

## Manajemen Strategik Dalam Kerjasama Team Work Pada Lembaga Pendidikan Islam

**Yuni Masrifatin**

STAI Miftahul Ula Nganjuk, Indonesia

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

### ABSTRAK

Kinerja Anggota menunjuk pada kemampuan Anggota dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja para Anggota akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi di mana mereka bekerja. Dengan adanya partisipasi Anggota dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran Anggota akan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Tim dengan kepemimpinan mandiri merupakan tim permanen yang secara khusus meliputi elemen-elemen berikut ini Tim mencakup para Anggota yang memiliki beberapa keterampilan dan fungsi, dan keterampilan-keterampilan yang dikombinasikan sudah cukup untuk mengerjakan tugas organisasional yang besar. Tim diberi akses menuju sumber-sumber daya seperti informasi, peralatan, mesin dan persediaan yang dibutuhkan untuk mengerjakan seluruh tugas. Tim diberi kekuasaan dengan otoritas pembuatan keputusan yang berarti bahwa para anggota memiliki kebebasan untuk memilih anggota baru, memecahkan masalah, menghabiskan uang, mengawasi hasil, dan merencanakan masa depan. Ada sepuluh karakteristik yang diperlukan tim dan partisipasi dalam menghasilkan kinerja secara luar biasa dan cepat mencapai tujuan yang diharapkan. Prinsip, Tujuan dan Sasaran, Keterbukaan dan Konfrontasi, Dukungan dan Kepercayaan, Kerjasama, Komunikasi dan Konflik, Prosedur kerja dan keputusan yang layak, Kepemimpinan yang layak, Review Kerja dan Program secara Reguler, Pengembangan Individu, Hubungan antar kelompok (sosial), Ikatan hati secara sinergi.

**Kata Kunci:** Manajemen Strategik, Kerjasama Tim, Lembaga Pendidikan Islam

### ABSTRACT

Member performance refers to the ability of members to carry out all the tasks and responsibilities assigned to them. Member performance improves when they actively engage, participate, and become part of a team within the organizational unit where they work. Member participation in organizational processes enhances their awareness of the tasks and responsibilities entrusted to them. Self-managed leadership teams are permanent teams characterized by specific elements. These teams consist of members with diverse skills and functions, collectively sufficient to complete major organizational tasks. Teams are granted access to resources such as information, equipment, tools, and supplies needed to perform their duties. They are also empowered with decision-making authority, allowing members to select new members, solve problems, allocate funds, monitor outcomes, and plan for the future. There are ten key characteristics required for teams and participation to achieve outstanding performance and rapidly meet expected goals. These characteristics include principles, objectives, and goals; openness and confrontation; support and trust; cooperation; communication and conflict management; appropriate work and decision-making procedures; effective leadership; regular work and program reviews; individual development; inter-group relations (social); and synergistic emotional bonds.

**Keywords:** Strategic Management, Team Collaboration, Islamic Educational Institutions

## A. Pendahuluan

Sebuah organisasi memiliki banyak komponen yang diantaranya pemimpin, anggota, sarana prasarana pendanaan dan lain lain<sup>1</sup>. Kinerja Anggota menunjuk pada kemampuan Anggota dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.<sup>2</sup> Kinerja para Anggota akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja. Dengan adanya partisipasi Anggota dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran Anggota akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya partisipasi, Anggota tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan Organisasi<sup>3</sup>.

Masalah kinerja bagi Organisasi adalah masalah yang sangat penting. Tanpa adanya kinerja yang baik tidak mungkin Organisasi dapat menghasilkan produk yang kompetitif<sup>4</sup>. Peningkatan kinerja mempunyai implikasi yang positif bagi Organisasi itu sendiri, artinya Organisasi dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas produk yang optimal dengan harga bersaing. Selain itu juga, mempunyai implikasi yang positif terhadap kualitas kehidupan Anggota, karena memberikan sumbangan terhadap peningkatan kualitas hidup Anggota<sup>5</sup>. Kinerja Anggota akan meningkat bila didukung oleh penerapan sistem manajemen kinerja dan sistem pengembangan karir yang baik dan efektif serta penerapan kerjasama tim dan partisipasi Anggota. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim dan Partisipasi dalam meningkatkan kinerja Anggota.

## B. Pembahasan

### 1. Konsep Dasar Tim Kerja ( Team Work )

Kerja tim adalah suatu kelompok yang upaya-upaya anggotanya menghasilkan kinerja yang lebih besar dari kontribusi para anggota kelompok, didalamnya ada sinergi positif yang meningkatkan kinerja dan kinerja yang dihasilkan lebih besar daripada jumlah kontribusi para anggotanya<sup>6</sup>. Penggunaan tim secara ekstensif menghasilkan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahkan banyak hasil yang lebih besar tanpa peningkatan masukan<sup>7</sup>. Kinerja tim akan lebih unggul daripada kinerja individu jika tugas yang harus dilakukan menuntut ketrampilan ganda. Sebuah tim (team) adalah

<sup>1</sup> Mubarak, Faisal. "Faktor Dan Indikator Mutu Pendidikan Islam." *Management of Education* 1, no. 1 (2004): 10–18.

<sup>2</sup> Banawati, "Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 'Al Bayyin' Tambakboyo Pedan Klaten Tahun 2017/2018."

<sup>3</sup> Asyifa, "Implementasi Komunikasi Internal Dalam Membangun Loyalitas Karyawan."

<sup>4</sup> Stie Trisakti, "Manajemen Humas (Public Relations) Di Lembaga Pendidikan."

<sup>5</sup> Sutikno, "Manajemen Strategik Pendidikan Kejuruan Dalam Menghadapi Persaingan Mutu."

<sup>6</sup> Pratiwi, "Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah." *Jurnal EduTech* Maret, 2016 hal 12-14.

<sup>7</sup> Khori, "Manajemen Strategik Dan Mutu Pendidikan Islam."

sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik.<sup>8</sup>

Organisasi sengaja menciptakan kelompok-kelompok (tim kerja) didalamnya untuk mempermudah pencapaian tujuan. Alasan pembentukan kelompok (tim kerja) ini adalah karena kebutuhan, alasan ekonomi, kesamaan tujuan, kedekatan dan daya Tarik. Ukuran efektifitas tim sangat menentukan operasinya di lapangan<sup>9</sup>. Agar tim bisa berjalan secara efektif, ada beberapa hal yang perlu diingat antara lain :

- a. Tim membutuhkan tujuan yang jelas
- a. Sebuah tim membutuhkan sumberdaya-sumberdaya dasar untuk beroperasi.
- b. Sebuah tim perlu mengetahui tanggung jawab dan batas-batas otoritasnya
- c. Sebuah tim membutuhkan seperangkat aturan untuk bekerja
- d. Tim perlu menggunakan alat-alat yang tepat untuk mengatasi masalah
- e. Tim perlu mengembangkan sikap tim yang baik dan bermanfaat.

Sebagai contoh adalah tim yang dibentuk agar memiliki fungsi penting yang mencakup Bertanggung Jawab pada mutu pembelajaran, Bertanggung Jawab pada pemanfaatan waktu para guru, material serta ruang yang dimanfaatkan<sup>10</sup>, Menjadi sarana untuk mengawasi, mengevaluasi dan meningkatkan mutu, Bertindak sebagai penyalur informasi kepada pihak manajemen tentang perubahan-perubahan yang diperlukan dalam proses peningkatan mutu.<sup>11</sup> Kerja tim harus didasarkan rasa saling percaya dan hubungan yang solid. Ketika tim memiliki identitas dan tujuan, maka ia dapat secara efektif menjalankan fungsinya.

Keefektifan kerja tim akan mendorong dan membawa sebuah institusi menuju tujuan yang di cita-citakan. Pada kenyataannya, setiap tim membutuhkan waktu dan tahap dalam perkembangannya. Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu<sup>12</sup>. Definisi ini memiliki tiga komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-

<sup>8</sup> Mandiri, Akmal. "Strategi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Membangun Branding Image." *Pedagogik*, 2016. 11

<sup>9</sup> Sutikno, "Manajemen Strategik Pendidikan Kejuruan Dalam Menghadapi Persaingan Mutu."

<sup>10</sup> Widodo, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Sleman."

<sup>11</sup> Triwiyanto, "Pemetaan Mutu Manajemen Berbasis Sekolah Melalui Audit Manajemen Pendidikan." 2-65

<sup>12</sup> Samsirin. "Konsep Mutu Dan Kepuasan Pelanggan Dalam Pendidikan Islam." *Jurnal At-Ta'dib*, 2015. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21111/at-tadib.v10i1.336>.

orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan kinerja yang sama.<sup>13</sup>

Ada beberapa jenis tim yaitu Tim Formal Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi. Dua jenis tim formal yang paling umum adalah tim vertikal dan tim horizontal<sup>14</sup>. Tim Vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando<sup>15</sup>. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota. Tim Horizontal Tim horizontal terdiri atas Anggota-Anggota dari tingkat hierarkis yang hampir sama, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda. Dua jenis tim horizontal yang paling umum adalah angkatan tugas dan komite<sup>16</sup>.

Angkatan tugas adalah kelompok Anggota dari departemen-departemen berbeda yang dibentuk untuk menangani aktifitas tertentu dan hanya bertahan sampai tugas itu selesai<sup>17</sup>. Komite biasanya berumur panjang dan mungkin merupakan bagian permanen dari struktur organisasi. Komite memberikan keuntungan yaitu: memungkinkan para anggota organisasi untuk bertukar informasi, menghasilkan saran-saran untuk mengoordinasi unit-unit organisasional yang diwakilkan, mengembangkan berbagai ide dan solusi baru untuk masalah-masalah organisasional yang ada, dan membantu perkembangan berbagai praktik dan kebijaksanaan organisasional yang baru.

Tim dengan Tujuan Khusus Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus<sup>18</sup>. Tim dengan tujuan khusus masih merupakan bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri. Tim dengan Kepemimpinan Mandiri Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah Anggota untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi dll<sup>19</sup>. Tim pemecahan masalah biasanya terdiri atas 5 sampai 12 Anggota per jam dari departemen yang sama yang dengan sukarela bertemu untuk mendiskusikan cara – cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja<sup>20</sup>. Tim pemecahan masalah biasanya merupakan langkah

---

<sup>13</sup> M Malla, H AB Andi. "Madrasah Dalam Sistem Pendidikan Nasional." *Inspirasi* <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/INSP/article/view/2798/0> 10, no. 1 (2010): 165–74. .

<sup>14</sup> Sutikno, "Manajemen Strategik Pendidikan Kejuruan Dalam Menghadapi Persaingan Mutu."

<sup>15</sup> H Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*.

<sup>17</sup> Zulkarnain, "Layanan Khusus Peserta Didik Sebagai Penguat Manajemen Pendidikan."

<sup>18</sup> Umar and Ismail, "Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming Dan Joseph Juran)."

<sup>19</sup> Sulaiman and Wibowo, "Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Gadjah Mada."

<sup>20</sup> M Muhaimin, *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan*

pertama dalam langkah Organisasi menuju partisipasi Anggota yang lebih besar. Seiring dengan bertambah dewasanya Organisasi, tim pemecahan masalah berangsur-angsur berkembang menjadi tim dengan kepemimpinan mandiri.

Tim dengan kepemimpinan mandiri merupakan tim permanen yang secara khusus meliputi elemen-elemen berikut ini Tim mencakup para Anggota yang memiliki beberapa keterampilan dan fungsi, dan keterampilan-keterampilan yang dikombinasikan sudah cukup untuk mengerjakan tugas organisasional yang besar. Tim diberi akses menuju sumber-sumber daya seperti informasi, peralatan, mesin dan persediaan yang dibutuhkan untuk mengerjakan seluruh tugas. Tim diberi kekuasaan dengan otoritas pembuatan keputusan yang berarti bahwa para anggota memiliki kebebasan untuk memilih anggota baru, memecahkan masalah, menghabiskan uang, mengawasi hasil, dan merencanakan masa depan.

Secara umum, ketika ukuran tim meningkat, akan lebih sulit bagi setiap anggota untuk dapat saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Ukuran kelompok mengusulkan hal hal berikut ini: Tim kecil (2 sampai 4 anggota) menunjukkan lebih banyak persetujuan, mengajukan lebih banyak pertanyaan, dan bertukar lebih banyak opini. Mereka cenderung bersikap informal dan tidak banyak menuntut pemimpin. Tim besar cenderung memiliki lebih banyak perselisihan pendapat dan perbedaan opini. Karena kurangnya kepuasan dihubungkan dengan tugas yang dispesialisasikan serta komunikasi yang buruk, para anggota tim memiliki sedikit kesempatan untuk berpartisipasi dan merasakan keakraban kelompok.<sup>21</sup>

Orang-orang yang memainkan peran spesialis tugas menghabiskan waktu dan energi untuk membantu tim meraih tujuannya. Mereka sering memperlihatkan perilaku-perilaku berikut Memprakarsai ide, Memberikan opini, Mencari informasi, Meringkas, Memberi semangat, Orang-orang yang menggunakan peran sosioemosional mendukung kebutuhan emosional para anggota tim dan membantu menguatkan kesatuan social. Mereka memperlihatkan perilaku-perilaku berikut: Mendorong, Berpadu, Mengurangi Ketegangan, Mengikuti, Berkompromi.<sup>22</sup>

Tim bisa di susun dengan cara bertahap<sup>23</sup> yakni :

---

Sekolah/Madrasah). Prenada Media, 2015. 34-42.

<sup>21</sup> S Syuhud, A Fatih. "Tantangan Pendidikan Islam Di Era Globalisasi." *Islam Zeitschrift Für Geschichte Und Kultur Des Islamischen Orients* 13, no. 1 (2008): 1-11.

<sup>22</sup> Daud and Don, "Budaya Sekolah, Kepemimpinan Transformasional Dan Pencapaian Akademik Pelajar." 43-67

<sup>23</sup> Ringgawati, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan: Studi Multisitus Di SMAN 1 Blitar Dan SMAN 1 Sutojayan."

- a. Pembentukan. Tingkat pembentukan adalah periode orientasi dan pengenalan. Selama tingkat pembentukan ini, pemimpin tim harus memberikan waktu bagi para anggota untuk mengenal satu sama lain dan mendorong mereka terlibat dalam diskusi informal dan sosial.
- b. Prahara. Selama tingkat prahara kepribadian individual muncul. Tingkat ini ditandai oleh konflik dan perselisihan pendapat.
- c. Penentuan norma. Selama tingkat penentuan norma, konflik diselesaikan, dan keharmonisan serta kesatuan tim muncul. konsensus terwujud pada siapa yang memiliki kekuasaan, siapa pemimpinnya, dan peran-peran para anggota.
- d. Pelaksanaan. Selama tingkat pelaksanaan, penekanan utama ada pada pemecahan masalah dan penyelesaian tugas yang diberikan. Selama tingkat ini pemimpin harus berkonsentrasi terhadap pelaksanaan kinerja tugas yang tinggi. Spesialis sosioemosional dan spesialis tugas harus memberikan kontribusi.
- e. Pembubaran. Tingkat pembubaran muncul dalam komite, angkatan tugas, dan tim yang memiliki tugas yang terbatas untuk dikerjakan dan dibubarkan setelahnya. Pada saat ini, pemimpin mungkin berharap untuk memberitahukan pembubaran tim dengan suatu ritual atau upacara, barangkali memberikan piagam dan penghargaan untuk menandakan penutupan dan kelengkapan.

Kekompakan tim didefinisikan sebagai sejauh mana para anggota tertarik pada tim dan termotivasi untuk tinggal didalamnya. Faktor-faktor yang menentukan kekompakan tim: Interaksi tim. Hubungan yang lebih baik antara anggota tim dan semakin banyak waktu yang dihabiskan bersama, semakin kompak tim tersebut. Konsep tujuan yang sama. Anggota tim sepakat dengan tujuan dan menjadikan lebih kompak. ketertarikan pribadi terhadap tim. Para anggota memiliki sikap dan nilai yang serupa dan senang berkumpul. Norma tim adalah standar perilaku yang sama-sama dimiliki oleh para anggota tim dan membimbing perilaku mereka. Norma bersifat informal. Norma juga tidak tertulis, seperti halnya peraturan dan prosedur. Norma mengidentifikasi nilai-nilai utama, mengklarifikasi harapan-harapan peran, dan memudahkan kelangsungan hidup tim. Norma yang relevan dengan perilaku sehari-hari dan hasil kerja serta kinerja Anggota secara berangsur-angsur berkembang<sup>24</sup>.

Empat cara berkembangnya norma tim yang lazim untuk mengendalikan dan mengarahkan perilaku yaitu: Peristiwa penting dalam sejarah tim membangun teladan yang penting. Keunggulan. Keunggulan berarti bahwa perilaku pertama yang muncul

---

<sup>24</sup> Wahid, Azhar. "Kesepaduan Pendidikan Modal Insan Dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Peradaban Melayu*, 2015.,98-102.

dalam tim sering kali menentukan teladan untuk harapan-harapan tim nantinya. Perilaku pembawaan. Perilaku pembawaan menghadirkan norma-norma ke dalam tim dari luar. Pernyataan yang eksplisit. Dengan pernyataan yang eksplisit, para pemimpin atau para anggota tim dapat memprakarsai norma-norma dengan mengungkapkannya pada tim. Pendekatan partisipatif mampu menguatkan visi, misi dan strategi sebuah organisasi. Semua anggota organisasi harus mengetahui visi dan misi serta sepakat dengan strategi yang akan dijalankan. Hal ini akan mewarnai kerja rutin dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja mereka. Cara terbaik untuk memastikan bahwa visi dan misi menjadi milik bersama adalah melibatkan orang sebanyak mungkin dalam proses perumusannya.

## 2. Kerjasama Tim Dalam Implementasi Strategik Manajemen Pendidikan

Tim adalah sebuah sistem yang unik, yaitu setiap tim bagaikan sistem yang berbeda-beda. Tim merupakan kumpulan orang yaitu bagaikan komponen dalam satu sistem. Sedangkan partisipasi (peran serta) Anggota merupakan sebuah proses dimana individu mengambil bagian dalam pengambilan keputusan dalam sebuah institusi, program, dan lingkungan yang mempengaruhi mereka<sup>25</sup>. Sehingga dengan peranserta Anggota dalam tim akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dari penjelasan tentang kerjasama tim dan partisipasi dalam peningkatan kinerja Anggota, agar tim dapat lebih berhasil hendaklah tiap Anggota dapat memahami hal berikut ini: Proses pengenalan tuntas antar anggota tim.

Proses pemahaman yang mendalam antar anggota dalam tim, Pembentukan ikatan hati sesama tim, Membangun perasaan sehidup semati atau senasib sepenanggungan dalam tim, Strategi mengatur satu tim efektif<sup>26</sup>, Kinerja tim efektif, Komponen anggota tim yang efektif, Membangun tim yang efektif dan produktif, Motivasi dalam tim, Pemanfaatan kekuatan individu dalam tim, Menentukan target, program dan tujuan bersama, Kepemimpinan dalam tim, Membangun norma dan aturan main tim, Membangun komunikasi dan hubungan antar tim, Membangun pengaruh kepada anggota tim. Mengelola konflik dalam tim, Proses kreatif dalam tim<sup>27</sup>, Proses pengambilan keputusan: konsensus, kebersamaan, dan efektivitas-efisiensi, Pertemuan dan rapat tim, Membangun hubungan sosial intern atau antartim.

Orang bisa mencapai sukses jika didukung dan mendukung orang lain. Intinya, sukses bisa diraih melalui kerja sama tim. Siapa pun yang telah mencapai sukses pasti

<sup>25</sup> Tien, "Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan." 13-16.

<sup>26</sup> Stie Trisakti, "Manajemen Humas (Public Relations) Di Lembaga Pendidikan."

<sup>27</sup> Solichin, Mujianto. "Implementasi Kebijakan Pendidikan Dan Peran Birokrasi." *Jurnal Studi Islam* Oktober, 2015. <https://doi.org/1978-306X>

menyadari hal ini<sup>28</sup>. Tetapi, tentu saja tim yang dimaksud di sini bukanlah sembarang tim, tetapi tim yang efektif. Kerjasama tim seperti kemampuan yang harus terus diasah. Tidak ada artinya Anggota berkemampuan tinggi tetapi tidak bisa bekerja sama dalam tim. Dua hal tersebut seperti satu paket. Efektifitas tim kerja didasarkan pada dua hasil – hasil produktif dan kepuasan pribadi<sup>29</sup>. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi<sup>30</sup> kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka.

Hasil produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan-tujuan tim. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas tim yaitu konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan system penghargaan. Karakter tim yang penting adalah jenis, struktur, dan komposisi tim. Karakteristik-karakteristik tim ini mempengaruhi proses internal tim, yang kemudian mempengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma- norma, dan konflik supaya dapat membangun tim yang efektif<sup>31</sup>.

Tujuan yang sama. Jika semua anggota tim mendayung ke arah yang sama, pasti kapal yang didayung akan lebih cepat sampai ke tempat tujuan, dari pada jika ada anggota tim yang mendayung ke arah yang berbeda, berlawanan, ataupun tidak mendayung sama sekali karena bingung ke arah mana harus mendayung<sup>32</sup>. Jadi, pastikan bahwa tim memiliki tujuan dan semua anggota tim Anda tahu benar tujuan yang hendak dicapai bersama, sehingga mereka yakin ke arah mana harus mendayung. Antusiasme yang tinggi Pendayung akan mendayung lebih cepat jika mereka memiliki antusiasme yang tinggi<sup>33</sup>. Antusiasme tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan: anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri, sehingga kontribusi yang mereka berikan juga bisa optimal<sup>34</sup>.

Peran dan tanggung jawab yang jelas Jika semua ingin menjadi pemimpin, maka tidak akan ada yang mendayung. Sebaliknya, jika semua ingin menjadi pendayung, maka akan terjadi kekacauan karena tidak ada yang memberi komando

---

<sup>28</sup> Triwiyanto, “Pemetaan Mutu Manajemen Berbasis Sekolah Melalui Audit Manajemen Pendidikan.”

<sup>29</sup> Tambunan et al., “Manajemen Adaptasi Dalam Perubahan Iklim.”

<sup>30</sup> Noor, “Pemberdayaan Masyarakat.”

<sup>31</sup> S Saharia Ismail. “Pembangunan Insan Dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan.” *Journal of Human Capital Development*, 2015. <https://doi.org/ISSN: 1985-7012>.

<sup>32</sup> Almasri, “Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam.”

<sup>33</sup> Sari and Ibrahim, “Penerapan Manajemen Perubahan Dan Inovasi.”

<sup>34</sup> Samsirin, 23

untuk kesamaan waktu dan arah mendayung<sup>35</sup>. Intinya, setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Komunikasi yang efektif Dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antar-anggota tim<sup>36</sup>. Strateginya: Jangan berasumsi. Artinya, jika Anda tidak yakin semua anggota tim tahu apa yang harus menjadi prioritas utama untuk diselesaikan, jangan berasumsi, tanyakan langsung kepada mereka dan berikan informasi yang mereka perlukan. Jika Anda tidak yakin bahwa tiap anggota tim tahu bagaimana melakukan ataupun menyelesaikan suatu tugas, jangan berasumsi mereka tahu, melainkan informasikan atau tujukanlah kepada mereka cara melakukannya.

Komunikasi juga perlu dilakukan secara periodik untuk tujuan monitoring (misalnya: sudah seberapa jauh tugas diselesaikan) dan correcting misalnya: apakah ada kesalahan yang perlu diperbaiki dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan *Resolusi Konflik Peace is not the absence of conflict, but the presence of justice*<sup>37</sup>. Rasanya hal ini berlaku pula pada pencapaian sebuah tujuan. Dalam mencapai tujuan mungkin saja ada konflik yang harus dihadapi. Tetapi konflik ini tidak harus menjadi sumber kehancuran tim. Sebaliknya, konflik ini yang dapat dikelola dengan baik bisa dijadikan senjata ampuh untuk melihat satu masalah dari berbagai aspek yang berbeda sehingga bisa diperoleh cara baru, inovasi baru, ataupun perubahan yang memang diperlukan untuk melaju lebih cepat ke arah tujuan. Jika terjadi konflik, jangan didiamkan ataupun dihindari. Konflik yang tidak ditangani secara langsung akan menjadi seperti kanker yang menggerogoti semangat tim.<sup>38</sup> Jadi, konflik yang ada perlu segera dikendalikan.

Shared power Jika ada anggota tim yang terlalu dominan, sehingga segala sesuatu dilakukan sendiri, atau sebaliknya, jika ada anggota tim yang terlalu banyak menganggur, maka pasti ada ketidakberesan dalam tim yang lambat laun akan membuat tim menjadi tidak efektif. Jadi, tiap anggota tim perlu diberikan kesempatan untuk menjadi "pemimpin", menunjukkan "kekuasaannya"<sup>39</sup> di bidang yang menjadi keahlian dan tanggung jawab mereka masing-masing. Sehingga mereka merasa ikut bertanggung

---

<sup>35</sup> Ni'mah, "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja."

<sup>36</sup> Zulkarnain, "Layanan Khusus Peserta Didik Sebagai Penguat Manajemen Pendidikan."

<sup>37</sup> Indonesia, "UU Nomor 25 Tahun 2009 Tentang "Pelayanan Publik"."

<sup>38</sup> Pratiwi, Sri Nurabdiah. "Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah." *Jurnal EduTech Maret*, 2016.67-81.

<sup>39</sup> Aziz, Ahmad Zaini. "Manajemen Berbasis Sekolah: Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah." *El Tarbawi*, 2015. 56-62.

jawab untuk kesuksesan tercapainya tujuan bersama. Keahlian Bayangkan sebuah paduan suara dengan anggota memiliki satu jenis suara saja: sopran saja, tenor saja, alto saja, atau bas saja. Tentu suara yang dihasilkan akan monoton. Bandingkan dengan paduan suara yang memiliki anggota dengan berbagai jenis suara yang berbeda (*sopran, alto, tenor dan bas*). Paduan suara yang dihasilkan pasti akan lebih harmonis. Demikian pula dengan tim kerja Tim yang terdiri dari anggota-anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama mencapai tujuan. Berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan<sup>40</sup>. Anggota tim dengan keahlian yang berbeda juga bisa saling memperluas perspektif dan memperkaya keahlian masing-masing Apresiasi. Tiap anggota yang telah berhasil melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, atau telah memberikan kontribusi positif bagi keuntungan tim, pantas mendapat apresiasi<sup>41</sup>.

Tentu saja apresiasi yang diberikan dengan tulus akan lebih terasa dampaknya. Apresiasi bisa menambah semangat anggota tim yang bersangkutan untuk terus berprestasi. Apresiasi tidak harus diberikan dalam bentuk uang. "Saya sangat menghargai ketulusan Anda membantu pelanggan memilih produk kita yang paling tepat untuknya," merupakan satu bentuk apresiasi sederhana berupa kata-kata tulus. Banyak bentuk apresiasi lain yang bisa diberikan, misalnya: promosi, bonus dalam berbagai bentuk (wisata keluarga yang dengan menggunakan fasilitas transportasi dan vila Organisasi, beasiswa bagi anak). Sikap dan pikiran positif<sup>42</sup>. Dengan menggunakan kacamata hitam, dunia yang Anda lihat akan lebih redup. Dengan menggunakan kacamata kehijauan, dunia pun terlihat bernuansa hijau. Demikian pula dengan "kacamata" sikap dan pikiran yang positif, dunia di sekitar Anda akan terlihat positif. Kesulitan pun akan terlihat lebih mudah diatasi, karena kesulitan bukanlah masalah yang harus dihindari, tetapi tantangan yang harus ditangani. Sikap dan pikiran yang positif merupakan modal utama sebuah tim. Evaluasi Bagaimana sebuah tim bisa mengetahui sudah sedekat apa mereka dari tujuan, jika mereka tidak menyediakan waktu sejenak untuk melakukan evaluasi? Evaluasi yang dilakukan secara periodik selama proses pencapaian tujuan masih berlangsung bisa membantu mendeteksi lebih

---

<sup>40</sup> Ellitan, Lena. "Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2004. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.65-76>.

<sup>41</sup> Dewi and Primayana, "Peranan Total Quality Management (Tqm) Di Sekolah Dasar."

<sup>42</sup> Tyagita and Iriani, "Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah."

dini penyimpangan yang terjadi, sehingga bisa segera diperbaiki.<sup>43</sup> Evaluasi juga bisa dilakukan tidak sekadar untuk koreksi, tetapi untuk mencari cara yang lebih baik. Evaluasi bisa dilakukan dalam berbagai cara: observasi, riset pelanggan, riset Anggota, interview, evaluasi diri, evaluasi keluhan pelanggan yang masuk, atau sekedar polling pendapat pada saat meeting<sup>44</sup>.

Ingin sukses? Jangan lupa membantu anggota tim Anda untuk sukses. Jika mereka sukses, maka mereka pun akan menjadi tim sukses yang mendukung Anda. Partisipasi dalam organisasi merupakan keterlibatan yang meliputi pemberian pendapat, pertimbangan dan usulan dari bawahan kepada pimpinan dalam mempersiapkan dan merevisi tujuan organisasi. Partisipasi dalam proses peningkatan kinerja Anggota merupakan suatu proses kerjasama dalam pembuatan keputusan yang melibatkan dua kelompok atau lebih yang berpengaruh pada pembuatan keputusan di masa yang akan datang. Manfaat Penerapan partisipasi dalam peningkatan kinerja Anggota adalah : Partisipasi akan menaikkan rasa kebersamaan dalam kelompok, yang akibatnya akan menaikkan kerjasama anggota kelompok di dalam penetapan sasaran. Partisipasi dapat mengurangi rasa tertekan, Partisipasi dapat mengurangi rasa ketidaksamaan di dalam alokasi sumber daya diantara bagian-bagian organisasi.<sup>45</sup> Meskipun partisipasi mempunyai banyak manfaat bukan berarti partisipasi tidak mempunyai keterbatasan dan masalah yang berkaitan dengan partisipasi. Organisasi pendidikan mungkin bermasalah diantaranya adanya kemungkinan manajer membentuk budget slack, slack merupakan perbedaan (selisih) sumber daya yang sebenarnya diperlukan dalam proses yang efisien, dengan jumlah yang lebih besar yang ditambahkan pada kegiatan tersebut. Pseudoparticipation (partisipasi semu), yakni tampak berpartisipasi tapi dalam kenyataannya tidak, artinya para manajer ini (sebagai bawahan) ikut berpartisipasi, tetapi tidak diberi wewenang atau pendapat untuk menentukan atau menetapkan tujuan organisasi. status dan pengaruh di dalam organisasi mengurangi efektifitas partisipasi<sup>46</sup>. Hal ini disebabkan biasanya orang yang mempunyai kedudukan yang lebih tinggi akan mempunyai pengaruh yang lebih besar didalam proses penetapan sasaran.

Dengan adanya partisipasi akan terjadi mekanisme pertukaran informasi, yang dalam hal ini masing-masing manajer akan memperoleh informasi tentang kerja.

---

<sup>43</sup> Sari, Fara Merian, and Mariyati Ibrahim. "Penerapan Manajemen Perubahan Dan Inovasi." *Administrasi Pembangunan*, 2014, 24-29

<sup>44</sup> Karimah, "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam." *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 2015. 34-38

<sup>45</sup> Usman, "Urgensi Manajemen Pembiayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah." *Jurnal Pendidikan Islam*, 2016. <https://doi.org/10.19105/tadris.v11i2.1074.1-16>

<sup>46</sup> Effendy, "Ilmu Komunikasi, Teori Dan Praktek." 12-23

Informasi ini memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang tugas yang akan mereka lakukan. Tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas akan meningkatkan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan<sup>47</sup>. Individu yang memiliki informasi yang berhubungan dengan tugas akan lebih keras dalam berusaha dan jauh lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas dibandingkan individu yang tidak memiliki informasi yang berhubungan dengan tugas. Manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara Anggota dengan atasan langsungnya<sup>48</sup>.

Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Manajemen peran serta (*participative management*) adalah suatu pendekatan manajemen yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan<sup>49</sup>.

Manajemen peran serta memungkinkan Anggota lebih mudah dalam menerima perubahan-perubahan.<sup>50</sup> manajemen peran serta menjadi salah satu kunci pendorong bagi organisasi dan menempatkan Anggota atau manajer pada kedudukan untuk bersikap “*change oriented*” menciptakan hubungan yang damai dan serasi antara manajer dengan bawahannya dan serikat pekerja, meningkatkan komitmen (keterkaitan) Anggota atau manajer pada organisasi, meningkatkan rasa percaya diri kepada manajemen, memudahkan pengelolaan bawahan, meningkatkan mutu komunikasi antara atasan dengan bawahan, meningkatkan kerja sama (*team work*).

Mengetahui lebih dulu tentang diri kita sendiri dan organisasi kita, mengadakan diagnosa hambatan dengan cara mengidentifikasi hambatan tertentu pada masing-masing bidang, menentukan mengapa hambatan itu terjadi atau ada menentukan tingkat atau kualitas hambatan tersebut, menentukan kapan hambatan-hambatan tersebut dapat dihilangkan dengan biaya finansial dan psikologis, menentukan bagaimana menghilangkan hambatannya, menentukan peranan kita sebagai manajer dalam menghilangkan hambatannya, menentukan bagaimana menghilangkan hambatannya, menentukan peranan kita sebagai manajer dalam menghilangkan hambatannya.<sup>51</sup> Ada

---

<sup>47</sup> Gunawan, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya.”

<sup>48</sup> Tambunan et al., “Manajemen Adaptasi Dalam Perubahan Iklim.”

<sup>49</sup> Octaviana and Silalahi, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.” *A Journal of Language, Literature, Culture, and Education*, 2016, 12-14

<sup>50</sup> Gustini and Mauly, “Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dasar.”

<sup>51</sup> Dewi, “Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri.” *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2012.2-8

sepuluh karakteristik yang diperlukan tim dan partisipasi dalam menghasilkan kinerja secara luar biasa dan cepat mencapai tujuan yang diharapkan.

Prinsip, Tujuan dan Sasaran Tim efektif sangat dipengaruhi adanya prinsip, tujuan, dan sasaran yang jelas, sehingga secara sadar anggota tim disatukan oleh kebersamaan misi dan membangun komitmen bersama. Semua anggota tim mengerti dan menyetujui tujuan serta sasaran tim. Keterbukaan dan Konfrontasi Tim efektif sangat dipengaruhi adanya keterbukaan dan saling mempercayai antar anggota tim<sup>52</sup>. Semua anggota mendapatkan informasi yang sama dari akses yang sama pula, serta dapat berkomunikasi dengan lancar dan jelas. Anggota tim bebas untuk mengeluarkan ide-idenya. Eksperimen dan kreativitas selalu digiatkan, anggota lainnya wajib untuk menolong anggota bersangkutan, jika memang ide tersebut logis dan berguna.

Dukungan dan Kepercayaan Tim efektif sangat dipengaruhi adanya dukungan dan kepercayaan antar seluruh anggota tim dengan baik. Pemimpin<sup>53</sup> tidak akan dapat menyelesaikan program dan kegiatan sendiri. Dukungan dan kepercayaan anggota tim sangat diperlukan. Kerjasama, Komunikasi dan Konflik Tim efektif sangat dipengaruhi adanya kerjasama, komunikasi dan konflik. Komunikasi adalah link antar sesama anggota kelompok, sehingga keberadaanya sangat penting. Kemampuan menggunakan komunikasi yang efektif dengan memanfaatkan sarana komunikasi yang ada. Harus mampu membuat konflik yang tidak merusak keutuhan tim. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan jalan konsensus, bersifat konstruktif, dan menerapkan pendekatan menang-menang (*win-win approach*)<sup>54</sup>.

Prosedur kerja dan keputusan yang layak Tim akan efektif mencapai tujuan, ketika anggota selalu mendukung keputusan serta menjalankan prosedur dan pengawasan yang dibuat bersama-sama. Dalam tim diperlukan pemahaman peran, tanggung jawab, dan keterbatasan otoritas masing-masing. Kepemimpinan yang layak Kepemimpinan diri (*personal leadership*) adalah yang lebih utama, dibanding menuntut pemimpin formal yang qualified dalam kelompok. Tim perlu menyediakan pemimpin yang dilandasi prinsip yang kuat dan mencukupi kebutuhan. Review Kerja dan Program secara Reguler. Tim yang efektif harus selalu mengevaluasi fungsi dan proses yang sudah dilakukan secara reguler<sup>55</sup>. Tim efektif mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan dengan baik.

---

<sup>52</sup> Mena, Supriyanto, and Burhhanudin, "Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di Sekolah Dasar."

<sup>53</sup> Fitrah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan."

<sup>54</sup> Konsep Diri dan Komunikasi Interpersonal Siswa SMA Karya Pembangunan Paron Ngawi Tahun Ajaran, Sunariyanto, and Mar, "Konsep Diri Dan Komunikasi Interpersonal Anak TKI."

<sup>55</sup> Sunarijah, "Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0."

Pengembangan Individu Tim akan bekerja efektif jika selalu mengelola peningkatan penghargaan individu<sup>56</sup>. Kegiatan tim tidak hanya fokus pada hasil tetapi juga pada proses dan isi. Hubungan antar kelompok (sosial). Tim akan efektif jika memiliki kemampuan untuk berhubungan dengan lingkungan, baik dengan para atasan, dengan tim lain (sosialisasi dan share) serta lingkungan Organisasi (adaptasi). Kurang kerja sama dengan kelompok lain akan menyebabkan kerja samanya kurang menggairahkan. Ikatan hati secara sinergi. Tim akan efektif jika sesama anggotanya memiliki ikatan hati dengan baik, bahkan secara sinergi mempunyai tanggung jawab moral untuk saling menasihati dan mencapai keberhasilan bersama. Dimasa depan, tim memiliki tumpuan utama pada kredibilitas moral anggotanya.

### C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan makalah tentang “Kerjasama Tim dan Partisipasi Terhadap Kinerja Anggota”, maka pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil kajian pustaka dan teori yang telah dilakukan di bab terdahulu dalam laporan ini. Istilah partisipasi seringkali digunakan untuk memberi kesan mengambil bagian dalam sebuah aktivitas. Mengambil bagian dalam sebuah aktivitas dapat mengandung pengertian ikut serta tanpa ikut menentukan bagaimana pelaksanaan aktivitas tersebut tetapi dapat juga berarti ikut serta dalam menentukan jalannya aktivitas tersebut, dalam artian ikut menentukan perencanaan dan pelaksanaan aktivitas tersebut. Ada sepuluh karakteristik yang diperlukan tim dan partisipasi dalam menghasilkan kinerja secara luar biasa dan cepat mencapai tujuan yang diharapkan. Prinsip, Tujuan dan Sasaran, Keterbukaan dan Konfrontasi, Dukungan dan Kepercayaan, Kerjasama, Komunikasi dan Konflik, Prosedur kerja dan keputusan yang layak, Kepemimpinan yang layak, Review Kerja dan Program secara Reguler, Pengembangan Individu, Hubungan antar kelompok (sosial), Ikatan hati secara sinergi. Kerja sama tim dan partisipasi Anggota yaitu ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut sekaligus terlibat dalam pengambilan keputusan merupakan kemampuan yang harus terus diasah dan masih terdapat ruang untuk perbaikan. Tidak ada artinya Anggota berkemampuan tinggi tetapi tidak bisa bekerja sama dalam tim dan terlibat aktif dalam berpartisipasi di kegiatan organisasi.

### Referensi

- Almasri, M Nazar. “Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam.” *STAI Al-Azhar Pekanbaru*, 2016.
- Asyifa, Nanda. “Implementasi Komunikasi Internal Dalam Membangun Loyalitas Karyawan.” *Wacana* XV, no. 1 (2016): 1–23.  
<http://journal.moestopo.ac.id/index.php/wacana/article/viewFile/38/16>.
- Banawati, Banawati. “Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di

<sup>56</sup> I Made Narsa, “Perubahan Lingkungan Bisnis Dan Pengaruhnya Terhadap Sistem Manajemen Biaya.”<sup>4</sup>

- Sekolah Dasar Muhammadiyah 'Al Bayyin' Tambakboyo Pedan Klaten Tahun 2017/2018." IAIN Surakarta, 2018.
- Daud, Yaakob, and Yahya Don. "Budaya Sekolah, Kepemimpinan Transformasional Dan Pencapaian Akademik Pelajar." *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 2012.
- Dewi, Putu Yulia Angga, and Kadek Hengki Primayana. "Peranan Total Quality Management (Tqm) Di Sekolah Dasar." *Jurnal Penjaminan Mutu* 5, no. 2 (2019): 226–36.
- Dewi, Rosmala. "Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri." *JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2012.
- Effendy. "Ilmu Komunikasi, Teori Dan Praktek." *Komunikasi Dalam Sebuah Organisasi* 1, no. 5 (1990): 1–5.
- Fitrah, Muh. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Penjaminan Mutu* 3, no. 1 (2017): 31–42.
- Gunawan, Rudi. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya." *Agora*, 2016.
- Gustini, Neng, and Yolanda Mauly. "Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dasar." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 4, no. 2 (2019): 229–44.
- H Abuddin Nata, M A. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*. Kencana, 2012.
- I Made Narsa. "Perubahan Lingkungan Bisnis Dan Pengaruhnya Terhadap Sistem Manajemen Biaya." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2000.
- Indonesia, Presiden Republik. "UU Nomor 25 Tahun 2009 Tentang"Pelayanan Publik"." *UU Nomor 25 Tahun 2009 Tentang"Pelayanan Publik"*, 2009.
- Karimah, Ummah. "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam." *AL-MURABBI: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 2015.
- Khori, Ahmad. "Manajemen Strategik Dan Mutu Pendidikan Islam." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2018): 75–99. <https://doi.org/10.14421/manageria.2016.11-05>.
- Konsep Diri dan Komunikasi Interpersonal Siswa SMA Karya Pembangunan Paron Ngawi Tahun Ajaran, Studi, Budi Sunariyanto, and Rela Mar. "Konsep Diri Dan Komunikasi Interpersonal Anak TKI." *Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih Bahasa: Istiwidayanti & Sijabat, Max R. (Jakarta:Penerbit Erlangga, 2000.
- Malla, H AB Andi. "Madrasah Dalam Sistem Pendidikan Nasional." *Inspirasi* 10, no. 1 (2010): 165–74. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/INSP/article/view/2798/0>.
- Mena, Yandris, Achmad Supriyanto, and Burhhanudin Burhhanudin. "Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di Sekolah Dasar." *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan* 1, no. 11 (2016): 2194–99.
- Muhaimin, M A. *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Prenada Media, 2015.
- Ni'mah, Miftahun. "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja." *Jurnal Psikologi* 37, no. 1 (2010).
- Noor, Munawar. "Pemberdayaan Masyarakat." *Ilmiah CIVIS*, 2011.
- Octaviana, Maria, and Desri Kristina Silalahi. "Kepemimpinan Transformasional Kepala

- Sekolah.” *A Journal of Language, Literature, Culture, and Education*, 2016.
- Pratiwi, Sri Nurabdiah. “Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah.” *Jurnal EduTech Maret*, 2016.
- Ringgawati, Vera Mei. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan: Studi Multisitus Di SMAN 1 Blitar Dan SMAN 1 Sutojayan.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2016.
- Saharia Ismail. “Pembangunan Insan Dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan.” *Journal of Human Capital Development*, 2015. <https://doi.org/ISSN: 1985-7012>.
- Samsirin. “Konsep Mutu Dan Kepuasan Pelanggan Dalam Pendidikan Islam.” *Jurnal At-Ta’dib*, 2015. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21111/at-tadib.v10i1.336>.
- Sari, Fara Merian, and Mariyati Ibrahim. “Penerapan Manajemen Perubahan Dan Inovasi.” *Administrasi Pembangunan*, 2014.
- Stie Trisakti. “Manajemen Humas (Public Relations) Di Lembaga Pendidikan.” *Medis Bisnis*, 2011.
- Sulaiman, Ahmad, and Udik Budi Wibowo. “Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Universitas Gadjah Mada.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2016): 17–32.
- Sunarijah, Sunarijah. “Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0.” *Ta’dibia: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam* 8, no. 2 (2018): 15–26.
- Sutikno, Tri Atmadji. “Manajemen Strategik Pendidikan Kejuruan Dalam Menghadapi Persaingan Mutu.” *Teknologi Dan Kejuruan* 36, no. 1 (2013): 87–96.
- Syuhud, A Fatih. “Tantangan Pendidikan Islam Di Era Globalisasi.” *Islam Zeitschrift Für Geschichte Und Kultur Des Islamischen Orients* 13, no. 1 (2008): 1–11.
- Tambunan, Parlindungan, Hendi Suhendi, Bambang Edy Siswanto, and Yunita Lisnawati. “Manajemen Adaptasi Dalam Perubahan Iklim.” *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 2011.
- Tien, Yean Chris. “Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan.” *Manajer Pendidikan* 9, no. 4 (2015).
- Triwiyanto, Teguh. “Pemetaan Mutu Manajemen Berbasis Sekolah Melalui Audit Manajemen Pendidikan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2013.
- Tyagita, Brigitta Putri Atika, and Ade Iriani. “Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah.” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 2 (2018): 165–76.
- Umar, Mardan, and Feiby Ismail. “Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming Dan Joseph Juran).” *Jurnal Ilmiah Iqra’* 11, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.30984/jii.v11i2.581>.
- Usman, Jamiludin. “Urgensi Manajemen Pembiayaan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah.” *Jurnal Pendidikan Islam*, 2016. <https://doi.org/10.19105/tadris.v11i2.1074>.
- Widodo, Hendro. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Sleman.” *Metodik Didaktik: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An* 13, no. 2 (2018).
- Zulkarnain, Wildan. “Layanan Khusus Peserta Didik Sebagai Penguat Manajemen Pendidikan.” *Dari Ap. Fip. Um. Ac. Id/Wp-Content/Uploads/.../4-Wildan-Zulkarnain. Pdf*, 2016.