

# PENGEMBANGAN BUKU PEDOMAN MANAJEMEN *TEAMWORK* DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU DI MTs. AT-TAHRIRIYAH PANGPAJUNG MODUNG BANGKALAN

Abdul Jalil  
Sri Setyowati  
Warah Handayani  
Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya  
abduljalil@mhs.unesa.ac.id

**Abstrak:** Mutu telah menjadi *concern* utama dalam setiap perbincangan tentang produk atau layanan, sehingga pengelolaannya menjadi fokus penting untuk diimplementasikan pada hampir semua organisasi termasuk sekolah atau lembaga pendidikan. Banyak sekali hal yang mempengaruhi mutu sekolah di antaranya adalah adanya kerja sama tim dalam mencapai tujuan sebagaimana tercantum dalam visi, misi, dan program sekolah. Oleh sebab itu, perlu adanya buku panduan yang mendeskripsikan tentang fungsi dan tugas *teamwork* tersebut sehingga efektivitas kerjanya lebih baik. Penelitian ini merupakan *research and development* (R&D). Adapun model pengembangan Buku Pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung yang digunakan adalah 4-D yang dikemukakan oleh Thiagarajan yang telah dimodifikasi menjadi 3-D yaitu *define* (mendefinisikan), *design* (merancang) dan *develop* (mengembangkan). Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, dokumentasi dan angket sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Adapun teknik pengukuran datanya menggunakan skala linkert. Pada uji coba efektivitas buku pedoman manajemen *teamwork* menggunakan desain *before-after* untuk menguji perbedaan sebelum dan sesudah perlakuan kemudian uji signifikansinya menggunakan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) proses pengembangan buku pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan melalui tiga proses tahapan sesuai dengan Four-D yang sudah dimodifikasi menjadi 3-D. (2) Hasil materi/isi bahasa memperoleh skor 179 dengan persentase 92% yang berarti buku pedoman sudah baik dan layak digunakan. Sedangkan pada aspek kebahasaan mendapatkan skor 45 dengan persentase 82% yang berarti baik dan layak untuk diimplementasikan. (3) Sedangkan hasil uji coba buku pedoman menunjukkan bahwa ada perbedaan hasil pre-test dan post-test dengan nilai  $r$  0,56 yang menunjukkan bahwa penggunaan buku pedoman mempengaruhi efektifitas kinerja *teamwork* sebesar 56%. Sedangkan nilai signifikansinya sebesar 0,00 yang artinya nilai tersebut  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan buku pedoman manajemen *teamwork* dapat meningkatkan efektivitas kinerja *teamwork* MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan.

**Kata kunci:** buku pedoman, imbalan sosial, komitmen guru, dan kinerja guru

**Abstract :**Quality has always become a main concern in every discussion of product and public service, so that its management has extremelly become an important implementation focus in all organization including school or education institution as well. There are many important things influenced the school quality such as teamwork to achieve some school's goals as implied at vision, mission and program. Therefore, it's really important to have a handbook to describe the main function and teamwork assigment so it's existence is getting better and better. This research is a research and development (R&D), while the development model of the handbook of teamwork management at At-Tahririyah Islamic Secondary School used 4-D, promoted by Thiagarajan , which has been modified into 3-D, define, design and develop. Data was collected by observation, documentation, and questionnaire while data analysis technique were analyzed and developed by qualitative descriptive and quantitative. Then data measurement technique used was Linkert scale. While in examining the effectiveness of the guidance book, before-after design was used to find out the difference of before and after test then using t-test to know degree of significant. The result of research shows that: (1) the development process of handbook of teamwork management at At-Tahririyah Islamic Secondary School passed through three processes as Four-D models, being modified into Three-D models, (2)

The result of material/conetns' validity got 179, with 92%. It means that the handbookis very good and ready-tested while The result of language validity got 45, with 82%. It means that the handbookis very good and ready-tested linguistically. (3) The result of the limited test reflects that there is a difference result between pre-tes and post-test score with r score 0,56 which shows that the use of handbookinfluence 56% to the effectiveness of teamwork job. While the significant score is 0,00, means that score < 0,05. In conclusion, based on the research the use of handbookcould increase the effectiveness of teamwork task at At-Tahriyah Islamic Secondary School Pangpajung Modung Bangkalan..

**Keywords:** Teamwork, increasement of quality

Beberapa orang berpendapat bahwasanya mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Menurut Peters & Austin (Sallis, 2010 p. 29), "mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri". Menurut Sallis (2010, p.56),"mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui kebutuhan pelanggan". Tentu pada konteks pendidikan, pelanggan yang dimaksudkan adalah peserta didik sebagai pelanggan internal dan masyarakat sebagai pelanggan eksternal.

Di samping itu, bentuk manajemen pendidikan sangat berpengaruh terhadap pencapaian mutu atau kualitas pendidikan menurut Rivai & Murni (2009, p.63)," pada saat ini pendidikan nasional masih dihadapkan oleh beberapapermasalahan yang menonjol: (1) masih rendahnya pemerataan memperoleh pendidikan; (2) masih rendahnya mutu dan relevansi pendidikan; dan (3) masih lemahnya manajemen pendidikan". Keunggulan adalah merupakan daya saing lembaga pendidikan untuk selalu kompetitif di dunia pendidikan. Salah satunya melalui pencapaian kualitas produk yang memiliki kualitas unggulan dan mampu memuaskan pelanggan dengan segala atribut yang diinginkan pelanggan. Namun pada kenyataannya masih banyak institusi pendidikan yang belum memiliki manajemen yang bagus dalam pengelolaan pendidikannya. Manajemen yang digunakan masih konvensional, sehingga kurang bisa menjawab tantangan zaman dan terkesan tertinggal dari modernitas.

Imbalan sosial berupa: (1) simbol status, (2) pujian dan pengakuan, (3) kenyamanan tugas, (4) dan persahabatan. Kedua bentuk kompensasi non finansial tersebut akan digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

"Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama" (Tjiptono & Diana, 2003, p.165). "Tim merupakan kumpulan individu yang memiliki perbedaan kepribadian, ide, kekuatan, kelemahan, tingkat antusiasme, dan kebutuhan terhadap kerjanya" (Sallis, 2010, p. 183). Tjiptono & Diana (2003, p. 166) juga menambahkan pendapatnya sebagai berikut: Dalam hal ini tidak semua kumpulan orang dapat dikatakan sebagai tim. Sekumpulan orang tertentu dapat dianggap sebagai tim atau kelompok kerja maka sekumpulan orang tersebut harus memiliki beberapa karakteristik tertentu diantaranya; ada kesepakatan terhadap misi tim, semua anggota mentaati peraturan tim yang berlaku, ada pembagian tanggungjawab yang adil, dan setiap anggota tim yang beradaptasi terhadap perubahan.

Sallis (Syafaruddin, 2002, p.71) berpendapat bahwa suatu tim adalah kumpulan orang-orang yang bekerja dengan program yang sama. Tim kerja pada setiap organisasi merupakan komponen utama dalam pelaksanaan manajemen mutu terpadu untuk membangun kepercayaan, memperbaiki komunikasi, dan mengembangkan kemandirian.

Menurut Oakland (Sallis, 2010, p.179),"kerja tim dalam sebuah organisasi merupakan komponen penting dari upaya peningkatan mutu. Mengingat kerja tim akan meningkatkan kepercayaan diri, komunikasi, dan mengembangkan kemandirian". Menurut Crosby (Sallis, 2010, p. 183) "Menjadi bagian dari sebuah tim bukanlah fungsi alami manusia; hal itu harus dipelajari". Maka dari itu *teamwork* yang kuat akan menghasilkan suatu sinergi kerja diantara semua komponen atau personel sekolah yang bekerja sama dalam bidang akademik maupun non akademik. Timpe (Syafaruddin, 2002, p. 71) menyampaikan pendapatnya sebagai berikut:

Teori psikologi menegaskan bahwa kelompok dengan semangat tim yang tinggi bekerja lebih baik daripada kelompok yang hanya memiliki sedikit semangat tim. Teori ini juga menunjukkan bahwa para individu bila ditempatkan pada posisi sentral dalam kelompok, akan bekerja lebih baik sebagai bagian kelompok daripada mereka bekerja sendirian.

Kerjasama tim merupakan salah satu fundamental dalam peningkatan mutu. Menurut Fandy & Diana (2003, p.165) faktor-faktor yang mendasari perlunya dibentuk tim-tim tertentu dalam suatu organisasi adalah (1) pemikiran dari 2 (dua) orang atau lebih cenderung lebih baik daripada pemikiran satu orang, (2) Konsep dari  $(1+1 > 2)$ , yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik daripada jumlah bagiannya anggota individual, (3) Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu, (4) kerja sama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.

Kriteria untuk efektivitas tim kerja atau *teamwork* adaah *performance* dan *viability*. Secara konseptual, *performance* atau kinerja mudah diukur dari sampai di mana tim dapat menyelesaikan pekerjaan. Kriteria *viability* lebih tidak kentara dan mudah diabaikan. *Team viability* menunjukkan kepuasan anggota tin dan melanjutkan keinginan untuk memberikan kontribusi. *Teamwork* tidak efektif apabila dapat menyelesaikan pekerjaan, tetapi merusak diri dan mengorbankan orang dalam proses.

*Teamwork* untuk menjadi efektif juga memerlukan *team-friendly organization*. *Teamwork* memerlukan sistem dukungan. Mereka mendapat kesempatan sukses apabila dipelihara dan difasilitasi oleh organisasi. Maksud tim perlu selaras dengan strategi organisasi. Demikian juga, partisipasi tim dan otonomi memerlukan budaya organisasi yang menghargai proses tersebut. Anggota tim perlu peralatan teknologi yang tepat, skedul yang beralasan dan pelatihan. Tim kerja juga perlu dihargai oleh sistem *reward* organisasi.

Buku sebagai bahan tertulis merupakan suatu buku yang berisi suatu ilmu pengetahuan hasil analisis terhadap kurikulum dalam bentuk suatu tulisan. Adapun kriteria buku yang baik adalah buku yang ditulis dengan menggunakan bahasa yang baik dan mudah dimengerti, disajikan secara menarik, isi buku juga

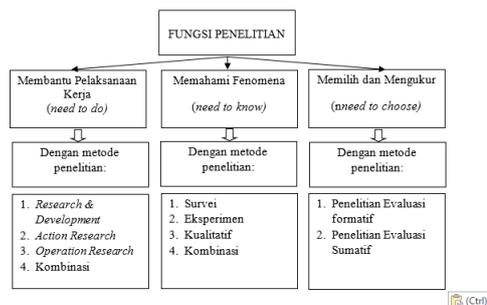
menggambarkan sesuatu yang sesuai dengan ide penulisnya (Depdiknas, 2008, p.12).

Buku Pedoman manajemen *teamwork* ini adalah buku tulisan yang berisi panduan manajerial *teamwork* dalam melaksanakan kinerjanya berdasarkan tugas dan fungsi pokoknya. Hal yang menjadi fokus dari isi buku pedoman ini pada intinya ingin menempatkan *teamwork* sesuai dengan kapabilitas serta latar belakang pendidikannya sehingga efektivitas kinerja benar-benar dapat dilakukan dengan baik untuk memajukan segala bentuk program, visi dan misi MTs. At-tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan.

Penyusunan bahan ajar cetak, khususnya buku, dijelaskan dalam Depdiknas (2008, p. 19) bahwa sebuah buku akan dimulai dari latar belakang penulisan, definisi/ pengertian dari judul yang dikemukakan, penjelasan ruang lingkup bahasan dalam buku, hukum dan aturan yang dibahas, contoh-contoh yang diperlukan, data dan interpretasi berbagai argumen yang sesuai. Namun pada buku pedoman yang akan dibuat akan ditambahkan penjelasan tentang bagaimana mengefektifkan kinerja *teamwork* serta penilaian kinerja *teamwork* sehingga madrasah lebih mudah untuk melakukan langkah evaluatif.

## METODE

Metode penelitian dan pengembangan (R&D) adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan rancangan produk baru, menguji keefektifan produk yang telah ada, serta mengembangkan dan menciptakan produk baru. Bila produk baru telah teruji, maka produk tersebut bila digunakan dalam pekerjaan akan lebih mudah, lebih cepat, kuantitas dan kualitas produk hasil kerja akan meningkat.



Gambar 3.1 Bagan Fungsi Penelitian  
Sumber Sugiyono, 2015, p.27

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa metode penelitian dan pengembangan

(*research and development*) merupakan salah satu jenis penelitian yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan kerja (*need to do*). Penelitian dan pengembangan merupakan proses/metode yang digunakan untuk memvalidasi dan mengembnagkan produk. Yang dimaksud produk disini tidak hanya suatu yang berupa benda seperti buku teks, film untuk pembelajaran, dan *software* (perangkat lunak) komputer, tetapi juga seperti metode mengajar,dan program seperti program pendidikan dalam upaya peningkatan dan perbaikan kualitas pendidikan.

Buku yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah merupakan buku pedoman yang berisi tentang teknis-teknis pengembangan *teamwork* di MTs. At-tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan. Model pengembangan buku pedoman *teamwork* dalam penelitian ini mengacu pada model 4-D (*four-D models*) menurut Thiagarajan. Model ini terdiri dari 4 tahap pengembangan, yaitu *Define, Design, Develop, dan Deseminate* (Pendefinisian, pendataan, perancangan, pengembangan, pengembangan, dan penyebaran). Dengan model *four-D* ini dimaksudkan agar model tersebut dapat diimplementasikan dalam penelitian, sesuai karakteristik penelitian dengan mempertimbangkan tujuan penelitian, karaktersitik produk, serta terbatasnya waktu penelitian.

Pemilihan model Thiagarajan (*four-D Model*) yang sesuai kebutuhan penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa model ini sesuai karakteristik penelitian pengembangan buku pedoman *teamwork*. Pada penelitian ini, karena terbatasnya waktu, maka pelaksanaan langkah model tersebut hanya dibatasi sampai pada uji coba produk.

Adapun teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian pengembangan in adalah teknik analisis deskriptif dan kuantitatif. Data berupa masukan, komentar, kritik dan saran dianalisis secara kualitatif. Data kualitatif dipaparkan pada kesimpulan hasil angket dari validasi para ahli tentang kelayakan buku pedoman sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan revisi dan penyempurnaan buku pedoman manajemen *teamwork*. Sedangkan data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan penyekoran. Teknik pengukuran menggunakan skala *linkert*, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok (Sugiyono, 2010).

Untuk menguji efektivitas buku pedoman manajemen *teamwork*, peneliti menggunakan desain "*before-after*" yaitu desain penelitian dengan cara membandingkan keadaan sebelum-sesudah perlakuan (Sugiono, 2010) dengan gambar sebagai berikut:



**Gambar 2.4** Desain Eksperimen (*Before-after*) untuk menguji O1 nilai sebelum perlakuan O2 nilai sesudah perlakuan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengembangan buku pedoman manajemen *Teamwork* di MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan ini menggunakan Four-D Models, Model pengembangan ini terdiri dari empat tahap: (a) *define*, (b) *desain*, (c) *develop*, (d) *disseminate*. Dalam pelaksanaan penelitian ini pengembangan buku pedoman manajemen *teamwork* ini hanya dilaksanakan sampai pada tahap ketiga, yaitu (a) *define*/tahap pendefinisian, (b) *design*/ tahap perancangan, dan (c) *develop*/tahap pengembangan atau diadaptasi peneliti menjadi 3-D.

Setelah pemeriksaan model pengukuran terpenuhi, maka selanjutnya adalah pemeriksaan terhadap model Kualitas buku pedoman manajemen *teamwork* sebagai buku pedoman penunjang kinerja *teamwork* di MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan dikembangkan menjadi 3 sub masalah, yaitu kevalidan, kepraktisan dan keefektifan buku pedoman.

Untuk mengetahui kevalidan buku pedoman dapat diketahui dari hasil validasi oleh para pakar/ahli dan praktisi. Berikut hasil sajian validasi buku pedoman manajemen *teamwork* di MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan.

Tujuan tahap pengembangan ini adalah menghasilkan bentuk akhir buku pedoman manajemen *teamwork* setelah melalui revisi berdasarkan masukan para ahli/praktisi dan data hasil uji coba. Tahap pengembangan ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

### Kevalidan materi yang dikembangkan

Penilaian para ahli/praktisi terhadap buku pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-

Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan mencakup: Bahasa, MSDM dan isi materi. Berdasarkan masukan para ahli, materi pembelajaran direvisi untuk membuatnya lebih tepat, efektif, mudah digunakan dan memiliki kualitas teknik yang tinggi. Dalam pengembangan buku pedoman ini akan divalidasi oleh lima ahli diantaranya adalah:

Buku pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan ini divalidasi oleh tiga validator (ahli bidang MSDM). Hasil validasi kedua validator terhadap buku pedoman manajemen *teamwork* ini dijabarkan berdasarkan 5 (lima) komponen yaitu kelengkapan materi, kedalaman materi, keakuratan materi, materi pendukung dan kesesuaian materi. Pengembangan buku pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan ini divalidasi

Tabel 4.1. Uraian Validator Materi

No	Komponen	Indikator	Skala Penilaian Validasi I			Skala Penilaian Validasi II		
			V1	V2	V3	V1	V2	V3
1	Ketepatan Materi	Ketepatan Materi dengan tujuan <i>teamwork</i> dalam implementasi TQM	4	3	4	5	4	5
2		Kesesuaian langkah-langkah proses rekrutmen <i>teamwork</i> dengan tugas dan fungsi pokoknya	4	4	4	5	5	4
3		Kesuaian uraian tugas <i>teamwork</i> dengan tugas dan fungsi pokoknya.	4	4	3	4	5	5
4		Relevansi materi dengan kebutuhan dan konsep dasar manajemen	4	3	4	5	4	4
<b>Jumlah nilai</b>			16	14	15	19	18	18
<b>Jumlah Nilai Maksimal</b>			20	20	20	20	20	20
<b>Persentase</b>			80 %	70 %	75 %	95 %	90 %	90 %

Tabel 4.1. Uraian Validator Materi

No	Komponen	Indikator	Skala Penilaian Validasi I			Skala Penilaian Validasi II		
			V1	V2	V3	V1	V2	V3
1	Ketepatan Materi	Ketepatan Materi dengan tujuan <i>teamwork</i> dalam implementasi TQM	4	3	4	5	4	5
2		Kesesuaian langkah-langkah proses rekrutmen <i>teamwork</i> dengan tugas dan fungsi pokoknya	4	4	4	5	5	4
3		Kesuaian uraian tugas <i>teamwork</i> dengan tugas dan fungsi pokoknya.	4	4	3	4	5	5
4		Relevansi materi dengan kebutuhan dan konsep dasar manajemen	4	3	4	5	4	4
<b>Jumlah nilai</b>			16	14	15	19	18	18
<b>Jumlah Nilai Maksimal</b>			20	20	20	20	20	20
<b>Persentase</b>			80 %	70 %	75 %	95 %	90 %	90 %

Tabel 4.1. Uraian Validator Materi

No	Komponen	Indikator	Skala Penilaian Validasi I			Skala Penilaian Validasi II		
			V1	V2	V3	V1	V2	V3
1	Ketepatan Materi	Ketepatan Materi dengan tujuan <i>teamwork</i> dalam implementasi TQM	4	3	4	5	4	5
2		Kesesuaian langkah-langkah proses rekrutmen <i>teamwork</i> dengan tugas dan fungsi pokoknya	4	4	4	5	5	4
3		Kesuaian uraian tugas <i>teamwork</i> dengan tugas dan fungsi pokoknya.	4	4	3	4	5	5
4		Relevansi materi dengan kebutuhan dan konsep dasar manajemen	4	3	4	5	4	4
<b>Jumlah nilai</b>			16	14	15	19	18	18
<b>Jumlah Nilai Maksimal</b>			20	20	20	20	20	20
<b>Persentase</b>			80 %	70 %	75 %	95 %	90 %	90 %

3	Ketepatan Materi	Menambah motivasi <i>teamwork</i> untuk meningkatkan kinerjanya	5	4	4	4	5	4	
<b>Jumlah nilai</b>			13	11	12	14	14	14	
<b>Jumlah Nilai Maksimal</b>			15	15	15	15	15	15	
<b>Persentase</b>			87 %	73 %	80 %	93 %	93 %	93 %	
1	Ketepatan Materi	Materi memuat tentang isu-isu terkini tentang manajemen	4	3	3	5	4	4	
2		Materi memuat hal-hal terkini tentang optimalisasi manajemen organisasi	4	3	4	5	5	5	
<b>Jumlah nilai</b>			8	6	7	10	9	9	
<b>Jumlah Nilai Maksimal</b>			10	10	10	10	10	10	
<b>Persentase</b>			80 %	60 %	70 %	100 %	90 %	90 %	

Tabel 4.3. Kriteria Persentase Validasi Materi Komponen Ketepatan Materi

Keterangan Angket	Makna Keterangan	Persentase Skor Kriteria
Sangat Baik	Dapat digunakan	81%-100%
Baik	Layak dan perlu revisi	61%-80%
Cukup Baik	Cukup layak dan perlu revisi	41%-60%
Kurang Baik	Kurang layak dan revisi besar	21%-40%
Tidak Baik	Tidak layak	0%-20%

Dari tabel di atas, kita dapat mengetahui bahwa buku pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan pada komponen ketepatan materi hasil skor validasi I adalah 45 dengan presentase 75% yang berarti baik, layak dan perlu direvisi. Validasi II pada komponen kelengkapan materi memperoleh skor 55 dengan presentase 91% yang berarti sangat baik, sangat layak, dan tidak perlu direvisi.

Tabel 4.24 Hasil Validasi Materi Komponen Keseluruhan Kebahasaan

No	Komponen	Indikator	Skala Validasi 1	Skala Validasi 2
1		Judul buku pedoman merepresentasikan isi dan materi secara keseluruhan	4	4
2	<b>Teknik Penyajian</b>	Penyajian materi dalam buku pedoman runtut dan dapat mengarahkan pemahaman <i>teamwork</i> dalam menjalankan tugas	3	4
1	<b>Kelengkapan Penyajian</b>	Kelengkapan penyajian buku pedoman mencakup: (a) kata pengantar, (b) daftar isi, (c) isi, (d) daftar pustaka	5	5
2		Sajian materi telah tersaji secara runtut	4	4
3		Ilustrasi isi memperjelas dan mempermudah	3	4
		□ pemahaman. (a) mampu mengungkap makna atau 4arti dari objek, (b) bentuk ilustrasi desain proporsional dan menarik		
1	<b>Kesesuaian dengan Kebutuhan</b>	Bahasa yang digunakan dalam buku pedoman mudah dipahami oleh <i>teamwork</i> dan personil yang terlibat di dalamnya.	4	4
2		Sesuai dengan pengembangan emosional dan motivasi kinerja <i>teamwork</i>	4	4
1		Bahasa yang digunakan dalam buku pedoman sesuai dengan EYD/Ejaan Yang Disempurnakan	3	4
1	□	Bahasa yang digunakan dalam buku pedoman sesuai dengan EYD/Ejaan Yang Disempurnakan	3	4
2	<b>Komunikatif</b>	Sistematika dalam buku pedoman sesuai dengan kaidah penulisan buku pedoman	4	4
3		Menggunakan bahasa yang efektif dan efisien	3	4
4		Menggunakan bahasa yang konkret, tidak spekulatif dan efektif	4	4
<b>Jumlah Nilai</b>			41	45
<b>Jumlah Nilai Maksimal</b>			55	55
<b>Persentase</b>			75%	82%

kita dapat mengetahui bahwa buku pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan pada seluruh komponen kebahasaan hasil skor validasi 1 adalah 41 dengan presentase 75% yang berarti baik, layak dan perlu direvisi. Validasi II pada validasi materi memperoleh skor 45 dengan presentase 82 % yang berarti buku pedoman manajemen *teamwork* sudah baik, layak digunakan di MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan dan tidak perlu direvisi.

## Keefektifan Buku Pedoman yang Dikembangkan

### Uji Coba

Untuk menguji efektivitas buku pedoman manajemen *teamwork*, peneliti menggunakan desain “before-after” yaitu desain penelitian dengan cara membandingkan keadaan sebelum-sesudah perlakuan (Sugiono, 2010) Uji coba dilakukan dengan membandingkan hasil angket O1 dan O2. O1 adalah skor angket sebelum menggunakan buku pedoman sedangkan O2 adalah skor angket setelah menggunakan buku pedoman. Keefektifan buku pedoman diukur dengan cara membandingkan antara skor O1 dengan O2. Sedangkan uji signifikansinya menggunakan Uji-t. Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  ; maka tidak ada hubungan antara efektifitas kinerja *teamwork* sebelum dan sesudah menggunakan buku pedoman akan tetapi jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka terdapat hubungan antara efektifitas kinerja *teamwork* sebelum dan sesudah menggunakan buku pedoman.

### Hasil Uji Coba

Sebelum peneliti menampilkan hasil uji coba buku pedoman, perlu peneliti jelaskan bahwa untuk melakukan uji signifikansi dengan menggunakan Uji-t sampel berpasangan, harus memenuhi syarat yaitu data yang akan diujicobakan harus berdistribusi normal. Untuk dapat mengetahui bahwa data tersebut berdistribusi normal, terlebih dahulu harus melakukan Uji Normalitas. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan *Shapiro-Wilk* (Sudjana, 2013). Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang buku pedoman manajemen *teamwork*, maka dapat

disimpulkan sebagai bahwa (1) Proses pengembangan buku pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan melalui tiga proses sesuai dengan model pengembangan the Four-D Models yang sudah dimodifikasi peneliti menjadi 3-D, yaitu tahap pendefinisian (*define*), tahap perancangan (*design*), dan tahap pengembangan produk (*develop*), (2) Kualitas buku pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan dikembangkan dengan menggunakan 2 kriteria yaitu kevalidan dan keefektifan.

Kualitas buku pedoman manajemen *teamwork* ditentukan berdasarkan produknya (isi/materi dan kebahasaan), kedua aspek tersebut divalidasi dan dinyatakan valid oleh validator, dengan melihat hasil persentase validasi 1 dan validasi 2.

Berdasarkan hasil validasi ahli di atas, buku pedoman manajemen *teamwork* MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan pada seluruh komponen validasi materi hasil skor validasi 1 adalah 151 dengan presentase 77% yang berarti baik, layak dan perlu direvisi. Validasi II pada validasi materi memperoleh skor 179 dengan presentase 72% yang berarti buku pedoman manajemen *teamwork* sudah baik, layak digunakan.

Sedangkan hasil validasi seluruh komponen kebahasaan hasil skor validasi 1 adalah 41 dengan presentase 75% yang berarti baik, layak dan perlu direvisi. Validasi II pada validasi materi memperoleh skor 45 dengan presentase 82 % yang berarti buku pedoman manajemen *teamwork* sudah baik, layak digunakan di MTs. At-Tahririyah Pangpajung Modung Bangkalan dan tidak perlu direvisi, (3) Keefektifan buku pedoman, berdasarkan hasil uji coba pada 24 responden, dari olahan data pre test dan post tes menggunakan analisis uji-t diketahui nilai  $r$  sebesar  $0,314^2 = 0,56$ . Angka ini menunjukkan bahwa penggunaan buku pedoman mempengaruhi efektivitas kinerja *teamwork*. Besarnya pengaruh tersebut adalah 56%. Sedangkan nilai signifikansinya adalah sebesar 0,00 yang artinya nilai tersebut  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan buku pedoman dapat meningkatkan efektivitas kinerja *teamwork*.

## SARAN

Berdasarkan simpulan dan beberapa temuan pada hasil penelitian, maka peneliti dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

(1) Produk buku pedoman manajemen *teamwork* ini dapat digunakan sebagai panduan untuk melakukan program madrasah/sekolah yang sifatnya dilakukan dengan melibatkan banyak orang, (2) Produk buku pedoman manajemen *teamwork* ini digunakan untuk menumbuhkan minat serta motivasi kerja *teamwork* dalam melaksanakan tugas mereka karena isinya memudahkan mereka, (2) Buku pedoman manajemen *teamwork* ini bisa dijadikan acuan bagi madrasah/sekolah yang ingin meningkatkan manajemennya terutama pada sekolah yang selalu berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikannya, (4) Buku pedoman ini bisa dijadikan sebagai acuan bagi madrasah/sekolah untuk menata dan mengelola lembaga pendidikan yang lebih baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur penelitian suatu A'yuna Qorrie*.(2015). *Manajemen Teamwork sebagai Implementasi Total Quality Management (TQM) di Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor Putri 3*, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dewi, Sandra, 2007, *Teamwork*, Bandung. Progressio.
- Gaspersz, Vincent, Dr. (2002). *Total Quality Manajement*, Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cordosa. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Andi Offset
- Gomes, Foustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI.
- Gultom, Syawal. 2012. *Pedoman Teknis Peningkatan Kompetensi Pamong Belajar melalui Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Kemendikbud Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Pusat Pengembangan Profesi Pendidik.
- Hadis, Abdul (1994). *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

- Hafiuddin, Didi & Tanjung Hendri. (2003). *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani
- Hidayat Arif. (2012). *Evaluasi Manajemen Mutu Terpadu (MMT) di SMPN 21 dan 36 Surabaya*: Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya.
- Lestari Puji. (2004). *Penerapan Total Quality Management (TQM) di Institut Pengembangan (IP) Surabaya*: Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya.
- M. Ridlwan. (2005). *Implementasi Total Quality Management dalam Sistem Layanan Akademik di Fakultas Keguruan Universitas Muhammadiyah, Surabaya, Thesis, Surabaya*. :PPS UNESA
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. 2015. *The Handbook of Education Management*. Yogyakarta: Magister Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Muhaimin, Hj. Suti'ah, Sugeng Listyo Prabowo, 2015. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta, Kencana Predana Media Group.
- Nasution, M. N. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)* Jakarta: Ghal.ia Indonesia.
- Nurkholis, 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah, teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta. Grasindo.
- Rahmawati, Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI.
- Riduwan. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen SDM untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press
- Sallis, Edward. (2006). *Total Quality Management (TQM) in Education*. Penerjemah Ahmad Ali Riyadi. Yogyakarta: IRCiSoD
- Sarno. (2005). *Implementasi Nilai-nilai Total Quality Management (TQM) Bidang Pendidikan pada Sekolah-sekolah di bawah Departemen Agama Kota Salatiga*, Thesis: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Seputra, Agung. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 2*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Sudjana, 2000. *Manajemen Program Pendidikan: untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian & Pengembangan, Research and Development*, Bandung: Alfabeta.
- 2015. *Metode penelitian dan pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta.
- 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukirno. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta. ANDI.
- Suniwidada. (2013). *Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Kualitas (Study Kasus pada Fakultas Filsafat Universitas Gajah Mada)*: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Supriyanto, Ahmad & Zaini Rohmad, 2002, *Pengembangan & Implementasi TQM pada Sistem Layanan Akademik*, Jurnal Pendidikan, 9 (1) 69-82.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, Jakarta: Grasindo.
- Thiagarajan, S Semmel, D.S & Semmel, M.I, *Instructional Development for Training Teacher of Expectional Children*. Minneapolis, Minnesota:

*Leadership Training Institute/Special Education:University Minnesota*

Tim Pengembang Ilmu Pendidikan (2007). *Ilmu Aplikasi Pendidikan*. Bandung: IMTIMA.

Tjiptono Fandi & Diana Anastasia. (2003). *Total Quality Management (TQM)* edisi revisi. Yogyakarta: Andi Offset

Tracy, Brian, 2006. *Pemimpin Sukses*, Penerjemah Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Jakarta. Pustaka Delapatrasa.

Wibowo, 2015. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta. Rajawali Pers

Winardi, J. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta. Prenada Media Group.

Yun Iswanto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BPK-Pustaka Penerbitan UT.