

Peran Pemimpin Dalam Kerja Tim Untuk Mewujudkan Budaya Kerja Yang Sehat Di Lingkungan Lembaga Pendidikan Islam

*¹Fakarotul Karimah

¹ STIT Islamiyah Karya Pembangunan Paron Ngawi
fakarotulk@gmail.com

Tanggal Submit:5 Januari 2025,Tanggal diterima:29 Januari 2025, Tanggal Terbit:29 Januari 2025

Abstract: The role of leaders in fostering healthy work cultures within Islamic educational institutions is crucial, encompassing attitudes, values, and leadership qualities that influence teamwork dynamics. This study aims to analyze how leadership contributes to the creation of a healthy work culture through effective teamwork. Employing a library research methodology, the study synthesizes theories and prior research to critically assess the relationship between leadership and organizational culture. Findings reveal that strong leadership minimizes conflicts, fosters social harmony, motivates team members, and drives institutional productivity. Effective leaders adapt their style to the team's maturity, ranging from directive approaches for new teams to participative or delegative strategies for experienced teams. By aligning leadership with team needs, leaders cultivate a collaborative and progressive environment conducive to achieving institutional goals. The study concludes that effective leadership is instrumental in building cohesive teamwork and healthy work cultures, particularly in Islamic educational settings

Keywords: Work Culture, Leader, Teamwork, Islamic Education Institution

Abstract: Peran pemimpin dalam mengembangkan budaya kerja yang sehat di dalam lembaga pendidikan Islam sangat penting, meliputi sikap, nilai, dan kualitas kepemimpinan yang mempengaruhi dinamika kerja tim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan berkontribusi pada penciptaan budaya kerja yang sehat melalui kerja tim yang efektif. Dengan menggunakan metodologi penelitian kepustakaan, penelitian ini mensintesis teori dan penelitian terdahulu untuk menilai secara kritis hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat meminimalkan konflik, menumbuhkan keharmonisan sosial, memotivasi anggota tim, dan mendorong produktivitas institusi. Pemimpin yang efektif menyesuaikan gaya mereka dengan kematangan tim, mulai dari pendekatan direktif untuk tim baru hingga strategi partisipatif atau delegatif untuk tim yang berpengalaman. Dengan menyelaraskan kepemimpinan dengan kebutuhan tim, para pemimpin menumbuhkan lingkungan yang kolaboratif dan progresif yang kondusif untuk mencapai tujuan institusional. Studi ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam membangun kerja tim yang kohesif dan budaya kerja yang sehat, terutama dalam lingkungan pendidikan Islam.

Keywords: Budaya Kerja, Pemimpin, Kerja Tim, Lembaga Pendidikan Islam

Pendahuluan

Kepemimpinan dan pemimpin adalah bagian penting dari sebuah organisasi. Jika pemimpin adalah pengemudi, maka kepemimpinan adalah sebuah navigasi dan tim pada sebuah organisasi digambarkan sebagai sebuah kendaraan, maka tujuan adalah destinasi, motivasi adalah bahan bakar dan pengembangan tim adalah perawatan kendaraan agar performanya tetap sehat. Oleh karena itu, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk

mengarahkan, mempengaruhi, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara bersama. Mengambil kebijakan, membuat keputusan strategis, mengkoordinasikan berbagai tugas, dan memberi anggota tim arahan yang jelas.

Kepemimpinan juga mencakup sikap, nilai, dan kualitas individu sebagai seorang pemimpin. Ini termasuk membangun hubungan yang baik, mengelola konflik, memotivasi anggota tim, dan membuat mereka mencapai hasil yang sehat sesuai dengan tujuan. Seperti yang disebutkan sebelumnya, kepemimpinan dan pemimpin berhubungan satu sama lain. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan efektif, integritas, kepercayaan, kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik adalah semua kualitas yang diperlukan oleh seorang pemimpin yang baik untuk menjadi pemimpin yang baik pula. Kepemimpinan adalah pengendalian yang memberikan energi, motivasi, dan komitmen kepada anggota organisasi. Mereka bertanggung jawab untuk membuat kebijakan, membuat keputusan strategis, mengkoordinasikan tugas, dan memberikan arahan.¹

Pemimpin yang memiliki kepemimpinan kuat dalam sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meminimalisasi perdebatan, kecemburuan sosial, mewujudkan produktivitas, memotivasi anggota tim, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk mengembangkan dan mewujudkan keterampilan mereka sebagai pemimpin agar mereka dapat dengan mudah menghadapi tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Tidak ada organisasi yang berhasil tanpa pemimpin yang efektif yang dapat mengatur kerja tim. Karena itu, tim akan dengan mudah mencapai target, yang dapat dilakukan dengan sistem tugas. Setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, dan setiap orang memiliki pikiran dan keahlian yang berbeda. Berkolaborasi dengan anggota tim akan mempercepat penyelesaian suatu tujuan yang telah direncanakan dan diorganisir sebelumnya.

Kerja tim memungkinkan penyelesaian tugas lebih cepat dan tepat. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sebuah Lembaga Pendidikan Islam membutuhkan kerja tim untuk mencapai berbagai macam tujuan. Kerja tim akan berhasil jika kepemimpinan di dalamnya mampu mengarahkannya dengan baik. Kerja Tim yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat di lingkungan lembaga pendidikan Islam.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*), yang bertujuan untuk menganalisis peran pemimpin dalam kerja tim guna mewujudkan budaya kerja yang sehat di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Studi pustaka dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengumpulan, analisis, dan sintesis teori-teori serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kajian. Ada empat tahapan studi Pustaka

¹ Muhammad Subni, "Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim Kerja Dan Mengembangkan Organisasi," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 4, no. 1 (June 4, 2024): 15–26, <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i1.2779>.

dalam penelitian yaitu menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu, membaca dan mencatat bahan penelitian.²

Penelitian ini berusaha menggambarkan dan menjelaskan bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis di lembaga pendidikan Islam.

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai literatur utama yang secara langsung membahas konsep kepemimpinan, kerja tim, dan budaya kerja, terutama dalam konteks pendidikan Islam, yaitu Al-Qur'an dan Hadis, *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* karya Bass, B. M. (2008), *Free Press The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*. Center Street., karya Maxwell, J. C. (2011).

Sumber sekunder dalam penelitian ini digunakan berdasarkan studi-studi terdahulu dan literatur tambahan yang memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam, seperti artikel jurnal, regulasi dan kebijakan Pendidikan maupun buku dengan penelitian terkait.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan analisis isi (*content analysis*). Analisis dilakukan dengan cara identifikasi literatur yang sesuai dengan fokus penelitian, interpretasi keterkaitan konsep kepemimpinan dengan kerja tim dan budaya kerja sehat, dan sintesis data untuk memperoleh kesimpulan yang sistematis dan komprehensif.

Pembahasan

Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan lebih dari sekadar memiliki kekuasaan, namun kepemimpinan juga merupakan sebuah amanah yang mengikat sang pemimpin dengan standar moral yang tinggi.³ Kepemimpinan dalam Islam merupakan amanah besar yang mengharuskan seorang pemimpin bertanggung jawab tidak hanya kepada manusia tetapi juga kepada Allah SWT. Dalam Al-Qur'an, konsep kepemimpinan sering dikaitkan dengan nilai-nilai *amanah*, *adil*, dan *musyawarah*. Amanah merupakan prinsip dasar yang ditekankan dalam Surat An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.*”

Pemimpin harus menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh integritas dan kesungguhan, memastikan setiap keputusan dan tindakan berpihak kepada kebaikan bersama. Nilai keadilan juga menjadi landasan utama, sebagaimana dalam Surat Al-Maidah ayat 8, yang memerintahkan untuk berlaku adil bahkan terhadap orang yang

² Miza Nina Adlini et al., “Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka,” *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (March 1, 2022): 974–80, <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>.

³ Yuniar Riza Hakiki, “Kontekstualisasi Prinsip Kekuasaan sebagai Amanah dalam Pertanggungjawaban Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia,” *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 2, no. 1 (June 15, 2022): 1–20, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i1.11813>.

tidak disukai. Selain itu, *musyawarah* atau pengambilan keputusan secara kolektif tercermin dalam Surat Asy-Syura ayat 38, yang menekankan pentingnya melibatkan tim atau anggota dalam merumuskan keputusan.

Perspektif Islam tentang kepemimpinan berakar pada ajaran Al-Quran dan kehidupan Nabi Muhammad (SAW). Kepemimpinan dalam Islam menekankan kualitas seperti karakter, ketulusan, dan tidak mementingkan diri sendiri. Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya memberikan landasan etika yang kuat untuk pengambilan keputusan, tetapi juga menumbuhkan rasa saling memiliki dan pemberdayaan dalam masyarakat.

Dengan demikian, pemimpin yang efektif dalam perspektif Islam adalah mereka yang dapat menjalankan tugasnya secara adil, bijaksana, dan bertanggung jawab. Selain itu, harus memiliki integritas yang tinggi, memtuhi standar moral yang ditetapkan dalam Al Qur'an dan Hadits, dan senantiasa memprioritaskan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi.⁴ Kesadaran akan tanggung jawab sosial juga merupakan aspek penting dalam kepemimpinan Islam, karena pemimpin berkewajiban mengayomi, membela, dan memperjuangkan kesejahteraan seluruh masyarakat yang dipimpinnya.

Gaya dan Perilaku Kepemimpinan

Kepribadian, gaya kepemimpinan, dan pengaruh lingkungan semuanya berdampak pada perilaku kepemimpinan. Unsur-unsur tersebut saling berinteraksi satu sama lain, mempengaruhi cara seorang pemimpin bertindak dan membuat penilaian dalam situasi tertentu. Pemahaman menyeluruh tentang komponen-komponen ini sangat penting untuk menciptakan model kepemimpinan yang adaptif dan efektif.

Menurut Kurt Lewin, gaya kepemimpinan ada tiga yaitu kepemimpinan otokratis, demokratis dan *Laissez Faire*. *Gaya otokratis* adalah dimana seorang pemimpin dapat membuat keputusannya sendiri tanpa harus melibatkan bawahannya. *Gaya demokratis* adalah kebalikan dari gaya otokratis yaitu dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin selalu melibatkan bawahannya. *Gaya Laissez Faire* adalah dimana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk membuat keputusan. Pemimpin disini adalah sebagai pengawas dan penayang sehat.⁵

Dari teori diatas mendeskripsikan berbagai pendekatan yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk bisa mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi bergantung pada konteks dan karakteristik dari situasi yang sedang dihadapi. Gaya kepemimpinan tersebut dapat dilakukan dan disesuaikan dengan keadaan pada organisasi atau lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Di sisi lain, perwujudan dari karakteristik dan gaya kepemimpinan yang mereka ambil menunjukkan perilaku kepemimpinan untuk mempengaruhi anggota suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat 3 jenis perilaku kepemimpinan

⁴ Irka Mulyanty, Hamdanah Hamdanah, and Noor Fahmi, "Dasar Al-Qur'an Dan Hadits Tentang Kepemimpinan," *Journal on Education* 6, no. 4 (June 18, 2024): 20928–35, <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6226>.

⁵ Kurt Lewin, Ronald Lippitt, and Ralph K. White, "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created 'Social Climates,'" *The Journal of Social Psychology* 10, no. 2 (May 1939): 269–99, <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>.

sebagai berikut;⁶ perilaku yang berorientasi tugas, perilaku yang berorientasi pada Kerjasama, dan perilaku yang berorientasi pada hasil

Pertama, Pemimpin yang berorientasi pada tugas cenderung lebih menekankan tugas-tugas yang dilaksanakan bawahannya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa tugas pemimpin adalah mendorong setiap anggota agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing secara maksimal, sehingga terkadang mereka melupakan aspek lain dalam organisasi seperti aspek kemanusiaan dan kerjasama.

Kedua, Pemimpin yang berorientasi kerjasama biasanya mengutamakan hubungan kemanusiaan antar anggotanya. Ia memandang nilai-nilai organisasi merupakan nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh jajaran dengan harapan staf mempunyai rasa kepemilikan dan komitmen dalam melaksanakannya.

Ketiga, Pemimpin yang berorientasi pada hasil cenderung mengedepankan pandangan bahwa pencapaian hasil adalah hal yang utama dalam organisasi. Ia tidak terlalu peduli dengan bagaimana bawahannya mencapai hasil penting yang diinginkan.

Pemimpin di Lingkungan Lembaga Pendidikan Islam

Pada setiap lembaga pendidikan, terdapat seseorang yang berkedudukan sebagai pemimpin untuk mengendalikan kerja tim dan menciptakan budaya kerja yang yang sehat. Pada lingkungan sekolah terdapat seorang kepala sekolah yang bertanggungjawab atas keseluruhan manajemen dan kepemimpinan di tingkat sekolah dasar hingga menengah. Pemimpin tersebut memastikan kualitas pembelajaran, pengelolaan guru dan administrasi sekolah berjalan dengan baik. Pada madrasah, jabatan kepemimpinan dipegang oleh kepala madrasah. Kepala madrasah mengelola seluruh operasional pendidikan di madrasah dan bertanggungjawab kepada kementerian agama.

Pada tingkat perguruan tinggi, ketua atau rektor adalah pemimpin tertinggi di sebuah sekolah tinggi dan universitas atau institut yang bertanggungjawab atas keseluruhan pengelolaan universitas termasuk akademik, administrasi, dan keuangan. Rektor mengemban tugas untuk mewujudkan kualitas pendidikan dan riset di universitas.

Pada tingkat fakultas, dekan adalah pemimpin di tingkat fakultas yang bertanggungjawab atas manajemen program studi, pengembangan akademik dan pengelolaan sumber daya di fakultas tertentu di universitas atau institut. Pada tingkat program studi, ketua program studi adalah pemimpin di tingkat program studi dalam sebuah fakultas. Ia bertanggungjawab atas kurikulum, kualitas pendidikan dan pengelolaan program studi.

Pemimpin dengan segala gaya kepemimpinannya yang akan dapat mengikat anggotanya agar dapat menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan bersama demi mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dengan adanya kepemimpinan dapat dipastikan semua anggota tim dapat bisa bertanggungjawab dengan apa yang telah diberikan tanggungjawabnya kepadanya.

Di lembaga pendidikan Islam, seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual (*uswatun hasanah*). Pemimpin

⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah pemimpin abnormal itu?* (RajaGrafindo Persada, 1998).

harus mencerminkan akhlak mulia, seperti kejujuran, keteguhan, dan kearifan dalam bersikap. Rasulullah SAW adalah contoh utama kepemimpinan dalam Islam. Sebagai pemimpin, beliau selalu menunjukkan sifat *shiddiq* (jujur), *fathanah* (cerdas), *amanah* (dapat dipercaya), dan *tabligh* (komunikatif). Dalam konteks pendidikan Islam, teladan ini dapat diwujudkan melalui interaksi yang mendukung pembentukan karakter anggota tim, seperti membimbing dengan hikmah dan menanamkan semangat ibadah dalam aktivitas sehari-hari.

Peran Pemimpin dalam Kerja Tim untuk Mewujudkan Budaya Kerja yang Sehat

Peran pemimpin dalam kerja tim berfokus pada bagaimana seorang pemimpin memfasilitasi, mengarahkan, dan mengelola dinamika tim untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin menjalankan berbagai peran yang berbeda dalam tim. Peran-peran ini tergantung pada konteks dan tuntutan tim. Pemimpin harus menyesuaikan perilaku dan peran mereka untuk mendukung anggota tim secara yang sehat.

Peran pemimpin dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam budaya kerja sangat krusial. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah menanamkan nilai-nilai spiritualitas Islam dalam rutinitas kerja, seperti mengawali rapat dengan doa, mengutamakan nilai keikhlasan dalam bekerja, dan menerapkan etika Islami dalam hubungan antaranggota. Selain itu, prinsip *ukhawah Islamiyah* harus menjadi dasar dalam membangun hubungan tim, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan harmonis. Kepemimpinan transformasional dalam Islam, yang menginspirasi perubahan positif melalui visi dan nilai-nilai, terbukti mampu menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif di lembaga Pendidikan.⁷ Dengan demikian, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pelopor dalam mewujudkan visi pendidikan yang Islami.

Kepemimpinan transformasional berfokus pada bagaimana pemimpin bisa menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai hasil yang lebih baik dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional mendorong anggota tim untuk berfikir kreatif, mewujudkan potensi dan keterlibatan dalam perubahan yang positif.⁸ Kepemimpinan tim berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan dan mengelola dinamika tim. Mengelola dinamika tim adalah tantangan tersendiri bagi pemimpin, terutama ketika terjadi konflik. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas dan merusak hubungan antar anggota. Menurut Tjosvold, konflik dapat menjadi konstruktif apabila pemimpin mampu memfasilitasi diskusi terbuka untuk mencari solusi bersama.⁹

Seorang pemimpin yang baik harus bisa melakukan hal-hal seperti; mampu membuat keputusan yang efektif, memfasilitasi proses tim dan mampu memecahkan masalah serta selalu mengikuti pengembangan kapasitas tim dan memastikan

⁷ Bernard M. Bass, *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (New York: Free Press, 2008), <http://archive.org/details/basshandbookofle0000bass>.

⁸ Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.

⁹ Dean Tjosvold, "The Conflict-Positive Organization: It Depends upon Us," *Journal of Organizational Behavior* 29, no. 1 (2008): 19–28.

keberlanjutan keberhasilan timnya. Kepemimpinan yang baik harus bisa melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin partisipatif menghargai masukan dari anggota tim dan mendorong kolaborasi dalam setiap tahap. Hal ini memungkinkan tim merasa dihargai oleh pemimpinnya.

Dalam konteks kerja tim, peran pemimpin sangat beragam, mulai dari memberikan arahan, memfasilitasi komunikasi, memotivasi dan mengembangkan potensi individu dalam tim. Maxwell menekankan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya bergantung pada pesan yang disampaikan, tetapi juga pada bagaimana pemimpin mendengarkan anggota tim.¹⁰ Pendekatan komunikasi dua arah membantu menciptakan rasa saling percaya dan transparansi dalam tim.

Kepemimpinan yang efektif bergantung pada kemampuan pemimpin untuk memahami kebutuhan tim dan menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan tujuan tim. Budaya kerja dapat dikatakan sehat apabila dapat memperhitungkan dampak dampak yang terjadi kepada lingkungan eksternal maupun internal, dari sisi anggota karyawan dan lingkungan. Tidak hanya dampak yang berwujud nyata dari aspek finansial, namun juga aspek aspek yang lain seperti tanggung jawabnya kepada lingkungan serta etika sosial.

Dapat disimpulkan hubungan kepemimpinan dan budaya kerja yaitu kepemimpinan adalah sebagai dasar dalam membentuk budaya kerja yang sehat, sementara budaya kerja yang baik akan menjadi penguat kepemimpinan itu sendiri. Berikut adalah tabel dari pengaruh tipe kepemimpinan dan budaya kerja¹¹

Tabel .1 Pengaruh Tipe Kepemimpinan Dan Budaya kerja

Tipe Kepemimpinan	Karakteristik	Budaya kerja
Tipe Otoritas	a. Memperlakukan anggota selayaknya mesin mencapai tujuan organisasi b. Memprioritaskan pelaksanaan tugas tanpa melihat kepentingan anggota c. Anggota tidak berperan dalam pengambilan keputusan d. Keputusan dan kebijakan secara mutlak dibuat oleh pemimpin e. Komunikasi secara satu arah antara pemimpin pada anggota f. Pengawasan kegiatan	a. Kegiatan anggota hanya terbatas pada perintah b. Anggota tidak dapat mengembangkan potensinya c. Tidak ada harga diri bagi anggota d. Meningkat atau menurunnya perkembangan organisasi tergantung kepada pemimpin

¹⁰ John C. Maxwell, *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*, 1st ed (New York, NY: Center Street, 2011).

¹¹ Suwarno, Riski Yudha. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya kerja*. (2019). Hal 38 - 42

	<p>dilakukan secara ketat</p> <p>g. Anggota tidak diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan saran</p> <p>h. Pemimpin menuntut hasil yang sempurna</p> <p>i. Anggota dituntut untuk setia kepada pemimpin</p>	
Tipe Paternalistik	<p>a. Menganggap bawahan belum dewasa</p> <p>b. Jarang memberikan ruang kepada anggota untuk mengambil keputusan</p> <p>c. Bersifat selalu menjadi pelindung bagi anggota</p> <p>d. Menutup kesempatan bawahan untuk berkreasi dan berinovasi</p>	a. Kinerja pegawai hanya tergantung bagaimana pemimpin memutuskan
Tipe Kharismatik	<p>a. Memiliki daya tarik luar biasa</p> <p>b. Cenderung memiliki pengikut yang banyak</p>	<p>a. Anggota bersifat taat kepada pemimpin</p> <p>b. Pengaruh pimpinan yang kuat membuat anggota hanya mengikuti tanpa berinovasi</p>
Tipe Demokratis	<p>a. Kewenangan tidak mutlak berada pada pemimpin</p> <p>b. Bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan</p> <p>c. Komunikasi berorientasi timbal balik</p> <p>d. Pengawasan kegiatan sewajarnya</p> <p>e. Anggota memiliki kesempatan untuk memberikan masukan</p> <p>f. Tugas kepada anggota bersifat permintaan bukan perintah</p> <p>g. Anggota dapat mengembangkan prestasi masing masing</p> <p>h. Pemimpin mempertimbangkan perasaan saat mengambil tindakan</p>	<p>a. Sikap saling menghormati antar pemimpin dan anggota</p> <p>b. Sistem kerja sesuai nilai nilai norma</p> <p>c. Terciptanya kenyamanan di lingkungan kerja</p>

Tipe Militeristis	<ul style="list-style-type: none"> a. Banyak menggunakan sistem perintah b. Pemimpin kaku dan formal c. Anggota diharapkan patuh secara mutlak d. Tidak menerima masukan maupun kritik dari bawahan e. Komunikasi berlangsung searah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Perkembangan dan kinerja pegawai tergantung pada pemimpin b. Tercipta budaya disiplin dan patuh pada bawahan c. Bawahan memiliki kompetensi profesionalitas
Tipe Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> a. Tidak ada kontrol atau pengawasan dari pemimpin b. Pembagian kerja tidak jelas c. Keputusan diserahkan kepada bawahan d. Peimpin memosisikan diri sebagai penayang sehat apabila diperlukan saja e. Tidak memiliki program kerja pemimpin 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pencapaian target kerja tergantung pada anggota b. Anggota memiliki kewenangan seluas luasnya untuk berinovasi c. Kinerja anggota tergantung bagaimana kualitas anggota

Setiap pemimpin dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda beda, dan bisa saja berbeda dengan apa yang telah disebutkan di atas. Seberapa besar tipe kepemimpinan berpengaruh pada kinerja organisasi bergantung pada seberapa besar pemimpin bisa bertindak dengan gaya dan perilaku yang diterapkan dalam membina organisasi.

Namun perlu diperhatikan, tidak ada kepemimpinan yang dapat memiliki kesempurnaan dalam memimpin sebuah organisasi. Disinilah fungsi anggota adalah sebagai pelengkap dari setiap kekurangan pemimpin. Oleh karena itu perilaku dan tindakan pemimpin siap menerima dan memberikan kritikan, memberikan motivasi, dan sikap saling menghormati diperlukan dalam menjalankan sebuah organisasi. Bersama pemimpin yang baik kepemimpinan kerja tim dalam mewujudkan budaya kerja yang sehat pada lembaga pendidikan Islam akan berjalan dengan lancar dan akan membuat perilaku dan budaya kerja akan semakin baik dan harapannya akan cepat menuju tujuan dari apa yang telah direncanakan karena dengan kerja tim semua pekerjaan akan terasa lebih mudah dan ringan.

Catatan Akhir

Penelitian ini menegaskan bahwa peran pemimpin sangat signifikan dalam membangun kerja tim yang efektif dan budaya kerja yang sehat di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Pemimpin yang memiliki integritas, mampu berkomunikasi dengan baik, serta memahami kebutuhan dan potensi timnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan harmonis. Kepemimpinan yang kuat dapat meminimalisasi konflik, memotivasi anggota tim, serta memastikan tercapainya tujuan lembaga dengan optimal. Nilai-nilai Islam, seperti amanah, adil, dan musyawarah,

menjadi landasan utama dalam praktik kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan Islam, sehingga tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga menanamkan nilai spiritual dalam budaya kerja. Penelitian mendatang dapat memperluas fokus pada studi empiris tentang gaya kepemimpinan tertentu yang paling efektif dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

Daftar Rujukan

- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, and Sauda Julia Merliyana. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (March 1, 2022): 974–80. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>.
- Bass, Bernard M. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press, 2008. <http://archive.org/details/basshandbookofle0000bass>.
- Hakiki, Yuniar Riza. "Kontekstualisasi Prinsip Kekuasaan sebagai Amanah dalam Pertanggungjawaban Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia." *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law* 2, no. 1 (June 15, 2022): 1–20. <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i1.11813>.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah pemimpin abnormal itu ?* RajaGrafindo Persada, 1998.
- Lewin, Kurt, Ronald Lippitt, and Ralph K. White. "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created 'Social Climates.'" *The Journal of Social Psychology* 10, no. 2 (May 1939): 269–99. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>.
- Maxwell, John C. *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*. 1st ed. New York, NY: Center Street, 2011.
- Muliyanty, Irka, Hamdanah Hamdanah, and Noor Fahmi. "Dasar Al-Qur'an Dan Hadits Tentang Kepemimpinan." *Journal on Education* 6, no. 4 (June 18, 2024): 20928–35. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6226>.
- Subni, Muhammad. "Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim Kerja Dan Mengembangkan Organisasi." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 4, no. 1 (June 4, 2024): 15–26. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i1.2779>.
- Tjosvold, Dean. "The Conflict-Positive Organization: It Depends upon Us." *Journal of Organizational Behavior* 29, no. 1 (2008): 19–28.