

Membangun Great Team dan Great Players Menuju Perubahan yang Inovatif dan Kreatif di Satuan Pendidikan Islam

Rizki Akmalia

Pramubakti Dekan FITK UIN - Sumatera Utara Medan
Jalan William Iskandar Pasar V Medan Estate – Medan
e-mail: rizki.akmalia@gmail.com

Abstrak

Satuan pendidikan Islam telah menyelenggarakan pendidikan dari jenjang pendidikan anak usia dini hingga jenjang pendidikan tinggi. Baik formal, informal maupun non formal. Tujuannya adalah pembentukan akhlaqul karimah. Mengingat telah banyaknya minat masyarakat dalam memasukkan anak-anaknya ke dunia pendidikan Islam, maka satuan pendidikan islam dewasa ini harus senantiasa melakukan pengembangan dan senantiasa memperbaharui lebih kepada akhlak islami agar tidak ketinggalan dengan satuan pendidikan umum. Atas dasar itu, diperlukan inovasi dan kreasi dalam mendukung hal ini di satuan pendidikan islam. Tak hanya itu saja, orang-orang yang berkompeten dan memiliki keahlian tinggi juga sangat dibutuhkan dalam menciptakan generasi cerdas, berkualitas, berilmu dan berakhlak mulia. Bahkan pemimpin lembaga pun juga harus orang yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi sehingga mampu menciptakan sebuah tim yang kuat. Ada tujuh karakteristik dari *great team players*, yaitu: (1). memahami peran masing-masing, (2). merangkul kolaborasi, (3). bertanggungjawab atas diri sendiri, (4). komitmen pada tim, (5). fleksibel, (6). optimis dan fokus pada masa depan, dan (7). mencadangkan tujuan dengan aksi. Dalam membangun *great team* dan *great players*, pemimpin yang di tunjuk haruslah visioner.

Kata Kunci: Great Team, Great Players, Inovatif, Kreatif

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang, yang dalam kehidupan setiap orang harus melaluinya. Seseorang yang mengedepankan pendidikan akan dapat mensejahterakan dan membahagiakan kehidupannya. Melalui pendidikan, akan muncul manusia yang mempunyai potensi, untuk menghadapi tantangan masa depan dan memecahkan masalah yang muncul dikemudian hari (Irianto, 2012: 31). Dan melalui pendidikan manusia akan terbentuk menjadi manusia yang sempurna. Maka dari itu, pendidikan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat, tanpa pendidikan sangat mustahil manusia dapat hidup dan berkembang sejalan dengan perubahan zaman (Nurdin, 2008: 35).

Perkembangan zaman yang kian hari kian melaju dengan cepat, dapat dilihat dari perkembangan IT yang bergerak semakin pesat. Dengannya proses pendidikan dapat dipengaruhi.

Di Indonesia, satuan pendidikan Islam telah menyelenggarakan pendidikan dari jenjang pendidikan anak usia dini hingga jenjang pendidikan tinggi. Baik formal, informal maupun non formal. Tujuannya adalah pembentukan akhlaqul karimah. Para ulama dan sarjana muslim dengan penuh perhatian berusaha menanamkan akhlak mulia yang merupakan fadhilah dalam jiwa anak didik, sehingga mereka terbiasa berpegang pada moral yang tinggi dan terhindar dari hal-hal yang tercela dan berpikir secara rohaniyah dan jasmaniah (perikemanusiaan), serta menggunakan waktu untuk belajar ilmu duniawi dan ilmu keagamaan tanpa memperhitungkan keuntungan-keuntungan materi (Amrullah, dan Djumransjah, 2007: 74).

Mengingat telah banyaknya minat masyarakat dalam memasukkan anak-anaknya ke dunia pendidikan islam, maka satuan pendidikan islam dewasa ini harus senantiasa melakukan pengembangan dan senantiasa memperbaharui lebih kepada akhlak islami agar tidak ketinggalan dengan satuan pendidikan umum. Maka dari itu, diperlukan inovasi dan kreasi dalam mendukung hal ini di satuan pendidikan islam. Tak hanya itu saja, orang-orang yang berkompeten dan memiliki keahlian tinggi juga sangat dibutuhkan dalam menciptakan generasi cerdas, berkualitas, berilmu dan berakhlak mulia. Bahkan pemimpin lembaga pun juga harus orang yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi sehingga mampu menciptakan sebuah tim yang kuat.

PEMBAHASAN

Pengertian *Great Team*

Great Team terdiri dari dua suku kata, yang merupakan bahasa inggris dengan artian "*Great*" yaitu hebat (Anwar, 2001: 170) dan "*Team*" yaitu tim atau kelompok yang bekerja sama atau regu (Anwar, 2001: 298). Sedangkan secara istilah menurut penulis, *great team* berarti sekumpulan orang-orang yang bekerjasama dalam satu kelompok dengan tujuan mewujudkan keinginan bersama, dimana masing-masing individu memiliki sejumlah kompetensi yang hebat dan luar biasa begitu pula dengan pemimpinnya yang tak kalah hebat dan luar biasa.

Makna *great team* di atas secara tersirat menunjukkan bahwa adanya sekelompok orang-orang yang menginginkan perubahan-perubahan atau tujuan yang hendak dicapai dengan gagasan-gagasan yang telah dipersiapkan, sehingga masing-masing memiliki persepsi yang sama dan dapat memahami pikiran pihak eksekutif organisasi.

Dalam *great team* tidak harus banyak anggota, cukup hanya beberapa orang saja. Bisa empat sampai dengan lima orang atau sepuluh orang. Dengan kata lain,

great team merupakan tim kecil yang khusus dengan orang-orang yang mampu memberikan gagasan, ide brilian, dan mampu menangkap ide yang diberikan pemimpinnya.

Pengertian *Great Players*

Sama halnya dengan *great team*, *great players* terdiri dari dua suku kata, yang merupakan bahasa Inggris dengan artian “*Great*” yaitu hebat (Anwar, 2001: 170) dan “*Players*” yaitu pemain-pemain (Anwar, 2001: 247). Secara istilah menurut penulis, *great players* merupakan sekumpulan orang dalam suatu kelompok yang memiliki kemampuan hebat dan cara berfikir yang mantap untuk mengaplikasikan segenap kemampuan yang telah dimiliki dengan bekerjasama bersama tim sesuai target yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. *Great players* merupakan orang-orang yang cerdas yang memiliki kemampuan, pengalaman dan komitmen (Kasali, 2007: 45). Singkatnya, *great players* merupakan orang-orang yang melaksanakan hasil ide, dan gagasan yang telah di tafsirkan oleh *great team*. *Great players* akan sukses apabila dibangun atas dasar komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas masing-masing anggota dengan tidak menuntut bonus material, dan lebih kepada menginginkan suksesnya tujuan bersama dengan hasil yang memuaskan.

7 Karakteristik dari *Great Team Player*

Ketidakmampuan bekerja dalam satu tim sering dikatakan tidak mampu beradaptasi dalam organisasi. Dengan begitu *great team* harus dijadikan sebagai kekuatan bukan sebagai hambatan dalam bekerja. Tim yang efektif membutuhkan orang-orang dengan kekuatan yang berbeda untuk bekerja bersama dengan cara baru dan dengan kecepatan yang lebih besar untuk mencapai hasil terbaik. *Great team* merupakan tanggung jawab bersama anggota tim untuk menjadikan mereka anggota tim yang hebat. Atas dasar tersebut, ada tujuh karakteristik dari *great team players*, yaitu:

- a) **Memahami peran masing-masing.** Anggota tim yang bekerja di organisasi yang memiliki hasil yang unggul dan profitabilitas dan kinerja yang tinggi cenderung sangat jelas tentang ekspektasi spesifik yang terkait dengan perannya masing-masing. Harapan yang dimiliki bukanlah sesuatu yang mereka rela tinggalkan untuk kesempatan. Apa pun jenis pekerjaan yang dimiliki setiap orang (atau pada level apa mereka duduk), mereka diharapkan untuk terlibat dan berkontribusi sebagai anggota tim yang vital.
- b) **Merangkul kolaborasi.** Sangat penting bahwa orang-orang dalam organisasi tahu bahwa mereka akan dipanggil untuk bergabung dengan orang lain dalam membuat keputusan penting dan menyumbangkan ide-ide baru.

- c) **Bertanggungjawab atas diri sendiri.** Setiap individu dalam tim memiliki efek yang sangat besar pada dinamika tim dan kinerjanya. Individu pada akhirnya bertanggung jawab untuk memutuskan apakah tim akan disfungsi, fungsional, atau berkinerja tinggi.
- d) **Komitmen pada tim.** Pada level fundamental, setiap tim membutuhkan orang yang kompeten dan berkomitmen. Para pemimpin harus siap untuk mengidentifikasi dan menangani dengan tepat setiap hambatan yang terkait dengan keterampilan atau komitmen anggota tim mereka melalui pelatihan, pembinaan, manajemen kinerja, atau disiplin korektif. Jika masalah tim tidak ditangani lebih awal, seluruh tim akan menderita. Ketika orang lain membutuhkan bantuan, setiap anggota tim harus menyadari kebutuhan itu dan bersedia memberikan dukungan.
- e) **Fleksibel.** Anggota tim juga harus fleksibel dan kolaboratif. Setiap tim akan mengalami semacam konflik di beberapa titik. Ketika individu-individu berbakat dengan pendekatan, ide, dan keterampilan yang berbeda disatukan dalam sebuah tim, beberapa konflik tidak akan terhindarkan. Tim yang paling efektif memiliki anggota yang secara aktif mencari dan memasukkan orang lain dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah secara kreatif. Mereka memahami bahwa memiliki keragaman pendapat mengarah pada solusi optimal.
- f) **Optimis dan fokus pada masa depan.** Ketika tim tampil di level tinggi, *great team* melihat masa depan dengan optimis. Tim hebat mendekati pekerjaan secara strategis.
- g) **Mencadangkan tujuan dengan aksi.** Setiap orang dalam tim harus memiliki rencana untuk mengembangkan keterampilan di bidang yang mungkin bukan kekuatan alami. Menjadi anggota tim yang efektif membutuhkan individu untuk memiliki kerangka berpikir yang benar didukung oleh tindakan yang konsisten. Keanggotaan tim yang efektif dan hebat ditandai dengan bagaimana anggota berpikir dan merasakan perannya dalam mendukung tim.

Ciri-Ciri *Great Team* yang Sukses dan Berhasil

Beberapa ahli mengatakan bahwa kepemimpinan yang kuat dan cermat, pemimpin yang hebat, kebudayaan yang luar biasa, tunjangan fasilitas, merupakan pemicu suksesnya *great team*. Hasil riset dari David Sturt, *Forbes*, menunjukkan bahwa tim yang hebat itu lebih dari gabungan semua faktor yang disebutkan sebelumnya.

- a) **Memiliki tujuan yang sama.** Untuk bisa mencapai sebuah tujuan yang besar, semua anggota tim harus mengerti bagian masing-masing.

- b) **Nilai budaya yang setara.** Anggota yang memiliki pengetahuan dan skill namun tidak memiliki *passion* dan kemampuan untuk bekerja sama akan mengalami kesulitan untuk berinovasi dan menyelesaikan agenda tim. Tim yang terbaik terdiri dari individu yang memiliki skill berbeda namun bisa saling melengkapi satu sama lain.
- c) **Saling apresiasi.** *Great team* yang hebat bisa saling mengapresiasi hasil kerja masing-masing. Anggota akan merasa beruntung bisa melakukan pekerjaan yang menyenangkan bersama. Tim yang handal saling mengapresiasi ide, skill, dan persepsi masing-masing.
- d) **Saling bisa mengandalkan dan di andalkan.** "*Talent win games, but teamwork and intelligence wins championships.*" Mempercayakan rekan kerja merupakan salah satu kunci utama dari kolaborasi yang efektif. Tim yang paling inovatif dan sukses ialah dapat mengandalkan satu sama lain dari kontribusi individu, hingga pemimpin.
- e) **Konflik secara konstruktif.** Tim yang baik tidak selalu setuju dalam mengambil keputusan. Namun, pada saat ada ketidak persetujuan, maka *great players* melakukan itu dengan cara yang sopan dan konstruktif. Membangun budaya untuk saling bertukar pikiran secara konstruktif tidaklah mudah, namun sangat penting. Apabila tim tidak bisa mengungkapkan apa yang ada di pikirannya maka *great team* akan menjadi stagnan dan inovasi menjadi terhambat.

Prinsip Membangun Tim Inovasi

Ada tiga prinsip dalam membangun tim inovasi (Amir, 2016: 127) yaitu:

- a) Mengidentifikasi dengan baik kecakapan yang dibutuhkan. Posisi mana yang perlu kecakapan spesifik, dan umum.
- b) Merekrut yang terbaik, apabila memungkinkan.
- c) Sesuai model organisasi dengan lingkup pekerjaan inovasi.

Prinsip di atas mutlak sebenarnya harus dilaksanakan. Namun, yang terjadi di lapangan bahwa seringkali anggota tidak mengindahkan prinsip yang telah ada, sehingga menimbulkan konflik yang berdampak pada hambatan dan kesulitan-kesulitan yang harus di hadapi dalam membangkitkan kembali inovasi. Ada beberapa kesalahan yang sering terjadi dalam mengembangkan tim menuju inovasi (Amir, 2016: 128), di antaranya:

- a) Bias atau kemampuan “orang dalam”, yaitu orang-orang yang bekerja di organisasi *on-going*. Ada perasaan tidak pantas mendatangkan orang baru dari luar.
- b) *Familiarty*, dalam merekrut orang luar sering kali mementingkan orang yang dikenal dibandingkan dengan yang memiliki *skill*.

- c) Kenyamanan. Merekrut orang luar di anggap sebagai membawa potensi ancaman.
- d) *Expedience*. Mencari dan memindahkan orang dalam lebih cepat. Banyak pemimpin yang menganggap bahwa proses yang cepat lebih baik daripada mencari orang luar yang prosesnya lama.
- e) *Compensation Norm*. ketika tantangannya berbeda dengan sistem kompensasi bisa tidak relevan.
- f) Karyawan berharap mendapat peluang bekerja di proyek inovasi yang apabila sukses dapat memberi lompatan karir.

Membangun *Great Team dan Great Players*

Satu konsep yang paling utama dalam membangun *great team* adalah dengan memiliki *great leader*. Pemimpin merupakan kunci dalam menemukan orang-orang yang mau dijadikan bagian dari *great team* dan *great players*. Bukan hal yang mudah memang mencari anggota untuk bergabung dalam *great team* dan *great players*.

Dalam satuan pendidikan, kepala madrasah merupakan pemimpin tertinggi. Sekolah/ madrasah memerlukan pemimpin yang memiliki bakat, minat, kecerdasan dan ditambah dengan pengalaman sebagai tenaga kependidikan, dan pada saat ini pemimpin diuntut untuk dapat memahami berbagai perkembangan yang terjadi (Siahaan, 2011: 151). Bukan hanya itu saja, kepala madrasah harus memiliki kompetensi atau berbagai keterampilan lainnya.

Sejalan dengan hal di atas, modal manusia akan berhasil dalam melaksanakan suatu hal apabila di pimpin oleh pemimpin yang baik, yang bisa memacu tumbuhnya inovasi dalam pendidikan. Adapun faktor pendorong inovasi adalah *amabile, mumford dan gustafson* (Syafaruddin, 2015: 42).

Dalam membangun *great team* dan *great players*, pemimpin yang di tunjuk haruslah visioner. Sebagaimana karakteristik pemimpin yaitu visioner, sinergistik, dan transformasional (Syafaruddin, 2015: 46) harus ada dalam diri pemimpin agar *great team* dan *great players* bisa terbentuk dengan baik.

Jim Collin (2001: 24) membuat hirarki level 5 untuk seorang *leader* yang hebat dan sukses, dimana level 5 adalah adalah tingkat tertinggi dalam hirarki kemampuan eksekutif. Adapun pemimpin level 5 yaitu sederhana dan penuh tekad, rendah hati dan pemberani. Oleh sebab itu, bagaimanapun kepemimpinan adalah jawaban dari segala pertanyaan jika berkaitan dengan membangun *great team* dan *great players*.

Dewasa ini, bisa dikatakan bahwa dalam dunia pendidikan *great players* tidak lagi ditemukan. Hal yang lumrah terjadi dalam dunia pendidikan misalnya tenaga pendidik yang seharusnya diberhentikan karena tidak sesuai dengan bidangnya, tidak loyal, dan mungkin saja tidak dibutuhkan lagi dalam lembaga

tersebut, harusnya pemimpin melakukan evaluasi dan inovasi dalam menemukan solusi cerdas apa yang harus dilakukan. Harus ada perubahan dengan cara perekrutan orang-orang baru yang lebih fresh, karena jika tidak dipaksakan maka kapal akan tenggelam (Lencion, 2018: 143-146).

Membangun Teamwork yang Solid

Sejatinya, bekerja dengan rekan satu tim tidak selalu menyenangkan dan tidak selalu berbuah manis. Secocok apa pun dalam keseharian ketika melaksanakan tugas pasti akan selalu ada masa ketika pendapat yang berbeda menimbulkan sebuah konflik. Ada juga misalnya, rekan kerja yang lain tengah menghadapi masalah keluarga, dan secara otomatis terbawa dalam pekerjaan sehingga kinerjanya menjadi rendah.

Agar pekerjaan bisa selesai dan hubungan rekan kerja tetap baik, maka hal yang perlu dilakukan ialah menjaga irama kerja bersama. Selain itu, ada 7 kunci harus dilakukan dalam membangun teamwork yang solid, yaitu:

- a) **Ekspektasi terhadap pekerjaan dan hasilnya.** Setiap anggota perlu memahami mengapa mereka ditempatkan dalam satu tim dan apa tujuannya. Dan sejauh mana pembagian waktu dan peran masing-masing anggota tim, itu juga harus perlu diingat.
- b) **Komitmen.** Setiap anggota tim perlu memiliki komitmen untuk mencapai misi pekerjaan.
- c) **Kompetensi.** Sebaiknya, setiap anggota memiliki kemampuan tertentu sehingga sebagai tim akan memiliki kekuatan yang lebih besar lagi. Dan setiap anggota juga harus dapat memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, sesuai dengan peran dalam tim. Jika terjadi sesuatu secara mendadak yang mengganggu alur kerja, maka diskusi adalah jalan yang tepat sebelum terjadi masalah
- d) **Komunikasi Tim.** Lembaga satuan pendidikan tidak akan bisa bekerja optimal jika tidak ada komunikasi yang baik antar sesama personil sekolah. Untuk itu, pemimpin perlu memastikan bahwa hubungan para personil sekolah dengan masyarakat sekolah didasari oleh komunikasi yang tulus dan jujur.
- e) **Konsekuensi.** Seorang pemimpin harus selalu memikirkan konsekuensi dari setiap tindakan terhadap diri sendiri, tim, dan juga lembaga pendidikan yang dikelola.
- f) **Reaksi terhadap perubahan.** Sejalan dengan waktu, *great team* dan *great players* dapat mengalami berbagai perubahan. Itu bisa datang dari anggota tim, interaksi dengan pihak luar, maupun kebijakan sekolah. Dalam hal ini yang di tuntut adalah sejauh mana tim dapat menghadapi perubahan.

Perubahan Inovatif dalam Satuan Pendidikan Islam

Kepala sekolah/madrasah harus memilih anggota tim yang tepat dan menempatkannya juga dengan tepat. Adapun anggota tersebut seperti: (Sagala, 2013: 88)

- a) Wakil kepala sekolah, sebagai pendukung kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah
- b) Guru sebagai pendidik dan penanggung jawab pembelajaran
- c) Konselor sebagai pendukung kualitas belajar
- d) Tenaga kependidikan sebagai perencana pendidikan yang bertanggung jawab menyediakan informasi kebijakan pendidikan
- e) Tenaga ahli kurikulum sebagai pelayan manajemen kurikulum
- f) Supervisi pengajaran disekolah.

Setiap anggota tim di atas haruslah di isi oleh orang-orang yang berkompeten dan ahli di bidangnya masing-masing. Modal yang harus dimiliki dalam mendukung inovasi yaitu: a) modal kreativitas, b) modal intelektual, c) modal emosional, d) modal sosial, e) model keuletan (*adversity*), f) modal moral dan integrasi, dan g) modal kesehatan (Syafaruddin, 2015: 45).

Beberapa modal di atas merupakan pendorong untuk berinovasi, sedangkan untuk membuat inovasi tersebut terwujud dan dapat diterima maka diperlukan adanya kerjasama dalam sebuah tim yang hebat (*great team*) dan di isi oleh anggota yang hebat (*great players*). Untuk dapat menjadi *great team* maka setiap *players* harus memiliki tiga keutamaan pokok sebagaimana yang telah disebutkan oleh Patrick Lencioni (2018: 143-146), yaitu:

- a) Rendah hati, merupakan bagian terbesar. Anggota tim yang hebat tidak memiliki ego yang berlebihan ataupun merisaukan status. Anggota tim cepat menunjukkan kontribusi bagi orang lain, dan lambat mencari perhatian orang lain. Lebih mementingkan kesuksesan bersama.
- b) Lapar, biasanya menginginkan sesuatu yang lebih banyak. Orang-orang lapar hamper tidak membutuhkan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dalam bekerja lebih keras. Selalu memikirkan langkah dan peluang, dan tidak suka di anggap lamban.
- c) Pintar. Hal ini berbicara tentang intelektual. Dalam konteks tim, sikap pintar mengacu pada akal sehat seseorang tentang orang lain, yang sangat berkaitan dengan kemampuan untuk bersikap pantas dan sadar antar perseorangan. Orang-orang pintar cenderung mengetahui apa yang sedang terjadi dalam situasi kelompok.

Tiga keutamaan di atas harus ada dalam diri seorang *players*, yang membuat sikap rendah hati, lapar, dan pintar menjadi kuat serta unik bukanlah sifat itu sendiri secara individu, melainkan kombinasi dari ketiganya. Apabila satu dari ketiganya

tidak ada dalam diri anggota tim, kerja sama kelompok akan jelas lebih sulit, bahkan adakalanya mustahil tercapai (Lencioni, 2018: 147).

Organisasi yang inovatif harus memiliki manusia yang berkualitas (Syafaruddin, 2015: 45), begitu juga dengan satuan pendidikan islam jika ingin berinovasi dan meningkatkan mutu pendidikan islam maka harus memiliki SDM yang inovatif dan berkualitas, disinilah peran *great team* di isi oleh *great players* sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Jika setiap satuan pendidikan di isi oleh *great team* dan *great players*, maka lembaga pendidikan tersebut akan sangat mudah melakukan inovasi menuju perubahan yang inovatif. Ide-ide cemerlang yang bervariasi akan bermunculan dari setiap *great players*. Akan tetapi, jika perubahan dalam satuan pendidikan tersebut minim dan lemah maka kesalahan pertama ada di *team working*. Memang tidak semua personil sekolah mampu bekerjasama, bekerja dengan kekompakan dan solid, adakalanya dalam penyatuan ini pemimpin lah yang menjadi ujung tombak untuk menentukan siapa yang dapat dijadikan sebagai orang kepercayaan utama dalam menangani apabila terjadi konflik. Sehingga pemimpin sebagai pemegang otoritas hanya setuju rekomendasi yang diberikan oleh orang kepercayaannya saja (Sagala, 2013: 36). Oleh karenanya, sangat diperlukan perbaikan dan peningkatan dalam *teamwork* dengan membentuk tim yang hebat, berkualitas, dan mantap dengan orang-orang yang tentunya hebat pula di bidangnya masing-masing sehingga mutu pendidikan sekolah akan meningkat dan proses belajar mengajar akan efektif dengan adanya inovasi-inovasi tersebut.

Perlu diketahui bahwa, perubahan inovatif di satuan pendidikan islam dapat muncul dari dalam lembaga itu sendiri maupun dari pemerintah seperti inovasi kelembagaan yang merubah madrasah menjadi Madrasah Model misalnya. Madrasah yang di tunjuk merupakan madrasah yang telah siap dalam menjalankan misi *great players* dengan pemimpin *great leader* yang bekerjasama dengan *great team*.

Madrasah model tersebut merupakan MAN 2 Model Medan yang beralamatkan di Jl. Williem Iskandar No. 7A Medan Tembung, yang telah di mulai sejak tahun 1993 sebagai usaha dalam meningkatkan kualitas madrasah dan persepsi masyarakat terhadap madrasah yang dalam posisi marginal, maka Departemen Agama menunjukkan beberapa madrasah sebagai model di tiap-tiap provinsi (Siahaan, 2017: 76).

Selain dari sisi lembaga, yang perlu juga diperhatikan dalam satuan pendidikan Islam ialah pembelajaran yang mengikuti dan memanfaatkan perkembangan teknologi, dengan bantuan IT atau *Computer Based Instruction* (CBI) yang merupakan istilah umum untuk segala kegiatan belajar yang menggunakan komputer, baik sebagian maupun secara keseluruhan (Darmawan, 2012: 49-53). Satuan pendidikan Islam harus mampu berinovasi dengan

perkembangan zaman yang ada, dengan kecanggihan teknologi yang semakin pesat. Untuk itu, pendidikan Islam harus kembali memunculkan ide-ide brilian dan intelektualisme yang bukan hanya dibidang keagamaan saja melainkan di segala bidang baik teknologi maupun informasi.

PENUTUP

Kehidupan dalam era globalisasi dengan berbagai persoalan pendidikan menuntut berbagai perubahan. Belum lagi masalah pendidikan yang amburadul, berantakan, baik secara kualitas, kuantitas maupun yang berkaitan dengan efektivitas dan relevansinya dengan pendidikan, bahkan sampai ada yang berfikir bahwa pendidikan di Indonesia sangat hancur, tidak jelas arah dan tujuannya. Belum lagi Pendidikan Nasional yang telah gagal membentuk karakter siswa. Hal ini karena pendidikan Indonesia lebih berfokus pada ranah kognitif rendah yang dikembangkan masih setengah-setengah. Untuk itu dalam memperbaiki kualitas pendidikan terutama di satuan pendidikan Islam dibutuhkan inovasi dengan modal yang besar yaitu SDM yang memadai dan berkualitas (*great players*) yang didukung oleh tim yang hebat (*great team*).

Membangun *great team* dan *great players* menuju perubahan yang inovatif dan kreatif harus dengan prinsip terdepan dan maju. Modal utama sebagai pendorong inovasi ialah rendah hati, lapar dan pintar sesuai dengan yang dipaparkan oleh Patrick Lencioni. Sedangkan untuk membuat inovasi terwujud dan dapat diterima maka diperlukan kerjasama dalam tim yang hebat (*great team*) dan di isi oleh anggota yang hebat (*great players*) dengan di pimpin oleh *great leader* yang berkompetensi level lima yaitu pemimpin yang sederhana dan penuh tekad, rendah hater dan pemberani.

Great team dan *great players* ini jika sudah terbentuk dalam satuan pendidikan islam, maka secara langsung inovasi dan ide-ide kreatif akan bermunculan sehingga hal tersebut akan memicu peningkatan mutu pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufiq, 2016, *Corporate Entrepreneurship & Innovation*, Jakarta.
- Amrullah, Abdul Malik Karim, dan Djumransjah, 2007, *Pendidikan Islam Menggali Tradisi Mengukuhkan Eksistensi*, Malang: UIN-Malang Press.
- Anwar, Desi, 2001, *Kamus Lengkap 1 Milliard Inggris-Indonesia*, Surabaya: Amelia.
- Collin, Jim, 2011, *Good To Great: Why Some Companies Make The Leap...and Others Don't*, New York: Harper Collins.

- Darmawan, Deni, 2012, *Inovasi Pendidikan: Pendekatan Praktik Teknologi Multimedia dan Pembelajaran Online*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Irianto, Agus, 2012, *Pendidikan Sebagai Investasi dalam pembangunan Suatu Bangsa*, Jakarta: Kencana.
- Lencioni, Petrick, 2018, *The Ideal Team Player*, Terj. Lanny Murtihardjana, Jakarta: Libri
- Nurdin, Muhammad, 2008, *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Ar-Ruzz, Media Group.
- Rusydi, Ananda dan Amiruddin Siahaan, 2017, *Inovasi Pendidikan: Melejitkan Potensi Teknologi dan Inovasi Pendidikan*, Medan: Widya Puspita.
- Sagala, Syaiful, 2013, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Siahaan, Amiruddin dan Wahyuli Lius Zen, 2011, *Paradigma Baru Administrasi Pendidikan: Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Satuan Pendidikan*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Syafaruddin, dkk, 2015, *Inovasi Pendidikan: Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing.nn
- <https://cmoe.com/blog/characteristics-great-team-player/>
- <https://lifestyle.kompas.com/read/2011/06/17/13562534/7.kunci.membangun.kerja.tim.yang.solid>
- <https://www.linkedin.com/pulse/5-ciri-ciri-tim-yang-sukses-dan-berhasil-william-budihardjo>