



MEMBANGUN KERJASAMA TIM DI LEMBAGA PENDIDIKAN PADA ERA REVOLUSI 4.0

Lutfi Firdausi, Sulistyorini
Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
Email. al_boyox2000@yahoo.com, tyorinis261@gmail.com

Abstract

In the process of interaction between a subsystem and another subsystem there is no guarantee that there will always be a conformity or match between the executing individuals. At any moment tensions may arise, both between individuals and between groups within the organization. Many factors are behind the emergence of incompatibility or tension, including different personal traits, differences in interests, poor communication, differences in values, and so on. In order for the organization to perform effectively, the interdependent individuals and groups must create a mutually supportive working relationship, towards the achievement of the organization's goals. The main challenge related to the aspect of educational institutions is to create a conducive culture and create an atmosphere that supports teamwork. The high-performance team consists of people who are truly experts in their fields, this team consists of members who have complementary skills and abilities. The foundation of a successful work team by prioritizing human relationships, effective teams are respecting each other, building discipline and building commitment so that the team can work effectively.

Keywords: Leadership, Effective Team

Abstrak

Dalam proses interaksi antara suatu subsistem dengan subsistem lainnya tidak ada jaminan akan selalu terjadi kesesuaian atau kecocokan antara individu pelaksananya. Setiap saat ketegangan dapat saja muncul, baik antar individu maupun antar kelompok dalam organisasi. Banyak faktor yang melatar belakangi munculnya ketidakcocokan atau ketegangan, antara lain sifat-sifat pribadi yang berbeda, perbedaan kepentingan, komunikasi yang buruk, perbedaan nilai, dan sebagainya. Agar organisasi dapat tampil efektif, maka individu dan kelompok yang saling tergantung itu harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain, menuju pencapaian tujuan organisasi. Tantangan utama yang berhubungan dengan aspek Lembaga Pendidikan adalah menciptakan budaya yang kondusif serta menciptakan suasana yang mendukung kerja tim. Tim dengan kinerja tinggi terdiri dari orang-orang yang benar-benar ahli dibidangnya, tim ini terdiri dari para anggota yang mempunyai keahlian dan kecakapan yang saling melengkapi. Fondasi dari sebuah tim kerja yang sukses dengan mengedepankan hubungan antar manusia, tim efektif adalah saling menghargai satu dengan lainnya, membangun disiplin serta membangun komitmen agar tim dapat bekerja secara efektif. Kata kunci: Kepemimpinan, Tim efektif.

Kata Kunci:kerjasama, tim, era revolusi

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan, karena dengan pendidikan lah manusia mampu menjalani kehidupan dengan baik dan terarah (Saihu, 2019). Serta dengan adanya pendidikan bisa menjadi bekal manusia dalam mengarungi kehidupan, dan membangun peradaban yang cerdas dan bermoral. Dan Pendidikan adalah gerbang menuju kehidupan yang lebih baik, karena pendidikan yang baik akan menghasilkan yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah/madrasah dimana diselenggarakan proses Pembelajaran” atau “tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”(Syarofi, 2021).

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, yang merupakan salah satu faktor penentu mutu sumber daya manusia (Widiansyah, 2018). Melalui lembaga ini para peserta didik, baik secara mental maupun intelektual, digembleng agar dapat mencapai mutu sesuai target yang ditetapkan sekolah. Sementara itu, apabila kita amati kondisi sumber daya manusia Indonesia kualitas manusia Indonesia yang belum begitu memuaskan telah menjadi berita rutin di berbagai media(Maimunah, 2018). Sebenarnya salah satu penyebab sekaligus kunci utama rendahnya kualitas manusia Indonesia adalah kualitas pendidikan yang rendah(Priarni, 2017).

Tujuan pendidikan berkaitan dengan perubahan yang diharapkan oleh apapeserta didik setelah mengalami proses pendidikan, baik terkait dengan perkembangan pribadia maupun kehidupna sosial dimana individu itu berada. Mengingat pentingnya pendidikan dalam upaya mengangkat

harkat dan martabat serta menyiapkan manusia yang memiliki intelektualitas, spriitualitas dan akhlakul Karimah, maka pendidikan semacam ini harus benar-benar memiliki kualitas, baik kualitas kurikulum, output maupun kualitas dalam kerja tim di lembaga pendidikan(Mardiyah, 2021).

Kerjasama biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak ingin dicapai(Sulaksono, 2015). Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerjasama kelompok, karena semua penggerak organisasi adalah manusia, bukan mesin, komputer atau yang lainnya. Dan secara psikologis, manusia terbagi dalam tiga sifat, yaitu manusia sebagai individual manusia sebagai insan sosial dan mansuai sebagai insan berkebutuhan(Abdul Aziz et al., 2021). Sebagai insan individual, manusia memiliki harga didi, memiliki sifat mau menang sendiri, egois dan lain sebagainya. Sebagai insan berkebutuham manusia

diharapkan untuk taat beribadah, mebgikuti jaran-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Sebagai insan sosial, manusia dituntut untuk memapu berinteraksi, membangun persahabatan, kerjasama, saling menghargai, baik didalam keluarga, ditempat kerja maupun dilingkungan tempat tinggalnya.

Kerjasama dalam suatu tim merupakan keunggulan kompetitif yang tertinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan (Aldi, 2005). Bahkan ada yang menggambarkan kekuatan suatu tim sebagai berikut : “ Jika kamu dapat membuat semua orang di suatu organisasi menuju ke arah yang sama, kamu dapat menguasai industri apapun, di pasar manapun, menghadapi persaingan seperti apa dan kapanpun “. Membangun suatu tim yang kuat sangat dimungkinkan dan sebenarnya sederhana, tetapi memang sulit untuk diwujudkan. Karena kerja sama tim atau kelompok merupakan cara untuk menguasai beberapa perilaku anggota atau orang-orang dalam suatu organisasi yang tidak sama, yang secara teoritis tidak rumit, tetapi

sangat sulit diterapkan dalam kenyataan sehari-harinya (Lesmana, 2021). Kerja sama tim atau kelompok yang baik akan tercipta jika setiap anggota tim atau kelompok memiliki komitmen yang sama (Poernomo & Timur, 2006). Oleh karena itu dalam melakukan kerja sama tim atau kelompok lebih banyak membutuhkan keberanian, ketekunan dan kedisiplinan.

Lingkungan kerja dan organisasi yang mampu menciptakan rasa nyaman dan saling mendukung dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi (Apriliana & Nugroho, 2022). Budaya organisasi akan menjadi pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada didalam organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya, sehingga nilai-nilai dalam budaya organisasi yang diterapkan pada karyawan akan berpengaruh terhadap kohesivitas kelompok (Jayanti, 2013). Apabila organisasi tersebut kuat maka kekohesifan kelompok semakin kuat.

Metode Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian kepustakaan (*library research*). Karena yang diteliti adalah teks tertulis dalam bentuk korpus (data yang digunakan sebagai sumber bahan penelitian), maka metodologi yang digunakan adalah berdasarkan penelitian kepustakaan (Zed, 2004). Penelitian kepustakaan merupakan rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan bahan pustaka, pembacaan catatan dan pengolahan bahan penelitian.

Hasil Penelitian

Perilaku Individu dalam Kelompok

Larry Lozette mengemukakan tentang faktor-faktor yang dapat menyebabkan kegagalan tim, yaitu sebagai berikut (1) Anggota tidak memahami tujuan dan misi tim, (2) anggota tidak memahami

peran dan tanggung jawab yang dipikulnya, (3) anggota tidak memahami bagaimana mengerjakan tugas atau bagaimana bekerja sebagai bagian dari suatu tim, dan (4) anggota menolak peran dan tanggung jawabnya (Hidayat et al., 2018).

Karakteristik Tim dalam Lembaga Pendidikan

Dalam sebuah lembaga pendidikan, kerjasama tim sangat diperlukan namun demikian dalam mewujudkan kerja tim dibutuhkan sebuah kunci utama yaitu saling percaya dan kepercayaan (Fridiyanto, 2021). Tim membutuhkan sistem kepercayaan internal, sehingga kepercayaan akan dapat meminimalisir pengawasan perilaku individu lembaga pendidikan. Dengan demikian, dalam lembaga pendidikan harus mampu melihat karakteristik masing-masing dari kerja tim yang ada di lembaga pendidikan. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Istanto, dkk, bahwasanya Tim yang efektif harus memiliki karakteristik tim sebagai berikut:

1. Partisipasi tinggi, banyak diskusi dan semua orang didorong untuk berpartisipasi
2. Mendengarkan anggota dengan teknik mendengarkan yang efektif, seperti mempertanyakan, membuat uraian dan meringkat untuk menggali ide-ide
3. Komunikasi terbuka, membuat tim merasa bebas untuk mengekspresikan perasaan mereka mengenai pelaksanaan tugas atau operasi tim sehingga agenda tersembunyi dapat dikurangi.
4. Kejelasan peran dan tugas kerja. Peran dan tugas kerja setiap anggota tim harus benar-benar jelas sehingga dalam pelaksanaannya pun dapat dipertanggungjawabkan. Apabila tugas seseorang jelas, pembagian pekerjaan dapat didistribusikan kepada anggota tim.
5. Berbagi kepemimpinan. Kendati tim memiliki pemimpin formal, praktik kepemimpinan diatur sesuai dengan pergantian fungsi dan tergantung pada keadaan. Kepemimpinan membutuhkan perilaku yang tepat dan dapat membangun norma-norma positif.

6. Penilaian diri dilakukan secara berkala. Ada saatnya tim berhenti untuk memeriksa seberapa baik tim berfungsi dan mengetahui adanya kemungkinan gangguan terhadap efektifitas tim (Istanto, Murjani, Arbainsyah, 2022).

Membangun Kerjasama Tim dalam Lembaga Pendidikan

Segala bentuk usaha atau lembaga pendidikan dapat memiliki sebuah tim. Asalkan memang dalam lembaga pendidikan sudah dapat dikendalikan dan ditangani (Yaqin, 2016). Dengan demikian pembagian kerja tim dapat dilakukan secara efektif dan merata. Sehingga tidak akan lagi terjadi sebuah kesalahan dalam melakukan dan bertindak sesuai dengan fungsinya.

Apabila sebuah usaha dirasa sudah berkembang pesat, jangan ragu untuk membangun tim kerja yang efektif dan kuat (Arinda, 2022). Tim kerja yang efektif dan kuat akan memberikan pengaruh besar dalam perkembangan suatu perusahaan, terutama dalam lembaga pendidikan.

Membentuk tim efektif hal penting yang harus diperhatikan yaitu membagi kepada personil tentang kepedulian mencapai tujuan secara berkualitas, merefleksikan bagaimana sebuah tim kerja yang efektif dalam praktik, menyatukan pengalaman setiap personil (Sumar, 2018). Ada beberapa cara dalam membentuk dan membangun kerja tim, diantaranya sebagai berikut:

1. Membangun komunikasi

Mengingat pentingnya informasi dalam kehidupan dalam lembaga pendidikan yang dapat kita peroleh melalui komunikasi, hal yang terpenting adalah bagaimana kita dapat memperbaiki keefektifan sebagai komunikator. Beberapa hal yang dapat dilakukan sebagai komunikator yang lebih baik, diantaranya

Pertama, memberikan pesan secara jelas dan singkat dan menghindari penggunaan bahasa atau logat golongan tertentu ketika berkomunikasi dengan seseorang yang tidak familiar dengan istilah atau ucapan tertentu. Kedua, perbaiki kemampuan mendengarkan yang kita miliki, belajar untuk mendengarkan secara aktif, ketiga, kita dapat meminimumkan masalah yang berlebihan dengan menggunakan seseorang gatekeepers yaitu individu yang mengontrol arus informasi kepada pihak lain. Keempat, dengan menggunakan teknik yang dapat meningkatkan komunikasi kita, misalnya melalui sistem saran, corporate hot line dan survey karyawan. Kelima, dengan meningkatkan hubungan dengan pihak yang lain. Keenam, keefektifan komunikasi kita dapat dikembangkan dengan menggunakan peran teknologi, misalnya video sebagai mediator komunikasi.

2. Membangun komitmen

Kepala sekolah dan anggota harus memiliki komitmen. Dengan menjadi orang yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan, bukan sebagai beban dan kewajiban akan tetapi sarana berkarya dalam mengembangkan diri, bahwasanya orang-orang yang berkomitmen akan mencapai kepuasan kerja (Rini, 2006). Anggota tim yang memiliki komitmen tinggi bentuk keterlibatan yang tinggi dalam perusahaan. Tim tersebut bekerja bukan karena perintah, tetapi memiliki motivasi yang bukan berasal dari eksternal melainkan dari internal yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Dalam satu tim, idelanya terdapat tujuan dan ada kemauan serta komitmen antara pemimpin dan anggota tim.

3. Memberikan Motivasi

membangkitkan motivasi kepada guru dan tenaga pendidik untuk meningkatkan dan menjalankan tugas dan fungsinya. Kepala sekolah harus mampu mengkomunikasikan dan memberikan arahan dengan bahasa sederhana kepada guru untuk menumbuhkan

rasa saling membutuhkan, dan berkepentingan serta kreatif dalam menggerakkan guru. Hal tersebut dapat membangkitkan motivasi kinerja para guru. Selain itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana inovatif dan kondusif dalam melaksanakan kegiatan disekolah.

4. Memberikan Penghargaan

Lembaga pendidikan yang efektif akan menyadari bahwa pemberian penghargaan jauh lebih penting ketimbang menghukum atau menyalahkan. Penghargaan dan insentif akan mendorong munculnya perilaku positif dan dalam beberapa hal akan mengubah perilaku dalam kerja tim yang ada di lembaga pendidikan. penghargaan yang diberikan kepada guru dan tenaga pendidik tidak harus berupa materiil, melainkan juga dapat berupa non materiil. Penghargaan non materiil dapat berupa pemberian sertifikat penghargaan dan lencana. Penghargaan non materiil dapat pula diberikan dalam bentuk nominasi guru terbaik terbaik secara berkala (Mulyasa, 2011).

Mengerjakan secara berkelompok akan memudahkan serta memberi keringanan kepada sebuah lembaga. Apalagi lembaga pendidikan memiliki Sumber daya manusia yang ahli di bidangnya. Sudah dapat dipastikan, lembaga pendidikan yang dikelola akan berkembang pesat dan meraih sebuah kesuksesan (Suwarno, 2021). Meskipun Sumber daya Manusia yang dimiliki oleh lembaga pendidikan mampu, namun tidak memiliki kekompakan justru akan lebih mudah untuk hancur. Oleh karena itu, perlu motivasi dan langkah-langkah dalam membangun kerjasama tim yang efektif, diantaranya:

1. Membangun Kepercayaan Dan Saling Menghormati Didalam sebuah tim didirikan berdasarkan kepercayaan antar sesama yang kuat. Disamping itu setiap anggota tim akan lebih

baik lagi jika saling menghormati posisi masing-masing. Dengan kuatnya rasa saling percaya dan saling menghormati maka akan mempermudah bekerja sama dengan sesama dan pemimpin dapat mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh anggota tim dengan baik

2. Mengatur Ekspektasi Bersama Tentunya setiap orang mempunyai semangat pencapaian karir yang berbeda, maka akan lebih baik menyelaraskan ekspektasi dalam tim. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apa yang mereka harapkan dari setiap kegiatan bekerjasama dalam tim. Tentunya tak hanya mengatur ekspektasi saja, tetapi juga berusaha secara bersama-sama untuk memenuhinya.

3. Pemimpin Tim Dapat Memfasilitasi Komunikasi Diantara Anggota Tim Hal ini penting untuk menciptakan atmosfer komunikasi yang terbuka, jujur dan saling menghormati. Setiap anggota tim berhak untuk mengekspresikan dirinya dalam bentuk pemikiran, opini, bahkan hingga solusi yang menjawab permasalahan yang ditemui kelompok. Mereka juga terbuka untuk mendengar dan didengarkan untuk memahami masing-masing buah pikiran. Selain itu, suasana keterbukaan dimana anggota tim juga dapat mengajukan sejumlah pertanyaan untuk klarifikasi ide-ide yang dilemparkan. Hal ini justru lebih baik dibandingkan sikap mematahkan setiap ide yang muncul ke permukaan

4. Menanamkan Sikap Saling Memiliki Dalam Kelompok (Sense Of Belonging) Anggota tim yang telah mendapatkan ekspektasi dan komunikasi yang jelas mengenai tujuan grup akan memiliki komitmen akan tindakan dan aksi tim. Sikap saling memiliki akan semakin mendalam saat anggota tim menghabiskan waktu bersama mengembangkan norma atau panduan yang berlaku pada tim secara bersama. Selain itu, pemimpin tim sebaiknya mengikut sertakan anggota tim dalam proses

pengambilan keputusan sebagai realisasi dari kerja rekan satu tim seiring dengan berjalannya waktu. Untuk sama tim bersama. membangun kerjasama kelompok, ada beberapa hal

5. Melihat Sisi Positif Dari Perbedaan Pendapat yang perlu dilakukan antara lain, membangun rasa Perbedaan mendasar dari bekerja sama dengan saling percaya, saling pengertian, keterbukaan, bekerja sendiri adalah jumlah kepala yang kejujuran dan keberanian, membangun komunikasi, menuangkan ide ke dalam pekerjaan. Perbedaan realisasi diri, motivasi, saling ketergantungan dan lain pendapat merupakan dua sisi pada koin, dapat sebagainya.

dipandang sebagai hambatan atau sebagai manfaat. Sebaiknya kita memasang kaca mata positif dalam memandang suatu fenomena

Daftar Pustaka

dalam berinteraksi dengan sejumlah orang, hal ini Abdul Aziz, A. Z., Tamsik Udin, T. U., Sumaya, P. S., & berarti bahwa ada sudut pandang lain yang bisa others. (2021). *Pemberdayaan berkelanjutan Pada Rukun Warga Perumahan Melalui Gotong Royong di era Pandemi*. CV. Elsi Pro.

badan

Aida Lasmi, Habib Bayhaqi, S. (2022). *Membangun*

6. Pengkajian Performa Tim Dan Umpan Balik Setelah selesai kerja sama tim, jangan lupa untuk mengkaji ulang performa ekspektasi dan tujuan tim. Juga jangan lupa meminta umpan balik dari rekan-rekan tim Anda. Hal ini perlu untuk mengukur apakah pencapaian kinerja tim Anda. Nah, dari sinilah Anda bisa melihat ruang untuk memperbaiki kinerja untuk proyek tim selanjutnya. Disamping itu, setelah melihat kinerja tim, Anda bisa memberikan reward (hadiah) dan insentif seperlunya agar memotivasi seluruh anggota tim untuk kinerja yang lebih baik di masa depan dan sebagai bukti penghargaan atas kerja sama (Aida Lasmi, Habib Bayhaqi, 2022).

Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi. *Dawatuna: Journal of Communication And Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45.

Aldi, B. E. (2005). Menjadikan manajemen pengetahuan sebagai keunggulan kompetitif perusahaan melalui strategi berbasis pengetahuan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi (JSMO)*, 2(Nomor 1), 58–68.

Apriliana, F. A. F., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, BUdaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Salah Satu Perusahaan Asuransi Di Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).

Arinda. (2022). *Jangan Bekerja Sendiri: Saatnya Membangun Tim yang kuat untuk menunjang suksesmu*. EElementa Media.

Kesimpulan

Kemampuan membina hubungan antar manusia menjadi perekat untuk menyatukan anggota tim. Dalam membangun hubungan yang terpenting adalah sikap saling menghargai, yang selanjutnya dapat meletakkan landasan bagi suatu hubungan yang baik. Hubungan yang baik membutuhkan pengalaman bersama diantara rekan-

Fridiyanto, A. dan. (2021). *Perilaku Organisasi*. Literasi Nusantara.

Hidayat, B., Magister, P., Psikologi, P., & Pagar, K. S. (2018). *Membangun Kerjasama Tim*. Diambil Tanggal, 24.

Istanto, Murjani, Arbainsyah, ahmad yani. (2022).

Karkarakteristik Tim Yang Efektif Untuk Meningkatkan

- Mutu Pendiidkan Di Sekolah. *Al-Afkar: Journal of Islamic Studies*, 5(3), 187–195.
- Jayanti, R. D. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi pada pabrik gula Tjoekir Jombang). *EKSIS Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(3), 1–45.
- Lesmana, G. (2021). Dinamika Kelompok. *Kumpulan Buku Dosen*, 2(1).
- Maimunah, M. P. I. (2018). Peran Sekolah Unggul Sebagai Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Human Sustainability Procedia*.
- Mardiyah, A. (2021). Manajemen Pendidikan Keorangtuaan Menuju Keluarga Yang Ramah Anak Di Kelompok Bermain. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(3), 459–469.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi aksara.
- Poernomo, E., & Timur, A. (2006). Pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 6(2), 102–108.
- Priarni, R. (2017). Aplikasi Total Quality Management Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *INSPIRASI: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 185–202.
- Rini, W. A. (2006). Kepemimpinan yang membangun tim. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(2), 66–75.
- Saihu, S. (2019). Konsep Manusia Dan Implementasinya Dalam Perumusan Tujuan Pendidikan Islam Menurut Murtadha Muthahhari. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 197–217. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i2.54>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan Kinerja*. Deepublish.
- Sumar, W. T. (2018). *Strategi Pemimpin dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifian Lokal:(Budaya Huyula)*. Deepublish.
- Suwarno, S. A. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam: teori, Konsep dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam*. CV. Adanu Abimata.
- Syarofi, M. S. R. (2021). *Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Menghadapi Persaingan Pendidikan Era Millennial di MTs NU TBS Kudus*. IAIN KUDUS.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 229–234.
- Yaqin, N. (2016). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. Madinah: Jurnal Studi Islam*, 3(2), 93–105.
- Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. yayasan Obor Indonesia.

