pegawai nya dengan memberikan kesempatan untuk menanggapi, memberikan ide dan lain-lain karena banyak sekali keragaman para pegawai ada yang lebih dominan di hardskill nya di banding softskill nya dan sebaliknya. Menurut Adam (2010) dalam suatu organisasi selalu menjadi suatu proses komunikasi antara orang satu dengan yang lain nya baik secara perorangan atau kelompok (Lasmi, 2016).

Kedua, interaksi internal dan eksternal hal ini sangat diperlukan di dalam sebuah tim interaksi ini dapat disebut dengan pendekatan dengan adanya interaksi internal dan eksternal seperti contoh nya interaksi internal (melakukan rapat dalam lingkungan sekolah, acara kepanitiaan sekolah) dan interaksi eksternal (mengadakan acara non formal di luar sekolah) dengan adanya pendekatan ini maka akan membangun suasana kinerja yang kuat dalam berkoordinasi. Dan kepala madrasah harus mampu mengembangkan kerja sama dalam proses mencapai hasil mutu lulusan yang terlibat di dalam nya yaitu kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan dan siswa dan pihak-pihak lain yang terlibat dalam kegiatan sekolah harus bekerja sama dalam meningkatkan mutu lulusan yang di harapkan (Ary Susanto, 2011). Ketiga, motivasi dengan adanya motivasi yang diberikan kepada para pegawai adalah bertujuan untuk dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai dan agar antara pegawai dengan pimpinan dapat saling terbuka terkait apa yang sedang di perlukan para pegawai nya. Keempat memberikan kesejahteraan kepada pegawai terkait kompensasi, tunjangan seperti kesehatan (dan pada dasarnya madrasah ini memberikan tunjangan dalam bentuk BPJS yang akan diberikan sebagai bentuk pensiunan di akhir jabatan), cuti hari besar. Kelima rewards and punishment (penghargaan dan hukuman) dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan rasa kesadaran untuk terus semangat untuk meningkatkan kinerja nya lebih baik. Agar lembaga pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan baik untuk menghasilkan lulusan yang bermutu maka diperlukan nya manajemen tim yang kuat. Dalam meningkatkan lulusan yang bermutu di dalam sebuah lembaga pendidikan di perlu kan nya kinerja SDM yang baik dan di balik kinerja yang baik terdapat tim yang solid dan memiliki semangat tinggi. Banyak sekali factor-faktor yang dapat meningkatkan mutu lulusan dan salah satu nya adalah kinerja yang optimal di dalam organisasi atau lembaga. Menurut agama islam pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran penting di dalam dunia pendidikan yaitu dengan adanya kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan akan dapat merealisasikan suatu lembaga yang berkualitas jika di dalam tim nya dapat berorganisasi dengan baik. Oleh karena itu sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu dalam memberikan keteladanan, memiliki ilmu pengetahuan dan kompetensi yang tinggi agar dapat menjalankan tugas pendidikan dan pengajaran dengan efektif, efisien dan produktif sehingga dapat menciptakan lulusan yang bermutu. Karena kinerja tim yang kuat sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan.

## KESIMPULAN

Lembaga yang sukses adalah lembaga yang dapat mencetak lulusan bermutu, di balik keberhasilan suatu lembaga adanya kinerja tim yang kuat. Di setiap masalah pasti ada solusinya termasuk salah satu problem pemimpin dalam menangani keragaman individu di dalam tim nya. Pemimpin memiliki empat strategi yang dapat diimplementasikan di dalam menangani keragaman karakter individu dalam meningkatkan kinerja yaitu komunikasi, interaksi, motivasi dan kesejahteraan. Di lembaga pendidikan islam madrasah ibtidaiyyah attaqwa 15 babelan ini berhasil membangun lembaga yang kuat, damai, dan harmonis dalam berorganisasi secara bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menggunakan strategi tersebut pada saat ini kepala sekolah sebagai pemimpin mampu menjadikan Madrasah ibtidaiyyah attaqwa 15 babelan sebagai lembaga yang unggul, berkualitas dan banyak diminati masyarakat sekitar.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ini diperuntukkan kepada Tuhan yang maha esa, Orang tua, Narasumber, Dosen pembimbing, Kerabat yang hendak membantu kelancaran penyusunan jurnal ini sehingga dapat menjadikan jurnal ini mendekati kata sempurna. Tanpa adanya dukungan dari pihak tersebut jurnal penelitian ini tidak akan dapat terbentuk dengan baik dan dengan harapan jurnal ini dapat membantu pembaca dalam membangun lembaga pendidikan islam lebih maju dan berkembang. Terima kasih banyak terhadap para pembaca yang telah membaca jurnal ini saya selaku penulis mengharapkan ilmu yang di berikan didalam nya dapat bermanfaat.

7625 *Strategi Pemimpin dalam Membangun Kinerja Tim di Lembaga Pendidikan Islam Tingkat Dasar terkait Beragamnya Karakter SDM dalam Meningkatkan Lulusan Bermutu - Rabiah Al Adawiyah, Muhamad Taufik Bintang Kejora*  
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.3083>

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). *Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta Performance influenced in individual characteristics and organizations and private employee leadership styles*. 11(2), 237–245.
- Akbar, L., Imaniyati, N., Setiabudhi, J., Bandung, N., & Indonesia, J. B. (2019). *Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru (Principal transformational leadership style to teacher performance)*. 4(2). <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Ary Susanto. (2011). *Jurnal Manajemen Pendidikan Jurnal Manajemen Pendidikan. Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 479–487.
- Asmawi, M. R. (2005). *Makara Human Behavior Studies in Asia Strategi Meningkatkan Lulusan Bermutu di Perguruan Tinggi*. 9(2), 66–71.
- Hasanah, H. (n.d.). *Teknik-teknik observasi*. 21–46.
- Ibrahim, T., & Rusdiana, A. (2021). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)* (tim editorial IPS (ed.)). penerbit yrama widya.
- John Maxwell. (1997). *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*. Interaksara.
- Lasmi, mia wardiah. (2016). *Teori perilaku dan budaya organisasi*. CV PUSTAKA SETIA.
- Mohammed, S., & Angell, L. C. (2004). Surface-and deep-level diversity in workgroups: Examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 1015– 1039.
- Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi*.  
<https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.  
<https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Rodiyana, R., & Puspitasari, W. D. (2021). *Karakteristik dan Perbedaan Individu dalam Efektivitas Pendidikan*. 7(3), 796–803. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1227>
- Rosita, E., & Sariningtyas, W. (2016). *Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pematang)*. 55–72.
- Sabrina, F. F., Darmiyanti, A., & BK, M. T. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 239.  
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16740>
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. CV. Setia Bakti.
- Suwanto, & Priansa, D. juni. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta CV.
- Syamsuar, C. A., & Ginting, H. (2020). *Mengelola Keberagaman Pegawai dalam Konflik Interpersonal Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan : Studi Komparasi*. 2.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. (2557). perilaku organisasi. In *cv.patra media grafindo bandung* (Vol. 4, Issue 1).
- Tuala, R. P. (2018). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (A. Mujib (ed.)). Lintang Rasi Aksara Books.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Jl. Seser Komplek Citra Mulia Blok D. 14 Medan.