

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Landasan Teori

a. Definisi Manajemen

Menurut etimologi seorang manajer memiliki kemampuan untuk memimpin, mengurus dan mengarahkan. Istilah manajemen berasal dari kata Italia *managiere* yang berarti belajar seperti seorang pelajar di Prancis *intelligibility* di definisikan sebagai kemampuan untuk memahami atau meramalkan.¹

Menurut George Terry, seorang manajer adalah seseorang yang memiliki otoritas untuk membuat orang lain merasa tidak nyaman saat mereka sedang melakukan sesuatu namun tetapi berada dalam posisi yang tidak nyaman.²

Definisi yang diberikan menggambarkan bahwa manajemen pada dasarnya melibatkan upaya dalam memberikan otoritas dan tanggung jawab yang sesuai untuk mengurus organisasi, bisnis, dan entitas lainnya dengan cara yang optimal untuk meraih sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen merupakan domain yang melibatkan pemahaman mendalam akan prinsip-prinsip ilmiah dan keterampilan artistik untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia serta sumber daya alam dimanfaatkan dalam konteks perencanaan, organisasi, implementasi, dan pengawasan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang optimal. Hal ini juga mengamanatkan keterlibatan aktif seluruh anggota tim dalam mencapai sasaran yang telah dipersiapkan sebelumnya.

b. Tujuan Manajemen

¹ Tanthowi, Jawir. *Unsur –Unsur Manajemen menurut Ajaran Al-Quran*. Jakarta 1983; penerbit pustak Al- Husan

² R. Terry, George. *Prinsip – Prinsip Manajemen*. Jakarat; Bumi Aksara

Dari perspektif perkembangan manajemen, tujuan manajemen secara kategorikal dapat diuraikan menjadi tujuan-tujuan yang mengikuti.³

- 1) *Profit objectives* Yaitu upaya menuju perolehan manfaat bagi kepala organisasi.
- 2) *Service objectives* Tujuan utamanya adalah meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan kepada konsumen dengan menjadikan perubahan signifikan pada tingkat kepuasan pelanggan sebagai fokus utama.
- 3) *Social objectivis*, Menekankan pada manfaat yang dihasilkan oleh entitas organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan publik.
- 4) *Personal objectivis*, Manajemen bertujuan untuk memfasilitasi individu di dalam organisasi agar dapat bekerja secara mandiri, memungkinkan mereka untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka:
- 5) *Managemet objectivis*, Tujuan yang diinginkan dari sudut pandang dampak yang dihasilkan oleh pengelola.
- 6) *Managerial objectivis*, Tujuan yang berhasil dicapai diperoleh melalui upaya yang terfokus pada manajerial atau yang memerlukan pengelolaan umum yang efektif.
- 7) *Administrative objectivis*, Tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan pencapaian-pencapaiannya memerlukan pengelolaan administratif yang efektif.
- 8) *Economic objectivis*, Tujuan-tujuan tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mengoptimalkan efisiensi guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
- 9) *Social objectivis*, Maksud dari suatu kewajiban, terutama dalam konteks kewajiban moral.

³ Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), Edisi Revisi.

10) *Technical objectivis*, Tujuan yang dimaksud mencakup aspek teknis yang terperinci, rincian karya, dan penjabaran tentang proses kerja yang terperinci pula.

11) *Look objectivis*, Tujuan-tujuan ini mencerminkan kondisi penyelesaian sebuah tugas.

c. Fungsi Manajemen

Manajemen pada dasarnya bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan;⁴ Fungsi manajemen menurut George Terry, terdiri dari lima fungsi yaitu;

1) *Planning* (Merencanakan)

Dalam proses perencanaan, seorang pemimpin diharapkan untuk melakukan pemikiran yang cermat terhadap tindakan yang akan diambil, yaitu keputusan, serta memastikan bahwa pelaksanaannya oleh karyawan didasarkan pada metode, rencana, dan logika, bukan dipengaruhi oleh emosi semata. Selain itu, rencana juga bertujuan untuk mengarahkan pencapaian tujuan organisasi dan menetapkan prosedur optimal yang dapat mendukung tercapainya tujuan tersebut.

2) *Organizing* (Mengorganisasikan)

Setelah proses perencanaan, penyiapan, dan penetapan tujuan program oleh para pemimpin, langkah selanjutnya yang diperlukan adalah pengorganisasian. Ini penting untuk merancang dan mengembangkan struktur organisasi sehingga program dapat dilaksanakan dengan sukses.

Pengaturan dan alokasi tugas, kewenangan, dan aset di antara individu-individu dalam sebuah entitas organisasi merupakan esensi dari proses struktural yang bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

⁴ Dr.H. Nur Zazin, M.A, ed., Achmad Yazid Ichsan. *Dasar- dasar Manajemen Pendidikan Islam*, Malang; Eduliter, 2018 hal59

3) *Leading* (Memimpin)

Setelah merencanakan dan mengatur, tahapan selanjutnya melibatkan kepemimpinan dan penugasan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan sederhana mengimplikasikan instruksi dari pimpinan kepada karyawan, yang kemudian harus dilaksanakan untuk mencapai kesuksesan. Dalam konteks ini, perhatian diberikan pada atribut kualitas, metode, dan kapasitas kepemimpinan, bersama dengan fungsi-fungsi esensial pemimpin seperti komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin. Ketika fokus perencanaan dan pengorganisasian terutama terpusat pada aspek-aspek konseptual manajemen, tanggung jawab kepemimpinan terutama mencakup interaksi langsung dengan individu-individu yang terlibat dalam struktur organisasi yang bersangkutan.

4) *Controlling* (Mengawasi)

Melalui praktik pengawasan, manajer diminta untuk melakukan pemantauan serta pengendalian terhadap eksekusi tugas yang telah diberikan kepada anggota tim. Proses ini juga melibatkan evaluasi keseluruhan pelaksanaan rencana kerja untuk menilai konsistensi pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan.

d. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan

Adapun teori manajemen pendidikan yang ilmiah mengfokuskan kajian pada pentingnya keberadaan pemimpin atau manajer dan peran dalam suatu lembaga pendidikan yang disebut dengan supervisor. Sedangkan teori klasik menjelaskan pemanfaatan dan pengangkatan personal pendidikan, tentang tanggungjawab para pelaku pendidikan, serta penciptaan iklim lembaga pendidikan yang kondusif.⁵

⁵ Ahya Ulyanti, et al., *Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam*. (Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia, 2023)

e. Guru PAI

Muhaimin, dalam analisisnya tentang strategi pembelajaran, menjelaskan bahwa guru adalah individu yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab utama terhadap pembinaan pendidikan siswa, baik dalam konteks individual maupun kelompok. Di konteks Pendidikan Islam, proses pengorganisasian yang berfokus pada peningkatan kualitas, baik dalam lingkungan pendidikan formal maupun non-formal, peran guru sangat penting dalam mengarahkan dan memfasilitasi perkembangan seluruh potensi anak didik. Hal ini mencakup pengembangan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik mereka.⁶ Berdasarkan sudut pandang para akademisi, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa guru PAI adalah seorang pendidik yang memiliki pengetahuan mendalam tentang ajaran Islam serta keterampilan dalam menyampaikan materi agama Islam kepada siswa. Tugas utamanya adalah mengajar dan membimbing siswa dalam memahami nilai-nilai, ajaran, sejarah, serta praktik keagamaan Islam. Selain itu, seorang guru PAI juga bertanggung jawab untuk membantu siswa memahami Penyusunan konsep moral dan etika yang tersirat dalam doktrin Islam, sambil melatih pemahaman substansial tentang agama Islam, menurut kriteria-kriteria pendidikan yang relevan dan adaptif terhadap perubahan zaman.

f. Unsur Pokok Manajemen

Menurut M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika (2018) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen, menyatakan bahwa ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur *man*, *money*, *material*, *machine*, *method*, dan *market*. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian

⁶ Muhaimin, *Strategi Belajar Mengajar* (Surabaya; Citra Media 1996) hal 70.

tujuan secara efektif dan efisien. Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:⁷

1. *Man*, adalah sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.
2. *Money*, adalah faktor pendanaan atau keuangan, tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (budget), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.
3. *Material*, berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.
4. *Machine*, adalah mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.
5. *Method*, adalah tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar mencapai suatu tujuan akan dituju.
6. *Market*, adalah tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan (Firmansyah dan Mahardhika, 2018).

Unsur pokok manajemen yang sudah banyak dikenal masyarakat yaitu 6 M, namun Azwar (1996) mengatakan bahwa 6 M berlaku untuk organisasi yang mencari keuntungan sedangkan organisasi yang tidak mencari

⁷ M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika. Pengantar Manajemen, (DEEPUBLISH: Yogyakarta, 2018).

keuntungan disebut sebagai 4 M yaitu man (manusia), money (uang), material (sarana) dan method (metode).

g. Manajemen SDM

Sumber daya manusia, seperti yang dijabarkan dalam leksikon Bahasa Indonesia, menunjukkan kapasitas individu yang dapat diperluas untuk tujuan produktif. Frasa Sumber Daya Manusia, yang kerap disingkat sebagai SDM dalam bahasa Inggris, merujuk pada *human resource*. Penyederhanaan konsep tersebut menunjukkan penggunaan kata "*human*" yang dapat diterjemahkan sebagai "manusia" (sebagai kata benda) atau "manusiawi" (sebagai kata sifat) dalam konteks bahasa Indonesia. Kata "*resource*" merujuk pada entitas tunggal yang menandakan sumber, sebagaimana halnya sumber air. Di sisi lain, "kaya daya" merupakan frasa yang menyiratkan konsep kekuatan atau daya dalam kamus Inggris-Indonesia kontemporer. Dalam definisi yang disampaikan oleh Drs. Peter Salim, M.A., "*resource*" diartikan sebagai aset manusia yang menjadi sumber daya atau kekuatan, dengan demikian menjadi sumber yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada serangkaian proses pengelolaan yang melibatkan pemanfaatan, peningkatan, evaluasi, serta pengakuan pengabdian manusia sebagai elemen individu yang tergabung dalam struktur organisasi atau perusahaan komersial.⁸

Manajemen aset manusia dalam domain pendidikan mewakili serangkaian proses atau usaha yang mencakup perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengendalian aspek-aspek yang berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia di ranah pendidikan juga berperan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas individu yang terlibat dalam proses pendidikan, dengan maksud untuk memperbaiki kinerja keseluruhan. Dalam kerangka perencanaan dan

⁸ Rahmatullah, Wahyu Hidayat *Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*, Jurnal Pendidikan Islam, 2021, hal 161.

implementasi, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk berada dalam konsistensi dengan visi pendidikan yang telah disusun. Dengan fokus pada tujuan tersebut, diperlukan penyusunan rencana dan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada dalam konteks lingkungan pendidikan tersebut. Rencana yang terstruktur dengan baik akan menghasilkan efek maksimal dalam proses pendidikan. Keberhasilan diukur ketika hasil mencerminkan tingkat mutu yang telah ditetapkan. Kepala sekolah dan guru di lembaga pendidikan bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu dalam menanggapi tuntutan masyarakat yang terus berkembang, dengan implementasi pendidikan sebagai sarana utama untuk mencapai peningkatan mutu yang diinginkan. Kerjasama antara kepala sekolah dan staf pengajar memerlukan aspirasi yang tinggi untuk meningkatkan dan memperbaiki institusi mereka sesuai dengan standar yang membanggakan. Salah satu aspek utamanya adalah meningkatkan mutu manajemen sumber daya manusia, yang menjadi pijakan awal dari upaya tersebut. Fokus utama adalah memastikan bahwa hasil yang dihasilkan memuaskan masyarakat, meningkatkan sistem dan model pembelajaran, menerapkan manajemen berorientasi pasar, serta mengakui peran penting sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan. Ini adalah inti dari tujuan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen yang efektif memerlukan penetapan tujuan yang jelas dan manfaat yang signifikan. Kehadiran tujuan yang terdefinisi dengan baik memastikan bahwa strategi manajemen dapat berjalan dengan fokus dan arah yang jelas. Selain itu, kesadaran yang mendalam terhadap tujuan tersebut mengarah pada pengembangan konsep yang terstruktur terhadap upaya yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk memahami beberapa tujuan kunci

dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia, termasuk namun tidak terbatas pada:⁹

1) Tujuan masyarakat sebagai keseluruhan

Dalam ranah tertentu, suatu entitas organisasi beroperasi dengan tujuan menyajikan kontribusi berupa produk dan layanan kepada segmen khusus dalam masyarakat. Penafsiran atas produk tersebut, baik berupa benda fisik maupun jasa, harus melampaui pemahaman konvensional yang hanya membatasi pada pandangan tradisional, di mana produk atau layanan hanya dihasilkan oleh organisasi yang berfokus pada bisnis jasa. Dengan interpretasi yang teliti, dapat disimpulkan bahwa tidak ada badan usaha yang dapat mempertahankan keberlangsungannya atau mengamankan keberadaannya tanpa mengintegrasikan tujuan organisasinya dengan tujuan yang lebih luas dari masyarakat.

2) Pencapaian tujuan Organisasi

Manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah manifestasi dari peningkatan sumbangsih yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja dalam mengarahkan pencapaian tujuan organisasi. Esensi ini tidak terkait dengan tujuan spesifik yang diinginkan oleh organisasi. Pembentukan struktur organisasi yang memfokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan sebagai aspek terpisah, tetapi sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas.¹⁰

⁹ Drs, Yun Iswanto, M.Si. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). (Jakarta: Universitas Terbuka, 2014).

¹⁰ Ibid., Kompri., Hal 73

3) Pencapaian tujuan fungsional

Tugas yang diemban oleh setiap unit kerja, entah itu dalam bentuk tugas inti atau pendukung, dikenal sebagai "tugas fungsional." Ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan fungsional melibatkan serangkaian langkah dan prosedur yang harus diikuti oleh unit kerja yang bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia tersebut mampu memberikan kontribusi optimal dalam konteks organisasi.¹¹

4) Fungsi Manajemen SDM

Ada beberapa fungsi yang bias jadi acuan untuk manajemen sumber daya manusia secara umum

a. Perencanaan

Fungsi ini dilakukan dalam rangka mengakji, menelaah, dan mengamati kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Contoh karyawan, pembagian kerja, masuk kedalam fungsi ini.

b. Rekrutmen hingga pemberhentian Manajemen SDM juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian karyawan secara baik.

c. Pengupahan Tunjangan

Upah karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajiban. Keseimbangan antara upah yang dibayarkan dengan pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan. Pembayaran upah yang adil dan wajar kepada karyawan atau pegawai yang berada dalam jabatan yang benar benar sama satu perusahaan. Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya.

¹¹ Nasri, *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*, Jurnal Pendidikan dan Dakwah, 2020; hal 172

d. Penilaian Kinerja dan pengembangan karier

Melakukan penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan sudah berkembang. Di waktu yang sama, disediakan pula kesempatan jenjang karir untuk karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi, sehingga karyawan bias memiliki motivasi dalam meningkatkan kemampuannya.

e. Pelatihan dan pengembangan kemampuan

Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi dalam rangka memberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan dari talenta yang dimiliki. Talent adalah aset, mindset seperti ini akan membuat talenta sebagai investasi hidup yang dapat memberikan ROI yang diharapkan ketika diberikan cukup effort dalam pengembangannya.

f. Keselamatan Kerja

Tak hanya menyoal kesejahteraan dan peningkatan performa, manajemen SDM juga wajib berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka menjaga hajat hidup setiap talenta yang ada. Perancangan manajemen resiko, program motivasi, strategi konflik, serta memperhatikan keselamatan kerja di dalam atau di luar perusahaan.

g. Pengelolaan Hubungan Kerja

Mengelola hubungan kerja dengan setiap elemen yang ada di perusahaan, menghormati hak antara talenta atau pegawai, menetapkan prosedur keluhan dan masukan dapat disampaikan, hingga penelitian pada manajemen SDM yang baik. Fungsi ini dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan hak talenta yang dimiliki perusahaan.

h. Manajemen Tim Kerja (*Teamwork*)

Menurut definisi dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), istilah "tim" mengacu pada suatu kelompok yang bekerja bersama, seringkali dalam bentuk regu atau tim kerja. Sementara itu, dalam konteks KBBI, "tim kerja" diinterpretasikan sebagai (1) serangkaian kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama; (2) usaha untuk mencari penghasilan atau mata pencaharian; dan (3) rangkaian perayaan yang terkait dengan acara-acara seperti pernikahan, khitanan, atau pesta perjamuan. Di sisi lain, konsep "pekerjaan" dalam KBBI merujuk pada (1) aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang; (2) keterlibatan dalam suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghidupan; atau (3) aspek-aspek yang terkait dengan kegiatan pekerjaan. Kata "pekerjaan" mengandung berbagai aspek yang memerlukan definisi yang cermat dan akurat untuk kejelasan konsepnya. Namun, untuk mencapai definisi yang tepat, penekanan formal terhadap istilah-istilah tambahan tertentu sangat diperlukan. Pekerjaan secara etimologis berasal dari kata dasar "kerja," yang mengacu pada proses pembentukan atau penciptaan nilai tambahan dalam suatu entitas sumber daya. Terdapat suatu tugas bagaimana saja harus diadakan usaha manusia untuk suatu tujuan tertentu. Suatu posisi kerja dikonseptualisasikan sebagai kumpulan tugas yang memiliki kemiripan dalam esensi tugas-tugas inti yang diemban. Dengan demikian, posisi kerja dapat dipandang sebagai entitas yang cukup serupa untuk ditelaah dan diuraikan. Konsep kerja senantiasa terkait erat dengan posisi kerja, dan dalam beberapa konteks, kerja dapat dijadikan sebagai representasi operasional dari suatu posisi kerja. Isu yang menjadi fokus manajemen tim kerja.¹²

- a. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi tim.
- b. Meningkatkan kualitas kerja tim.

¹² Humas. *Optimalisasi Kinerja Tim Kerja Dalam Organisasi: Memahami Dinamika Dan Kolaborasi Yang Efektif*. 2023.

- c. Meningkatkan kerjasama dan komunikasi tim.
- d. Meningkatkan produktivitas tim.

Manajemen *teamwork* berasal dari 2 kata yaitu manajemen dan *teamwork*, manajemen berarti mengelola atau mengkoordinasi, lebih jelasnya Menurut Hasibuan sebagaimana dikutip oleh Fatah Syukur Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu,¹³ lebih jelasnya menurut Henry Fayol manajemen adalah suatu proses perncanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan juga pengontrolan terhadap sumber daya yang ada agar mencapai semua target secara efektif serta efisien.¹⁴

Sedangkan Team work terdiri dari dua suku kata Team dan Work. Team (tim) adalah sekumpulan orang berakal yang terdiri atas dua, lima hingga dua puluh orang dan memenuhi syarat. Terpenuhinya kesepahaman hingga terbentuk sinergi antar berbagai aktifitas yang dilakukan anggotanya. Work (kerja) adalah kegiatan yang dijalankan tiap individu yang telah terpenuhinya syarat kesepahaman didalam tim itu sendiri. Para ahli mengemukakan beberapa pendapat tentang teamwork diantaranya Menurut Gregory *teamwork* adalah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi.¹⁵

¹³ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2013), hlm. 7.

¹⁴ <https://rocketmanajemen.com/manajemen-henry-fayol/> diakses pada tgl. 7 Januari 2020, pukul 20.00 WIB

¹⁵ Sri Sarjana, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Etika Kerja Guru SMK* (Volume. 20, Nomor 2, Juni 2014).

i. Dimensi Manajemen *Teamwork*

Menurut Shane & Von Glinow, dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu the five C:¹⁶

1) *Cooperating* (Bekerjasama)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.

2) *Coordinating* (Koordinasi)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3) *Communicating* (Komunikasi)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).

4) *Comforting* (Kenyamanan)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

5) *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

j. Aspek-aspek Manajemen *Teamwork*

Aspek-Aspek Kerjasama Tim (Team Work) Menurut Sharma (2012), yaitu memaparkan beberapa aspek kerjasama tim adalah sebagai berikut:

1) Tujuan yang jelas

Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.

¹⁶ Shane & Von Glinow. *The Quality of Work Influence to Turnover Intention With Person-Organization Fit and Organizational Commitment as Mediator*. Journal of Economic and Management, 2012.

2) Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.

3) Pengambilan keputusan kooperatif

Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.

4) Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat di pengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.

5) Rasa memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

6) Keterampilan mendengarkan yang baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang.

7) Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerjasama tim.

k. Fungsi Manajemen Tim Kerja

Melibatkan beberapa aspek penting yang saling berhubungan untuk memastikan efektivitas dan efiseinsi tim dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berikut adalah beberapa fungsi utaman manajemen tim kerja.¹⁷

1) Perencanaan

¹⁷ Muhammad Zaki *Fungsi Manajemen* ,2024

Fungsi ini melibatkan penetapan tujuan dan strategi untuk mencapai tujuan. Perencanaan yang baik memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan serta mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menghadapinya

2) Pengorganisasian

Melibatkan pengaturan dan pengelompokan sumber daya organisasi seperti manusia, uang, dan fasilitas manajer perlu membagi pekerjaan, menetapkan otoritas dan tanggung jawab, serta membangun struktur organisasi yang efektif.

3) Pengarahan

Fungsi ini mencakup proses mempengaruhi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi manajer harus mengkomunikasikan tujuan dengan jelas dan membangun hubungan yang baik dengan anggota

4) Pengendalian

Merupakan penilaian kinerja tim sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Fungsi ini memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

5) Kordinasi

Fungsi ini menghubungkan berbagai kegiatan dalam organisasi agar berjalan secara sinergi. Koordinasi yang baik membantu mencegah kekacauan dan memastikan semua bagian organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.

6) Komunikasi

Manajemen tim yang efektif memerlukan keterampilan komunikasi yang baik untuk memastikan kejelasan mengenai tugas, tenggat waktu, dan

tujuan transparansi dalam komunikasi memungkinkan tim untuk fokus pada produktivitas dan kolaborasi.¹⁸

7) Kolaborasi dan Delegasi

Mendukung kolaborasi dan mendelegasikan tugas kepada orang yang tepat penting untuk efisiensi kerja tim. Manajer harus menggunakan perangkat lunak kolaborasi dan teknologi untuk meningkatkan efektifitas kerja tim.

8) Penanganan konflik

Konflik dalam tim perlu ditangani segera untuk mencegah dampak negatif pada tim kinerja tim. Manajer harus menyelesaikan konflik secara konstruktif dan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.

9) Motivasi dan Feedback

Memberikan motivasi dan feedback yang konstruktif membantu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas tim. Manajer harus memberikan penghargaan yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Studi yang dipublikasikan oleh Atana Amalia Sulcha pada tahun 2016 yang berjudul Manajemen Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di Sekolah, bertujuan untuk mengevaluasi strategi manajemen yang diterapkan oleh guru PAI dalam meningkatkan semangat belajar siswa di lingkungan sekolah. Metode penelitian yang diadopsi adalah pendekatan kualitatif, yang berorientasi pada pemahaman makna yang terdapat di balik fenomena-fenomena yang diamati. Metode ini bertujuan untuk menghasilkan deskripsi yang kaya dan mendalam tentang fenomena, dengan memperhatikan konteks dan perspektif individu yang terlibat. Hasil penelitian ini merupakan perencanaan guru PAI sudah baik meliputi silabus, program tahunan, program

¹⁸ Artikel *Manajemen tim; karakteristik, manfaat dan strategi untuk manajer*, 2024

semseteran dan RPP, Pelaksanaan pembelajrana menggunakan metode, teknik untuk menyamapaikan pelajaran PAI didalam kelas. Guru pendidikan agama Islam juga merancang Profil Pengembangan Pembelajaran PAI (PPP). Dalam implementasinya, mereka menerapkan pendekatan ilmiah dengan berbagai metode seperti ceramah, sesi tanya jawab, diskusi, serta memanfaatkan beragam sumber daya dan media. Untuk memotivasi siswa, guru menggunakan pendekatan spiritual dan fisik, serta memberikan nasihat, pujian, dan penghargaan, yang bukan semata-mata hukuman fisik tetapi bertujuan mendidik dan memberi penghargaan. Seorang pendidik dengan penampilan yang menarik, teratur, memperlihatkan ketegasan dan keceriaan. Sementara itu, penilaian terhadap proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan memeriksa absensi atau daftar kehadiran siswa yang mencakup kehadiran dan partisipasi aktif siswa serta melalui evaluasi harian, ujian semester, dan pembuatan laporan berbentuk buku rapot siswa.¹⁹

Studi ini diselenggarakan oleh Lalu Ishom Mukhsin, S.Pd pada tahun 2019 dengan judul Manajemen Pendidikan Guru Islam untuk Meningkatkan Kompetensi Siswa Kelas 5 di SD Negeri Nanggulan Yogyakarta. Tujuannya adalah untuk menginvestigasi manajemen guru PAI dalam meningkatkan efisiensi guru di SD Negeri Nanggulan, Yogyakarta. Metode yang di gunakan oleh peneliti yaitu deksiptif kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang berfokuskan pada pemaham makna di balik fenomena yang diamati. Pendekatan manajemen guru dalam konteks pendidikan agama Islam di SD Negeri Nanggulan menitikberatkan pada beberapa aspek penting. Pertama, perencanaan yang menjadi pedoman bagi guru dalam proses pengajaran. Kedua, perorganisasian yang bertujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Selain itu, penekanan pada skala prioritas menjadi bagian krusial dari pendekatan ini, yang bertujuan untuk memotivasi dan mengarahkan siswa dengan optimal.

¹⁹ Atana Amalia Sulcha. *Manajemen Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa di Sekolah*. 2016. 4 (9).

Manajemen Guru Pendidikan Agama Islam Negeri Nanggulan Yogyakarta menunjukkan keunggulan dalam perencanaan dengan fokus pada aspek pembelajaran, pengembangan materi, serta kegiatan doa bersama. Selain itu, manajemen tersebut mencakup penyediaan kondisi kelas yang optimal, pemanfaatan media yang efektif, dan pemberian insentif kepada siswa guna mempertahankan motivasi belajar yang tinggi.²⁰

Studi yang diprakarsai oleh Ali Huseyinli, Murniati, dan Nasir Usaman yang berfokus pada Optimalisasi Strategi Manajemen Guru PAI dalam Meningkatkan Efektivitas Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA Fatih Bilingual School Lamlagang. Membahas tentang manajemen sebagai sebuah proses dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut pandangan para ahli manajemen, Manajemen dapat dipandang sebagai disiplin yang memadukan pengetahuan ilmiah dan keterampilan praktis dalam mengoordinasikan serta mengelola penggunaan optimal sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan efisien dan efektif. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif yang bersandar pada metode deskriptif, fokusnya adalah pada pengkajian para guru PAI dan kepala sekolah dengan tujuan mendapatkan data yang substansial terkait manajemen guru PAI untuk peningkatan mutu pendidikan. Penerapan teknik pemeriksaan, terutama melalui observasi dan wawancara, diperlukan untuk memperoleh informasi yang valid dan mendalam.²¹

²⁰ Ishom Mukhsin, S.Pd. *Manajemen Pendidikan Guru Islam untuk Meningkatkan Kompetensi Siswa Kelas 5 di SD Negeri Nanggulan Yogyakarta*. 2019.

²¹ Ali Huseyinli, Murniati, dan Nasir Usaman. *Optimalisasi Strategi Manajemen Guru PAI dalam Meningkatkan Efektivitas Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA Fatih Bilingual School Lamlagang*.

C. Kerangka Teori

Manajemen Teamwork

(George R. Terry 1977)

- manajemen teamwork adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Tujuan Pembelajaran

- Pembelajaran PAI bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, keimanan, penghayatan, dan pengamalan peserta didik tentang agama Islam, sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertakwa kepada Allah, serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan masyarakat.