

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PEMBENTUKAN *TEAMWORK* PEMBELAJARAN DI MAS RUHUL ISLAM ANAK BANGSA, ACEH BESAR

Basidin Mizal,¹ Refereni Dewi²

Abstrak

Kepala madrasah memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan keberlangsungan pembelajaran pada sebuah institusi pendidikan. Pada institusi pendidikan Islam, seperti madrasah, nilai kepemimpinan dari kepala madrasah diharapkan mampu meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Dalam merealisasikan visi dan misi madrasah, kepala madrasah harus bekerja sama dengan peran atau sosok lainnya, seperti wakil madrasah bagian kurikulum, guru dan tenaga pengajaran ke dalam sebuah kelompok (*team*) yang suportif. Bentuk kerjasama ini disebut sebagai *teamwork*. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu strategi dan langkah-langkah yang diambil oleh kepala madrasah di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa (RIAB), Aceh Besar dalam membentuk *teamwork* pembelajaran untuk menjamin proses pembelajaran yang efektif. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dalam mengumpulkan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala MAS RIAB menerapkan beberapa strategi dalam membentuk *teamwork* pembelajaran, diantaranya: 1) menentukan pemilihan guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikan; 2) menjadi penilai dan negosiator yang baik; 3) berperan sebagai penghubung dan pemecah masalah; 4) melakukan komunikasi langsung dengan kolega.

Kata Kunci: kepemimpinan, madrasah, *teamwork*

A. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan kegiatan memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan juga tidak diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seorang menunjukkan kemampuannya untuk mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu (Toha, 2019). Tujuan dari kepemimpinan yaitu menjadikan suatu organisasi atau suatu lembaga agar dapat bergerak secara terarah seperti yang telah ditetapkan.

¹ basidin.mizal878@gmail.com

²

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam memimpin suatu lembaga, seperti halnya lembaga pendidikan, di mana peran seorang pemimpin ialah sebagai seorang visioner, dan juga mengendalikan hubungan dalam lembaga pendidikan, serta memberi informasi secara menyeluruh dan juga memberi motivasi terhadap karyawan, agar selalu semangat dalam bekerja. Pemimpin haruslah ikut aktif dalam mengatur pelaksanaan kegiatan yang ada di dalam suatu lembaga pendidikan, keberhasilan kegiatan yang dilakukan sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya atau komitmen pemimpin suatu lembaga pendidikan (Suharsaputra, 2016).

Kepala sekolah merupakan seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan. Kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang termasuk bawahannya sendiri, untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Siapa pun yang diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur-prosedur tertentu, untuk menjadi seorang kepala sekolah haruslah mampu menghadapi berbagai persoalan yang ada didalam lembaga pendidikan. Adapun upaya yang harus dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengatasi persoalan yang ada di sekolah, kepala sekolah haruslah menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah dan mengambil keputusan yang memuaskan *stakeholders* sekolah (Dayanto, 2011).

Pada suatu lembaga pendidikan sangat diperlukan peran seorang pemimpin yang memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi dari setiap karyawannya, karena akan lebih memudahkan seorang pemimpin dalam pengambilan setiap keputusan. Dengan adanya kesadaran maka setiap pemimpin akan lebih terarah pada setiap kebutuhan yang diperlukan. Sehingga seorang pemimpin bisa lebih bijak dalam mengarahkan karyawannya untuk saling bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kerja sama yang dimaksud di sini yaitu membangun *teamwork* pembelajaran antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga pendidikan.

Teamwork pembelajaran memiliki peranan penting dalam suatu lembaga pendidikan, peran yang dimiliki yaitu dengan adanya team work pembelajaran, keberhasilan pembelajaran akan lebih cepat dicapai karena adanya kerja sama antar perorangan daripada satu individu. Dalam proses pembentukan team work

pembelajaran pasti adanya kendala yang akan dihadapi, sehingga untuk mengatasi masalah-masalah tersebut anggota team haruslah memiliki kesadaran berkelompok, sehingga tidak muncul konflik yang akan merusak kerja sama team. Dalam mencapai team work pembelajaran yang baik, maka perlu ditumbuhkan sikap positif di antara anggota dalam sebuah team, antara lain kebiasaan untuk saling memberikan dukungan antar anggota team, saling mendengarkan sehingga terciptanya hubungan komunikasi yang baik, dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang telah dicapai oleh setiap anggota dalam team, dan juga membuat komitmen dan tekad kuat untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai di lembaga pendidikan. Komitmen dapat dijadikan sebagai pembuka awal kerja sama, sekaligus penutup dalam pencapaian sebuah tujuan (Murdoko, 2011).

Sarjana (2014) dalam penelitiannya berjudul “Kontribusi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Etika Kerja Guru” menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi bawahan agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan indikator, membina, melatih, mempengaruhi, mendorong, mengambil keputusan, dan evaluasi.

Zaverdi, Yusuf dan Ibrahim (2016) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. Artikel ini menyimpulkan bahwa pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Pemimpin mempunyai sifat, watak, kepribadian tersendiri yang unik dan khas, sehingga kepribadian yang membedakan dirinya dengan orang lain. Di dalam suatu kepemimpinan juga ada gaya-gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang untuk memotivasi orang lain agar mereka mau bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya, penelitian dari Murniati dan Bahrun (2017) mengenai “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDLBN Banda Aceh” menyimpulkan bahwa kepala sekolah mempunyai banyak program kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung misalnya terkait dengan pengembangan profesional guru yang berhubungan

dengan penilaian kinerja guru, penilaian angka kredit, maka kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengembangkan kapasitasnya.

Said (2018) juga menambahkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelola sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam upaya meningkatkan mutu sekolah maka kepala sekolah mempunyai peranan penting yaitu sebagaimana dijelaskan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Selanjutnya, Marpaung (2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *teamwork* akan berhasil jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat.

Berdasarkan beberapa kajian terdahulu yang dijabarkan di atas, peneliti meyakini bahwa masih sangat terbatasnya penelitian yang meneliti mengenai upaya dan strategi kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah dalam membentuk kerja sama tim atau *teamwork* dalam menciptakan dan menghasilkan atmosfer pembelajaran yang lebih baik, dimana kepala madrasah mengambil peran yang sangat penting sebagai seorang pemimpin dalam membimbing bawahannya untuk saling bekerjasama.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan yang dialami oleh suatu objek penelitian. Dalam hal ini, penelitian ini ingin mencari tahu mengenai upaya (dalam bentuk penerapan strategi) yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam membentuk program Kerjasama atau *teamwork* untuk menciptakan pengalaman pembelajaran dan output pembelajaran yang lebih baik. Menurut Sugiyono (2015), penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawan dari eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Pendekatan deskriptif adalah serangkaian proses pengumpulan data, menganalisis dan

menginterpretasikan data serta menarik kesimpulan yang berkenaan dengan data tersebut (Yusuf, 2017).

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Ruhul Islam Anak Bangsa (RIAB) yang terletak di Gue Gajah, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar. Pemilihan lokasi ini dikarenakan RIAB merupakan salah satu madrasah terkenal yang ada di Provinsi Aceh melalui banyaknya prestasi yang ditorehkan baik dari siswa maupun dari gurunya. Selanjutnya, penentuan dan pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*. Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu yang dianggap paling mengerti tentang apa yang diharapkan, atau sebagai penguasa sehingga memudahkan penelitian menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.

Subjek penelitian ini yang pertama, yaitu kepala madrasah (MAS RIAB), sebagai seorang manajer dalam segala kegiatan dan pemberi keputusan dalam setiap kegiatan yang ada pada suatu lembaga pendidikan. Selanjutnya, yang akan dijadikan subjek penelitian adalah Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum (Waka Kurikulum) MAS RIAB selaku tenaga pendidik yang mengatur waktu pembelajaran di madrasah. Lalu, berikutnya adalah guru atau tenaga pendidik, karena segala keputusan yang akan diambil oleh kepala madrasah juga harus diketahui oleh tenaga pendidik selaku salah satu komponen penting yang ada pada suatu lembaga pendidikan dan karena tenaga pendidik juga berperan sebagai garda terdepan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai Teknik pengumpulan datanya. Penelitian kualitatif cenderung menggunakan pengamatan langsung dan wawancara mendalam sebagai upaya pengumpulan data yang sifatnya akan dideskripsikan sesuai dengan pengamatan dan juga pengakuan dan pernyataan dari partisipan (Sugiyono, 2011). Selama observasi, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dikerjakan oleh subjek penelitian, yaitu kepala MAS RIAB, Waka Kurikulum dan guru atau tenaga kependidikan. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung dengan menanyakan beberapa pertanyaan kepada subjek penelitian terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam pembentukan *teamwork* yang ada di MAS RIAB. Dan yang terakhir,

peneliti memasukkan teknik dokumentasi. Menurut Sugiyono (2011), dokumen berupa catatan peristiwa yang sudah lampau yang berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental seseorang. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan telaah terhadap dokumen, table, dan surat yang memuat profil sekolah, jumlah guru dan siswa, dan data statistik lainnya yang menurut peneliti dapat mendukung penelitian ini.

Setelah data terkumpul, peneliti selanjutnya memasuki tahap analisis data. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam uinit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2015).

Adapun tahapan analisis data mencakup: (1) Reduksi Data, berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan; (2) Penyajian Data, setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data, melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami; dan (3) Penarikan Kesimpulan, kesimpulan yang dikemukakan dalam penelitian kualitatif, didukung oleh bukti- bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel, dan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh dianalisa dan disimpulkan ke dalam beberapa topik atau tema pembahasan, yaitu: (1) Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembentukan *Teamwork* Pembelajaran di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, Aceh Besar; (2) Hambatan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembentukan

Teamwork Pembelajaran di MAS RIAB; dan (3) Strategi Kepala Madrasah dalam Pembentukan *Teamwork* Pembelajaran di MAS RIAB.

1. Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembentukan *Teamwork* Pembelajaran di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, Aceh Besar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, model kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah MAS Ruhul Islam Anak Bangsa di mana kepala madrasah sering memperhatikan kinerja, memberi motivasi, serta terbuka kepada bawahannya, kepala madrasah juga memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya terbukti dengan setiap kegiatan yang ingin dilakukan oleh bawahannya kepala madrasah mendukungnya, kepala madrasah juga memberikan reward (hadiah) kepada setiap bawahannya yang memiliki kinerja yang bagus, dan setiap ingin melakukan sesuatu kepala madrasah selalu meminta pendapat bawahannya terlebih dahulu walaupun hal yang ingin dilakukan bukan hal yang besar. Menurut Imam dkk. (2015) pemberian *reward* atau hadiah kepada para bawahannya bertujuan untuk memotivasi individu akan kinerjanya yang memuaskan. Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono (2016) menyebutkan bahwa *reward* diberikan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang selanjutnya akan bertujuan untuk menarik orang yang memiliki keahlian, meningkatkan konsistensi pegawai dalam bekerja dan sekaligus memotivasi mereka. Model kepemimpinan ini termasuk ke dalam Model Kepemimpinan Transaksional. Selanjutnya, kepala MAS RIAB juga menerapkan model Kepemimpinan Partisipatif. Model Kepemimpinan Partisipatif adalah melibatkan orang dalam proses pengambilan keputusan baik itu bawahannya, rekan kerja, atasan atau lain sebagainya (Nugroho, 2018).

2. Hambatan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pembentukan *Teamwork* Pembelajaran di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, Aceh Besar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan beberapa hal, baik internal dan eksternal yang berpotensi menghambat terbentuknya *teamwork* atau mengganggu jalannya kerjasama antara kepala madrasah dengan waka kurikulum serta guru. Menurut Asmani (2012), hambatan yang bersifat internal dapat berupa kesibukan dengan kegiatan lain, otoriter dan

sentralis, sulit diajak kerjasama dan rendahnya nilai kreativitas. Sedangkan hambatan eksternal dapat berupa tidak adanya pembinaan intensif dari atasan, bawahan yang berorientasi materialisme dan apatisme para guru terhadap program yang ada.

Dari hasil wawancara, kepala MAS RIAB selain menjabat sebagai kepala madrasah, juga memiliki posisi penting pada organisasi luar madrasah seperti K2MA Aceh Besar, Wakil Ketua PBSI Aceh dan juga memberikan perkuliahan pada kampus di luar daerah. Hal seperti ini berpotensi mengganggu konsentrasi kepala madrasah dalam membentuk dan menjamin keberlangsungan *teamwork* di MAS RIAB.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Wakil Kepala MAS bidang kurikulum dan guru, ditemukan bahwa salah satu faktor yang berkemungkinan tidak terlaksananya *teamwork* adalah ketidak-konsistenan guru dalam menjalankan sebuah program yang dicanangkan dan juga kurangnya supervisi dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala MAS RIAB. Dan yang terakhir, pihak sekolah menyadari kadang terdapat guru dan juga penanggung jawab program yang memiliki kepentingan lain dan kesibukan lain di luar sekolah yang menyebabkan kadang proses *teamwork* tidak berjalan dengan optimal. Roberts dan Greene (2011) menyebutkan setidaknya ada beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam pembentukan *teamwork*, diantaranya *ketidakjelasan peran dan tanggung jawab; status anggota yang tidak sama; isu kompetisi peran; kurangnya dukungan dari sumber daya dan organisasi; kepemimpinan yang tidak terampil; dan masalah waktu.*

Oleh karena itu, kepala MAS RIAB tetap menerima masukan dari guru setiap diadakannya rapat evaluasi dan juga melakukan revisi program dan juga upaya *teamwork* melalui melakukan hubungan emosional dan komunikasi yang baik dengan guru.

3. Strategi Kepala Madrasah dalam Pembentukan *Teamwork* Pembelajaran di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, Aceh Besar.

Berdasarkan hasil wawancara, terdapat penjelasan mengenai Langkah yang diambil kepala MAS RIAB dalam membentuk dan menjalani *teamwork* pembelajaran. *Teamwork* pembelajaran dibagi sesuai dengan program besar yang ada di RIAB, yaitu program pembelajaran formal yaitu fokus kepada sains dan keagamaan dan program pembelajaran tambahan seperti kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan peminatan dan bakat dan les sore. Untuk program pembelajaran formal, tim yang dibentuk merupakan anggota dari struktur organisasi formal. Tim ini juga disebut dengan tim vertikal dimana tim dipimpin langsung oleh kepala madrasah selaku manajer dan beberapa anggota dibawahnya seperti guru dalam rantai komando organisasi formal (Salamah, 2016). Sedangkan pada program pembelajaran tambahan, selain juga dikomandoi oleh kepala madrasah, tim ini disebut dengan tim khusus karena tim dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani proyek dengan kepentingan khusus, seperti les sore untuk program pengayaan ujian.

Selanjutnya, pelaksanaan *teamwork* juga disesuaikan dengan tugas dan latar belakang pendidikan guru atau tenaga pendidik. MAS RIAB memiliki 85 tenaga pendidik, 70% tenaga pendidik sudah menempuh pendidikan Master, dan 92% tenaga pendidik sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh, dan adapun 2% tenaga pendidik yang berada di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa yang menempuh pendidikan terakhir di timur tengah dengan latar belakang pendidikan seperti jurusan Ushuluddin yang berfokus pada pengajaran dan kedayahan. Terdapat juga guru atau tenaga pendidik yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai turut serta dalam melaksanakan membantu berjalannya *teamwork*, namun tenaga pendidik tersebut masih memiliki pengalaman yang bersangkutan dengan tugas yang diberikan. Pattisahusiwa (2013) dalam studinya menyebutkan, seorang pemimpin perlu melakukan analisis jabatan yang merupakan prosedur untuk memastikan bahwa *job description* dapat ditetapkan kepada pegawai yang memiliki kualifikasi, sehingga tanggung jawab yang diberikan bersifat relevan dan dapat terpenuhi.

Selain itu, langkah yang ditempuh oleh kepala MAS RIAB dalam memastikan *teamwork* berjalan lancar adalah dengan berperan sebagai pemecah masalah. Tidak bisa dipungkiri Ketika melakukan *teamwork*, terdapat perselisihan dan masalah yang tidak terduga, untuk itu kepala MAS RIAB kerap melakukan rapat koordinasi setiap dua minggu sekali untuk memantau kinerja guru atau pelaksana program dan mengetahui kendala yang dihadapi. Bahkan, demi terjalinnya hubungan yang harmonis, kepala MAS RIAB sering melakukan komunikasi personal dengan guru atau bahkan orang tua siswa melalui aplikasi chatting, karena menurut kepala MAS RIAB, dengan selalu melakukan komunikasi maka akan adanya kedekatan antar sesama dan akan memudahkan dalam melakukan segala hal.

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya dan strategi yang ditempuh kepala madrasah dalam pembentukan *teamwork* pembelajaran pada MAS Ruhul Islam Anak Bangsa, Aceh Besar. Model kepemimpinan kepala madrasah dalam pembentukan team work pembelajaran di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa sudah sangat baik dilakukan, di mana kepala sekolah memakai beberapa model seperti Model Kepemimpinan Atribusi (memperhatikan kinerja dan memotivasi bawahan), Model Kepemimpinan Kharismatik (mempunyai visi dan misi), Model Kepemimpinan Transformasional (memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan), Model Kepemimpinan Transaksional (memberikan reward atau apresiasi kepada bawahan yang memiliki kinerja bagus), Model Kepemimpinan Partisipatif (melibatkan semua bawahan dalam pengambilan sebuah keputusan), serta dari hasil pengamatan yang di peroleh, kepemimpinan kepala madrasah dalam pembentukan team work pembelajaran yang ada di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa juga memiliki Model Kepemimpinan Demokratis, di mana terlihat dari cara kepala madrasah mengayahi, mendengar masukan dan kritikan serta selalu berlaku adil terhadap para bawahan. Sehingga dengan adanya model- model kepemimpinan di atas, maka akan memudahkan segala hal yang akan dilakukan di madrasah, dikarenakan para bawahan akan merasa kinerja di madrasah di hargai oleh pimpinan.

Adapun hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam pembentukan team work pembelajaran di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dapat di atasi dengan optimal, baik dari segi internal (Mindset) maupun eksternal (culture set). Dikarenakan jika terjadi permasalahan atau kesalahpahaman maka langsung diatasi dengan mencari solusi bersama dalam menyelesaikan permasalahan atau kesalahpahaman yang terjadi, sehingga tidak akan berkelanjutan.

Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pembentukan team work pembelajaran di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa yaitu membentuk team work pembelajaran sesuai dengan program yang telah ditetapkan, dan melihat cara penempatan tenaga pendidik pada team work pembelajaran sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh. Kepala madrasah juga bertindak sebagai penghubung dan pemecah masalah, menjadi penilai dan negosiator yang baik, serta memiliki komunikasi langsung dengan bawahan.

Daftar Pustaka

- Asmani, J. M. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press
- Dayanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Jogjakarta: Gramedia
- Kasidah, Murniati A.R., & Bahrin. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Dasar Luar Biasa Negeri Banda Aceh. *Jurnal Megister Adminitrasi*, 5(2).
- M. Arafat Imam G, et. al. (2015). *Book of Mentor [Bundling 4 in 1]: Leader University, The Art Of Meeting , Birokrat Berkarakter Sukses di Era Konseptual dan Catatan Akhir Kuliah, Kim Ara Holding Group*
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan Di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta, *Jurnal Ilmiah Widia*, 2(1).
- Murdoko, W. H. (2011). *What It Takes To Be A Leader Plus*. Jakarta: Kompas
- Nugroho, Y. A. B. (2018). *Kepemimpinan untuk Mahasiswa Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
- Pattisahusiwa, S. (2013). Pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja proses. *Jurnal Akuntabel*, 10(1), 57-65.

- Roberts, A. R., & Greene, G. J. (2011). *Buku Pintar Pekerja Sosial Jilid 2*. Medan: BPK Gunung Mulia
- Said, A. (2018). Kepemimpinan kepala sekolah dalam melestarikan budaya mutu sekolah, *Jurnal Evaluasi*, 2(1)
- Salamah. (2016). *Super Top No.1 Tes CPNS Sistem CAT*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sarjana, S. (2014). Kontribusi kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap etika kerja guru, *Jurnal Paedagogia*, 17(1).
- Sugiyono. (2011). *Meode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, U. (2016). *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan (Mengembangkan Spiriz Enterprenership Menuju Learning School*. Bandung: Refika Aditma
- Suryadilaga, R. M., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 39(1), 156-163.
- Toha, M. 2019. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Zaverdi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten pidie jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darusalam*, 2(2).