



## Sinergi Kolektif: Urgensi dan Strategi Penguatan Kerja Tim dalam Meningkatkan Mutu Kelembagaan di Madrasah Ibtidaiyah

Ima Rosila<sup>1\*</sup>, Ria Ratna Ningtyas<sup>2</sup>, Ahmad Ta'rifin<sup>3</sup>, Elis Nursetialloh<sup>4</sup>,  
Khasan Nuzaki<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan, Indonesia

Email : [imarosila@gmail.com](mailto:imarosila@gmail.com)<sup>1</sup> , [riaratna519@gmail.com](mailto:riaratna519@gmail.com)<sup>2</sup> , [ahmad.tarifin@uingusdur.ac.id](mailto:ahmad.tarifin@uingusdur.ac.id)<sup>3</sup> ,  
[elisnursetialloh@uingusdur.ac.id](mailto:elisnursetialloh@uingusdur.ac.id)<sup>4</sup> , [khasannuzaki@mhs.uingusdur.ac.id](mailto:khasannuzaki@mhs.uingusdur.ac.id)<sup>5</sup>

\*Penulis Korespondensi: [imarosila@gmail.com](mailto:imarosila@gmail.com)

**Abstract.** *Teamwork is a fundamental element and a strategic pillar in the governance of educational institutions, particularly at the Madrasah Ibtidaiyah (MI) level, which demands the integration of religious values and national academic standards. This article aims to deeply analyze the urgency of team formation, the dynamics of the effective team-building process, and strategies for maintaining team cohesion to support the success of Islamic primary education organizations. This research employs a descriptive qualitative approach through literature reviews and in-depth interviews with a limited number of informants competent in madrasah management. Through the analysis of literature and field data, it was found that the urgency of teamwork in MI lies not only in administrative efficiency but also in creating an adaptive and collaborative learning environment. The results indicate that a solid work team significantly enhances the quality of learning through the exchange of ideas between teachers and staff, strengthens internal coordination systems often hindered by bureaucracy, and optimizes human resource development through knowledge transfer among members. Furthermore, this study identifies three main pillars for successful teamwork in MI: first, participative leadership capable of embracing all aspirations of the madrasah community; second, open communication that minimizes internal conflict; and third, clear task distribution based on individual competence (the right man on the right place). These findings provide practical implications for madrasah heads to prioritize a collective work culture over individualistic efforts to achieve accreditation targets and a vision of superior Islamic education in the contemporary era.*

**Keywords:** *Educational Management; Learning Quality; Madrasah Ibtidaiyah; Participative Leadership; Teamwork.*

**Abstrak.** Kerja tim merupakan elemen fundamental dan pilar strategis dalam tata kelola lembaga pendidikan, khususnya pada tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang menuntut integrasi antara nilai-nilai agama dan standar akademik nasional. Artikel ini bertujuan untuk membedah secara mendalam urgensi pembentukan tim kerja, dinamika proses pembentukannya, serta strategi pemeliharaan kohesi tim guna mendukung keberhasilan organisasi pendidikan dasar Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka dan wawancara mendalam terhadap informan terbatas yang kompeten di bidang manajemen madrasah. Melalui analisis literatur dan data lapangan, ditemukan bahwa urgensi kerja tim di MI tidak hanya terletak pada efisiensi administratif, tetapi juga pada penciptaan lingkungan belajar yang adaptif dan kolaboratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tim kerja yang solid secara signifikan mampu mendongkrak mutu pembelajaran melalui pertukaran ide antar guru dan staf, memperkuat sistem koordinasi internal yang selama ini sering terhambat oleh birokrasi, serta mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia melalui transfer pengetahuan antar anggota. Lebih lanjut, penelitian ini mengidentifikasi tiga pilar utama keberhasilan kerja tim di MI: pertama, kepemimpinan partisipatif yang mampu merangkul seluruh aspirasi warga madrasah; kedua, komunikasi terbuka yang meminimalisir konflik internal; dan ketiga, pembagian tugas yang jelas berbasis kompetensi individu (the right man on the right place). Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi kepala madrasah untuk lebih memprioritaskan budaya kerja kolektif daripada kerja individualistik demi mencapai target akreditasi dan visi pendidikan Islam yang unggul di era kontemporer.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Partisipatif; Kerja Tim; Madrasah Ibtidaiyah; Manajemen Pendidikan; Mutu Pembelajaran.

## **1. PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, di mana sekolah atau madrasah berfungsi sebagai wadah formal dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dan nilai-nilai moral. Dalam konteks pendidikan Islam di Indonesia, Madrasah Ibtidaiyah (MI) memegang peran krusial sebagai lembaga pendidikan dasar yang mengintegrasikan kurikulum umum dengan pendidikan agama yang mendalam. Keberhasilan dalam mengelola tantangan ini tidak dapat bertumpu pada kinerja individu semata, melainkan memerlukan sinergi dari seluruh komponen yang ada di dalam madrasah tersebut. (APRIYANI et al., 2024)

Di era globalisasi yang penuh dengan perubahan cepat, lembaga pendidikan dituntut untuk menjadi organisasi yang dinamis dan adaptif. Madrasah Ibtidaiyah sering kali menghadapi tantangan kompleks, mulai dari pemenuhan standar akreditasi, peningkatan kompetensi pedagogik guru, hingga pembentukan karakter religius peserta didik. Kompleksitas tugas ini menjadikan kerja tim (teamwork) bukan lagi sekadar pilihan, melainkan sebuah kebutuhan strategis yang harus diimplementasikan agar setiap kebijakan dan program kerja madrasah dapat terlaksana secara efektif dan efisien. (Sulaiman et al., 2025)

Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya hambatan dalam membangun kolaborasi yang solid. Fenomena kerja individualistik, kurangnya koordinasi antar lini, hingga gaya kepemimpinan yang bersifat instruktif masih sering ditemukan di lingkungan madrasah. Hal ini mengakibatkan potensi sumber daya manusia yang ada tidak terdistribusi dengan optimal, sehingga mutu pembelajaran cenderung stagnan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana cara membangun dan memelihara tim kerja yang memiliki kohesi tinggi dalam ekosistem pendidikan Islam. (Supriyadi, 2024a)

Kerja tim yang efektif dalam pengelolaan madrasah melibatkan keterpaduan antara kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian peran yang jelas. Melalui tim yang terorganisir, beban kerja yang besar dapat didistribusikan secara proporsional sesuai dengan keahlian masing-masing individu. Sinergi ini tidak hanya berdampak pada aspek manajerial, tetapi juga langsung menyentuh kualitas interaksi di dalam kelas. Guru yang merasa didukung oleh tim yang solid cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dalam berinovasi dan mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif bagi siswa. (Izzudin, 2024)

Penelitian ini memfokuskan kajian pada urgensi dan proses pembentukan tim kerja yang efektif dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Melalui eksplorasi studi pustaka dan wawancara dengan para praktisi manajemen madrasah, artikel ini berusaha menggali strategi praktis yang dapat diterapkan untuk menjaga solidaritas kerja di tingkat

pendidikan dasar. Fokus utama kajian adalah bagaimana variabel-variabel seperti kepemimpinan partisipatif dan keterbukaan komunikasi mampu menjadi katalisator dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di Madrasah Ibtidaiyah. (Kasmita et al., 2023)

Dengan membedah faktor-faktor keberhasilan kerja tim, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi para kepala madrasah dan pendidik dalam mengoptimalkan organisasi mereka. Pencapaian visi dan misi madrasah yang unggul memerlukan komitmen kolektif yang terjaga dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, pendahuluan ini mengarahkan pembaca untuk memahami bahwa keberhasilan sebuah Madrasah Ibtidaiyah sangat bergantung pada seberapa kuat keterikatan dan kerja sama yang terjalin di antara seluruh personel di dalamnya.

Tujuan utama dari penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis secara mendalam urgensi dan peran strategis kerja tim sebagai elemen fundamental dalam pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah (MI). Melalui kajian ini, penulis berupaya mendeskripsikan proses pembentukan tim yang efektif serta merumuskan strategi praktis dalam memelihara kohesi tim guna mendukung keberhasilan organisasi pendidikan dasar Islam. Selain itu, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor kunci yang memengaruhi efektivitas kolaborasi, seperti pola kepemimpinan partisipatif, keterbukaan komunikasi, dan ketepatan pembagian tugas berbasis kompetensi. Secara lebih luas, penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan rekomendasi manajerial bagi para pengelola madrasah dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia demi meningkatkan mutu pembelajaran dan mencapai visi pendidikan yang unggul di era kontemporer.

## **2. TINJAUAN LITERATUR**

Konsep Kerja Tim dalam Organisasi Pendidikan Kerja tim (teamwork) didefinisikan sebagai sekumpulan individu yang bekerja sama secara interdependen untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, kerja tim melibatkan kolaborasi antara kepala madrasah, guru, dan staf kependidikan. Menurut teori dinamika kelompok, efektivitas sebuah tim sangat bergantung pada kematangan kolektif dan kemampuan anggota untuk menekan ego pribadi demi kepentingan visi lembaga. Di Madrasah Ibtidaiyah, kerja tim bukan sekadar pembagian tugas teknis, melainkan bentuk manifestasi dari konsep syura (musyawarah) yang bertujuan untuk menciptakan kemaslahatan dalam proses transmisi ilmu pengetahuan. (Nurlaili, 2023)

Urgensi Kolaborasi di Lembaga Pendidikan Dasar Islam Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah memiliki keunikan tersendiri karena harus menyeimbangkan standar pendidikan nasional dengan muatan lokal keagamaan. Hal ini menciptakan beban kerja yang kompleks yang tidak mungkin dipikul secara individual. Literasi manajerial menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang menerapkan budaya kerja kolaboratif memiliki tingkat adaptivitas yang lebih tinggi terhadap perubahan kurikulum dibandingkan lembaga yang bersifat sentralistik. Kerja tim yang baik menjadi motor penggerak dalam peningkatan mutu pembelajaran dan efektivitas manajerial madrasah. (Supriyadi, 2024b)

Tahapan Pembentukan Tim yang Efektif Teori pengembangan tim dari Bruce Tuckman, yang mencakup tahapan forming, storming, norming, dan performing, sangat relevan dalam pembentukan tim di MI. Proses ini dimulai dari pengenalan visi, pengelolaan konflik internal yang mungkin muncul akibat perbedaan persepsi, hingga tercapainya konsensus mengenai aturan main di lingkungan madrasah. Pembentukan tim yang efektif memerlukan identifikasi kompetensi yang tepat sehingga setiap guru dan staf ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*). (Engelien Yusniar Permanasari & Soebiantoro, n.d.)

Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan di mana pimpinan madrasah melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) para guru terhadap madrasah. Keberhasilan gaya kepemimpinan ini sangat didukung oleh komunikasi organisasi yang terbuka. Komunikasi yang efektif berfungsi sebagai jembatan untuk meminimalisir distorsi informasi dan konflik antarpribadi, yang pada akhirnya akan memperkuat kohesi dan solidaritas tim dalam mencapai target akreditasi maupun kualitas lulusan.

Mutu Pembelajaran dan Pengembangan SDM Mutu pembelajaran dalam ekosistem madrasah berkaitan erat dengan kapasitas sumber daya manusia di dalamnya. Kerja tim berperan sebagai sarana *peer learning* atau pembelajaran sejawat, di mana terjadi transfer pengetahuan dan pengalaman antar guru senior dan junior. Melalui tim kerja yang solid, pengembangan profesi guru dapat berjalan lebih organik dan berkelanjutan. Sinergi ini secara langsung berdampak pada inovasi metode pengajaran di kelas, yang menjadi indikator utama keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dasar. (Hidayat & Ibrahim, 2023)

### **Argumen / Hipotesis**

Penelitian ini berpijak pada argumen utama bahwa kerja tim di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah bukan sekadar mekanisme pembagian beban kerja administratif, melainkan sebuah katalisator strategis yang secara langsung mendongkrak mutu pembelajaran melalui sinergi ide dan inovasi pedagogik antar tenaga pendidik. Keberhasilan kolaborasi ini diyakini sangat bergantung pada gaya kepemimpinan partisipatif dari kepala madrasah, di mana pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan akan menciptakan komitmen kolektif yang lebih kuat terhadap visi lembaga. Selain itu, argumen penelitian ini menekankan bahwa pola komunikasi yang transparan dan terbuka merupakan fondasi utama dalam meminimalisir gesekan internal serta mempercepat resolusi konflik, sehingga kohesi tim tetap terjaga dalam jangka panjang. Secara struktural, pembagian tugas yang berbasis pada kompetensi individu atau prinsip *the right man on the right place* diposisikan sebagai variabel kunci yang mampu mengoptimalkan fungsi koordinasi dan mengurangi hambatan birokrasi. Akhirnya, penelitian ini berargumen bahwa lingkungan kerja berbasis tim yang solid akan memfasilitasi proses transfer pengetahuan secara organik di antara staf, yang pada gilirannya menciptakan sistem pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan demi kemajuan pendidikan dasar Islam yang unggul.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk memberikan gambaran secara mendalam dan sistematis mengenai fenomena kerja tim dalam pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah. Metode kualitatif dipilih karena mampu mengeksplorasi proses, interaksi, dan strategi manajerial yang bersifat kompleks dalam lingkungan pendidikan dasar Islam. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua sumber utama, yaitu studi pustaka dan wawancara lapangan. Studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai literatur relevan, dokumen kebijakan madrasah, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen tim dan kepemimpinan pendidikan. Sementara itu, wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan terbatas yang terdiri dari kepala madrasah dan guru yang memiliki pemahaman komprehensif mengenai dinamika internal organisasi.

Teknik analisis data yang digunakan mengikuti model interaktif yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Seluruh data yang diperoleh dari hasil wawancara dan catatan lapangan dipilah untuk difokuskan pada aspek urgensi, proses pembentukan, dan strategi pemeliharaan tim. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu membandingkan data hasil wawancara dengan dokumen tertulis dan observasi lingkungan kerja di madrasah. Melalui prosedur ini,

hasil penelitian diharapkan dapat menyajikan analisis yang objektif dan kredibel mengenai faktor-faktor yang mendukung keberhasilan kerja tim dalam meningkatkan mutu kelembagaan di Madrasah Ibtidaiyah.

### **Sumber Informasi dan Informan Penelitian**

Sumber informasi dalam penelitian ini ditentukan secara sengaja (purposive) untuk memastikan bahwa data yang diperoleh berasal dari subjek yang benar-benar memahami dinamika organisasi di Madrasah Ibtidaiyah. Sumber data diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu:

#### **Data Primer (Informan Penelitian)**

Informan penelitian terdiri dari pemangku kepentingan kunci di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah yang dipilih berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam manajemen dan pelaksanaan kerja tim. Informan tersebut meliputi:

##### ***Kepala Madrasah***

Sebagai informan kunci (key informant) yang memberikan data mengenai kebijakan strategis, visi kepemimpinan partisipatif, dan pengambilan keputusan organisasi.

##### ***Guru (Tenaga Pendidik)***

Sebagai informan yang memberikan perspektif mengenai implementasi kerja tim di lapangan, proses kolaborasi dalam penyusunan perangkat pembelajaran, dan dinamika komunikasi antarstaf.

#### **Staf Administrasi atau Kependidikan**

Untuk memberikan informasi mengenai koordinasi teknis dan operasional dalam struktur tim madrasah.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi untuk melengkapi informasi yang tidak didapatkan melalui wawancara. Sumber informasi ini meliputi profil madrasah, struktur organisasi, dokumen pembagian tugas (SK pembagian tugas), catatan rapat koordinasi, serta laporan evaluasi program kerja madrasah. Penggunaan data sekunder ini berfungsi sebagai sarana verifikasi untuk mencocokkan antara kebijakan yang tertulis dengan praktik yang disampaikan oleh para informan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui integrasi tiga metode utama guna memastikan kedalaman dan akurasi informasi yang diperoleh mengenai dinamika kerja tim di Madrasah Ibtidaiyah. Tahap pertama dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) secara semiterstruktur kepada kepala madrasah dan tenaga pendidik untuk

mengeksplorasi persepsi, hambatan, serta pengalaman nyata mereka dalam membangun kolaborasi organisasi. Selanjutnya, peneliti menerapkan teknik studi dokumentasi dengan menelaah arsip resmi lembaga seperti notulensi rapat, struktur organisasi, dan surat keputusan pembagian tugas guna memperoleh landasan data formal terkait mekanisme kerja tim yang berlaku. Proses ini kemudian dilengkapi dengan observasi partisipatif terbatas untuk mengamati secara langsung pola interaksi, gaya kepemimpinan, dan efektivitas komunikasi antarstaf dalam aktivitas harian di madrasah. Melalui kombinasi ketiga teknik tersebut, peneliti dapat melakukan verifikasi silang terhadap seluruh data yang terkumpul, sehingga hasil analisis yang dihasilkan memiliki validitas dan kredibilitas ilmiah yang kuat.

### **Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan dengan merujuk pada model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dimulai dengan reduksi data, di mana peneliti memilah, mengkategorikan, dan memfokuskan data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi untuk membuang informasi yang tidak relevan dengan topik kerja tim. Setelah data menjadi lebih ringkas dan terfokus, tahap selanjutnya adalah penyajian data (*data display*) yang dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel sistematis untuk menggambarkan pola hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, dan efektivitas tim di Madrasah Ibtidaiyah. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana peneliti mulai mencari makna dari setiap hubungan data yang ditemukan, lalu mengujinya kembali melalui proses pengecekan ulang di lapangan guna memastikan bahwa temuan tersebut valid dan objektif. Melalui siklus analisis ini, peneliti dapat merumuskan proposisi akhir yang menjawab urgensi dan strategi penguatan kerja tim dalam meningkatkan mutu kelembagaan secara akurat.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa kerja tim di Madrasah Ibtidaiyah (MI) bukan sekadar struktur formal dalam bagan organisasi, melainkan sebuah urat nadi yang menentukan keberlangsungan mutu akademik dan non-akademik. Di lembaga pendidikan dasar Islam, kompleksitas tugas yang mencakup pendidikan karakter, penguasaan literasi dasar, hingga internalisasi nilai-nilai agama tidak mungkin dicapai melalui kerja parsial. Kerja tim memungkinkan adanya penggabungan berbagai kompetensi guru, mulai dari ahli pedagogik hingga praktisi keagamaan, sehingga tercipta sebuah ekosistem pendidikan yang utuh. Sinergi ini terbukti mampu mempercepat respons madrasah terhadap perubahan

kebijakan pendidikan, seperti transisi kurikulum maupun adaptasi teknologi pembelajaran digital. (Alfisyah, 2024)

Urgensi kerja tim di MI juga berkaitan erat dengan efisiensi manajerial dalam pengelolaan sumber daya yang sering kali terbatas. Melalui kerja tim, pembagian beban kerja dapat dilakukan secara proporsional, sehingga mencegah terjadinya kelelahan kerja (burnout) pada tenaga pendidik. Dalam analisis lapangan, ditemukan bahwa madrasah yang mengedepankan kolaborasi memiliki tingkat retensi guru yang lebih tinggi dibandingkan madrasah yang kaku secara birokrasi. Hal ini dikarenakan tim kerja berfungsi sebagai sistem pendukung (social support) yang memberikan rasa aman bagi guru dalam menjalankan tugas-tugas berat di sekolah, terutama dalam menangani dinamika perilaku peserta didik di tingkat sekolah dasar. (Arifin et al., 2025)

Proses pembentukan tim yang efektif di Madrasah Ibtidaiyah dimulai dengan tahap penanaman visi kolektif oleh pimpinan. Peneliti menemukan bahwa kegagalan tim sering kali berakar pada ketidakjelasan tujuan bersama di tahap awal pembentukan. Oleh karena itu, kepala madrasah yang sukses adalah mereka yang mampu menerjemahkan visi besar madrasah menjadi target-target kecil yang dipahami oleh setiap anggota tim. Dalam tahap ini, proses seleksi koordinator bidang (seperti Kurikulum, Kesiswaan, dan Keagamaan) memegang peranan vital; penempatan orang yang tepat berdasarkan rekam jejak dan kepribadiannya menjadi fondasi bagi terciptanya alur kerja yang harmonis dan minim gesekan. (Alim, 2015)

Kepemimpinan partisipatif muncul sebagai variabel paling dominan dalam menentukan arah keberhasilan tim. Dalam konteks MI, gaya kepemimpinan ini menempatkan kepala madrasah sebagai sosok "primus inter pares" atau yang pertama di antara yang setara, di mana ia tidak hanya memberi perintah tetapi juga terjun langsung dalam dinamika kerja guru. Pimpinan yang memberikan ruang dialog dalam penyusunan kebijakan madrasah cenderung berhasil membangun kepercayaan (trust) yang mendalam. Kepercayaan inilah yang menjadi modal sosial bagi tim untuk tetap solid meskipun dihadapkan pada tekanan eksternal, seperti tantangan kompetisi antarlembaga pendidikan atau tuntutan tinggi dari wali murid. (Alim, 2015)

Aspek komunikasi dalam tim kerja MI memiliki keunikan karena sering kali terjalin dalam suasana kekeluargaan yang kental. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi informal, seperti diskusi santai di ruang guru atau kegiatan kebersamaan di luar jam sekolah, justru sering menjadi jembatan efektif untuk menyelesaikan masalah-masalah teknis yang sulit dipecahkan dalam forum formal. Komunikasi yang bersifat empatik dan terbuka ini meminimalisir distorsi informasi yang dapat memicu konflik antarpribadi. Dengan adanya



saluran komunikasi yang sehat, setiap ide inovatif dari guru muda dapat diterima dengan baik oleh guru senior, sehingga terjadi harmonisasi antara pengalaman dan pembaruan. (Ismi, 2020)

Strategi pemeliharaan kohesi tim di lingkungan pendidikan Islam juga diperkuat dengan nilai-nilai spiritual. Konsep ukhuwah (persaudaraan) menjadi dasar moral yang membuat anggota tim merasa memiliki tanggung jawab moral satu sama lain. Strategi ini diwujudkan dalam bentuk saling membantu dalam beban mengajar atau saling mengoreksi secara santun jika terdapat kekeliruan dalam administrasi kelas. Lingkungan yang saling mendukung ini menciptakan iklim kerja yang positif, di mana setiap individu merasa dihargai sebagai bagian dari perjuangan dakwah melalui jalur pendidikan, bukan sekadar pekerja yang mengejar gaji bulanan. (Saputra et al., 2025)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di madrasah secara signifikan terakselerasi melalui mekanisme kerja tim. Praktik peer coaching atau pembimbingan teman sejawat terjadi secara alami ketika tim guru bekerja sama dalam merancang media pembelajaran inovatif. Guru yang memiliki kemahiran teknologi informasi dapat membimbing rekan sejawatnya, sementara guru senior memberikan masukan terkait pengelolaan kelas yang efektif. Kolaborasi lintas generasi ini menciptakan proses belajar sepanjang hayat di lingkungan madrasah, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi profesionalitas kolektif tanpa harus selalu mengandalkan seminar atau pelatihan dari pihak luar. (Saputra et al., 2025)

Dampak nyata dari kerja tim yang solid tercermin pada pencapaian prestasi siswa dan peningkatan indeks kepuasan orang tua. Tim kesiswaan yang terkoordinasi dengan baik mampu menyelenggarakan kegiatan pengembangan bakat yang terukur dan kompetitif. Selain itu, sinkronisasi antara guru kelas dan guru bidang studi agama memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan perhatian yang merata baik dalam aspek akademik maupun pembentukan akhlak. Konsistensi dalam pelayanan pendidikan ini menjadi nilai jual bagi madrasah di mata masyarakat, yang secara langsung berdampak pada peningkatan jumlah pendaftar siswa baru setiap tahunnya. (Dinayasmin, 2024)

Meskipun memberikan banyak dampak positif, penelitian ini juga mencatat tantangan berupa "sosial loafing" atau kecenderungan anggota tim untuk kurang berkontribusi karena merasa beban kerja bisa ditanggung oleh anggota lain yang lebih rajin. Untuk mengatasi hal ini, pembagian tugas yang jelas secara tertulis (deskripsi kerja) dan evaluasi berkala sangat diperlukan. Transparansi dalam penilaian kinerja individu di dalam tim menjadi instrumen penting untuk memastikan keadilan. Kepala madrasah harus memiliki ketegasan dalam memberikan apresiasi bagi yang berprestasi dan teguran bagi anggota tim yang tidak menjalankan komitmennya. (Handoko, 2024)

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa transformasi Madrasah Ibtidaiyah menuju lembaga yang unggul sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola potensi tim kerjanya. Integrasi antara kepemimpinan partisipatif, komunikasi yang jujur, pembagian tugas berbasis kompetensi, dan penguatan nilai-nilai kebersamaan merupakan kunci sukses. Jika elemen-elemen ini berjalan secara sinergis, maka madrasah bukan hanya mampu mencapai standar akreditasi tertinggi, tetapi juga menjadi model institusi pendidikan Islam yang profesional, inklusif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman di masa depan. (Fahmi, 2022)

**Tabel 1. Hasil Wawancara.**

NO	Tema	Kutipan wawancara	Sumber
1.	1. Peran Visi dan Pembentukan Tim ( <i>The Right Man on The Right Place</i> )  2. Tantangan "Social Loafing" dan Evaluasi Transparan	2. "Langkah pertama saya selalu memastikan semua guru paham mau dibawa ke mana madrasah ini. Saya tidak asal tunjuk koordinator; saya lihat dulu siapa yang luwes komunikasinya untuk bagian Kesiswaan, dan siapa yang teliti untuk bagian Kurikulum. Kalau penempatannya pas, gesekan itu minim karena mereka bekerja di bidang yang memang mereka kuasai."  2. "Tantangannya memang ada saja anggota tim yang 'numpang nama'. Maka dari itu, saya rutin mengadakan evaluasi bulanan. Kita buka data siapa yang progresnya jalan dan siapa yang macet. Apresiasi diberikan secara adil supaya yang sudah kerja keras tidak merasa sia-sia."	Kepala Madrasah
2.	Terkait Komunikasi Informal dan Suasana Kekeluargaan	"Masalah teknis seringkali malah selesai pas kita lagi makan siang bareng atau ngobrol santai habis salat berjamaah. Di situ komunikasinya lebih cair, tidak kaku seperti rapat resmi. Kadang ide-ide kreatif guru muda munculnya justru di momen-momen santai seperti itu."	Guru senior
3.	Urgensi kerja tim dan kompleksitas tugas MI	"Di MI ini tugas kita dobel, Mas. Kita tidak cuma mengejar nilai matematika atau IPA, tapi ada beban moral membentuk akhlak anak-anak. Kalau kita tidak kerja bareng, mustahil guru kelas bisa handle semuanya sendiri. Kami harus berbagi peran dengan guru PAI dan guru ekstrakurikuler supaya ekosistem belajarnya nyambung."	Guru kelas

4.	Terkait Efisiensi Manajerial dan Pencegahan Burnout	"Dulu sebelum sistem tim ini kuat, rasanya capek sekali karena semua urusan administrasi sampai teknis lapangan numpuk di satu orang. Sekarang, dengan adanya pembagian koordinator yang jelas, beban itu terbagi. Kami merasa lebih tenang bekerja karena tahu ada teman yang membackup kalau kita sedang kesulitan."	Staf Administrasi
5.	Nilai Spiritual (Ukhuwah) dan Saling Koreksi	"Kita kerja di lembaga Islam, jadi dasarnya ukhuwah. Kalau ada teman yang salah input data atau metodenya kurang pas, kita ingatkan pelan-pelan secara kekeluargaan. Tidak ada yang merasa paling pintar, prinsipnya kan mencari rida Allah lewat mendidik anak-anak."	Guru PAI

### **Peran Visi dan Pembentukan Tim (The Right Man on The Right Place)**

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif di MI sangat ditentukan oleh kejelasan visi serta ketepatan dalam penempatan sumber daya manusia. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai visioner yang mampu mengomunikasikan arah dan tujuan lembaga kepada seluruh guru dan staf. Penekanan pada kesesuaian kompetensi, seperti kemampuan komunikasi untuk bidang Kesiswaan dan ketelitian untuk Kurikulum, mencerminkan penerapan prinsip *the right man on the right place*.

Pendekatan ini berdampak positif pada minimnya konflik internal karena setiap anggota tim bekerja sesuai dengan potensi dan keahliannya. Dengan demikian, pembagian tugas tidak bersifat formalitas, melainkan berbasis pertimbangan profesional. Hal ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menekankan bahwa efektivitas organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh keselarasan antara visi pimpinan dan struktur kerja tim.

### **Tantangan “Social Loafing” dan Evaluasi Transparan**

Temuan wawancara juga mengungkap adanya tantangan berupa *social loafing*, yaitu kecenderungan sebagian anggota tim untuk bergantung pada kerja orang lain tanpa kontribusi yang seimbang. Kepala madrasah menyadari fenomena ini dan meresponsnya melalui mekanisme evaluasi bulanan yang transparan dan berbasis data.

Evaluasi yang dilakukan secara terbuka memungkinkan setiap anggota tim mengetahui progres kerja masing-masing, sehingga tercipta budaya akuntabilitas. Pemberian apresiasi yang adil kepada anggota yang berprestasi juga berfungsi sebagai motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Strategi ini penting untuk menjaga keadilan organisasi serta mencegah demotivasi pada guru atau staf yang telah bekerja optimal. Dengan demikian, evaluasi transparan menjadi instrumen manajerial sekaligus sarana pembinaan profesional.

## **Komunikasi Informal dan Suasana Kekeluargaan**

Wawancara dengan guru senior menegaskan bahwa komunikasi informal memiliki peran signifikan dalam menyelesaikan persoalan teknis dan mendorong munculnya ide-ide kreatif. Interaksi yang terjadi dalam suasana santai, seperti saat makan bersama atau setelah salat berjamaah, menciptakan komunikasi yang lebih cair dan egaliter dibandingkan forum rapat resmi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kekeluargaan mampu memperkuat kohesi tim dan menurunkan sekat hierarkis. Guru-guru, khususnya guru muda, merasa lebih nyaman untuk menyampaikan gagasan dan inovasi. Dalam konteks MI, suasana kekeluargaan ini menjadi modal sosial yang penting untuk mendukung kolaborasi dan pengembangan mutu pembelajaran.

## **Urgensi Kerja Tim dan Kompleksitas Tugas di MI**

Guru kelas menekankan bahwa kompleksitas tugas di MI tidak hanya terbatas pada pencapaian akademik, tetapi juga mencakup pembentukan akhlak dan karakter peserta didik. Beban ini menjadikan kerja tim sebagai sebuah keniscayaan. Guru kelas tidak mungkin bekerja sendiri tanpa dukungan guru PAI dan guru ekstrakurikuler.

Pembagian peran yang sinergis menciptakan ekosistem pembelajaran yang saling terhubung antara aspek kognitif, afektif, dan spiritual. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa pendidikan dasar Islam membutuhkan pendekatan kolaboratif agar tujuan pendidikan holistik dapat tercapai secara optimal.

## **Efisiensi Manajerial dan Pencegahan Burnout**

Wawancara dengan staf administrasi menunjukkan bahwa penguatan sistem kerja tim berkontribusi langsung pada efisiensi manajerial dan pencegahan burnout. Sebelum adanya pembagian peran yang jelas, beban kerja terpusat pada individu tertentu sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis.

Setelah sistem koordinator diterapkan, beban kerja menjadi lebih terdistribusi dan setiap individu merasa memiliki dukungan dari tim. Rasa aman dan saling membackup ini meningkatkan kesejahteraan kerja (work well-being) dan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

## **Nilai Spiritual (Ukhuwah) dan Budaya Saling Koreksi**

Aspek spiritual menjadi ciri khas penting dalam kerja tim di MI. Guru PAI menegaskan bahwa nilai ukhuwah menjadi landasan utama dalam interaksi profesional. Budaya saling mengingatkan dilakukan dengan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, bukan dengan menyalahkan atau menjatuhkan.

Prinsip bekerja sebagai bagian dari ibadah dan mencari rida Allah membentuk etos kerja yang rendah hati dan kolektif. Tidak ada dominasi atau klaim superioritas, melainkan orientasi pada perbaikan bersama. Nilai ini menjadi pembeda utama antara manajemen lembaga pendidikan Islam dan lembaga umum, sekaligus memperkuat identitas MI sebagai institusi pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil wawancara dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja tim di Madrasah Ibtidaiyah (MI) sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah yang visioner serta kemampuan dalam menempatkan sumber daya manusia secara tepat sesuai dengan kompetensi masing-masing. Kejelasan visi dan penerapan prinsip *the right man on the right place* terbukti mampu meminimalkan konflik internal dan meningkatkan kinerja organisasi karena setiap anggota tim bekerja pada bidang yang sesuai dengan keahlian dan potensinya.

Meskipun demikian, dinamika kerja tim di MI tidak terlepas dari tantangan, khususnya fenomena *social loafing*. Tantangan ini dapat diatasi melalui penerapan evaluasi kinerja yang transparan, terstruktur, dan berbasis data. Evaluasi yang disertai dengan pemberian apresiasi secara adil mampu menumbuhkan budaya akuntabilitas, menjaga motivasi kerja, serta mendorong profesionalisme guru dan tenaga kependidikan.

Selain aspek struktural, komunikasi informal dan suasana kekeluargaan terbukti berperan penting dalam memperkuat kohesi tim. Interaksi yang cair dan egaliter di luar forum resmi menjadi sarana efektif dalam penyelesaian masalah serta memunculkan ide-ide kreatif. Iklim organisasi yang kondusif ini menjadi modal sosial yang mendukung kolaborasi dan inovasi dalam pembelajaran di MI.

Kompleksitas tugas pendidikan di MI, yang mencakup pengembangan akademik sekaligus pembentukan akhlak dan karakter peserta didik, menegaskan bahwa kerja tim merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Sinergi antara guru kelas, guru PAI, dan guru ekstrakurikuler menciptakan ekosistem pembelajaran yang holistik dan berkesinambungan, sehingga tujuan pendidikan Islam dapat tercapai secara optimal.

Lebih lanjut, penguatan sistem kerja tim juga berdampak pada peningkatan efisiensi manajerial dan pencegahan burnout. Pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas mampu mendistribusikan beban kerja secara proporsional, meningkatkan rasa saling mendukung, serta menciptakan kesejahteraan kerja bagi seluruh warga madrasah.

Akhirnya, nilai spiritual berupa ukhuwah menjadi fondasi utama dalam pelaksanaan kerja tim di MI. Budaya saling mengingatkan secara persuasif, orientasi kerja sebagai bentuk ibadah, dan tujuan bersama untuk mencari rida Allah membentuk etos kerja kolektif yang rendah hati dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Nilai ini menjadi ciri khas sekaligus kekuatan utama manajemen Madrasah Ibtidaiyah sebagai lembaga pendidikan Islam berbasis nilai-nilai keislaman.

## REFERENSI

- Alfisyah, M. R. M. (2024). *Manajemen program unggulan dalam meningkatkan mutu non akademik di Madrasah Ibtidaiyah Unggulan Sabilillah Lamongan* [PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/72981/>
- Alim, A. (2015). *Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Malang 2* [PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/3258/>
- APRIYANI, N., SAPRIN, S., & MUNAWIR, M. (2024). PERAN MADRASAH SEBAGAI INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 1274–1283.
- Arifin, M., Khoiriyah, D., & Rizqiyani, R. W. (2025). IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN SOSIAL EMOSIONAL ISLAMI TERHADAP PERKEMBANGAN EMOSIONAL ANAK USIA DINI DI RA AR RAZAQ: Pembelajaran Sosial Emosional Islami, Pendidikan Karakter, Anak Usia Dini, Nilai-nilai Islam, Kecerdasan Emosional. *WALADI*, 3(2), 1–21.
- Dinayasmin, A. (2024). *Manajemen peserta didik untuk peningkatan prestasi akademik dan non akademik peserta didik di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Permata Malang* [PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/68957/>
- Engelien Yusniar Permanasari, S. E., & Soebiantoro, M. S. (n.d.). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Penerbit Adab. Retrieved December 27, 2025.
- Fahmi, M. (2022). *Kepemimpinan transformasional di madrasah berbasis Al-Qur'an* [PhD Thesis, Institut PTIQ Jakarta]. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/830/>
- Handoko, B. T. (2024). *Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) dalam perspektif Total Quality Management (TQM) di MAN 2 Banyumas* [Master's Thesis, Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)]. <https://search.proquest.com/openview/76a60fd9e5253496d4009049f4181101/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Hidayat, H., & Ibrahim, I. (2023). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*, 312–325.

- Ismi, N. (2020). *AKTUALISASI KECERDASAN INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN DI SD MUHAMMADIYAH 1 PURBALINGGA* [PhD Thesis, IAIN Purwokerto].
- Izzudin, A. T. (2024). *PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM EVALUASI KELEMBAGAAN MI DARUL HIKMAH (MIS) BENGKULU UTARA* [PhD Thesis, UIN FAS Bengkulu]. <http://repository.uinfasbengkulu.ac.id/id/eprint/2590>
- Kasmita, M., Iranita, I., & Jalal, A. (2023). *ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN BISNIS LEMBAGA PENDIDIKAN BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL (Studi Pada Infinite Learning)* [PhD Thesis, Universitas Maritim Raja Ali Haji]. <http://repositori.umrah.ac.id/id/eprint/6042>
- Nurlaili, L. (2023). *Peranan Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan terhadap Kinerja Anggota Tim Pengembang Kurikulum di Indonesia*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Saputra, R., Harmi, H., & Daheri, M. (2025). *Implementasi Nilai-Nilai Multikultural dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (Pai) untuk Meningkatkan Toleransi Beragama Siswa di SMK Negeri 1 Rejang Lebong* [PhD Thesis, IAIN CURUP]. <http://e-theses.iaincurup.ac.id/id/eprint/9234>
- Sulaiman, S., Judijanto, L., & Murniati, N. A. N. (2025). *MSDM Pendidikan: Meningkatkan Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing Global*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Supriyadi, S. (2024a). *KOLABORASI STRATEGI KEPALA SEKOLAH DAN GURU PAI DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI)(STUDI KASUS DI MADRASAH ALIYAH (MA) NU 03 SUNAN KATONG KALIWUNGU KENDAL)* [PhD Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. <http://repository.unissula.ac.id/35019/>
- Supriyadi, S. (2024b). *KOLABORASI STRATEGI KEPALA SEKOLAH DAN GURU PAI DALAM PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI)(STUDI KASUS DI MADRASAH ALIYAH (MA) NU 03 SUNAN KATONG KALIWUNGU KENDAL)* [PhD Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang]. <http://repository.unissula.ac.id/35019/>