Moral: Jurnal kajian Pendidikan Islam
Volume 2, Nomor 1 Tahun 2025
e-ISSN: 3063-1432; p-ISSN: 3063-1440, Hal. 62-72
DOI: https://doi.org/10.61132/moral.v2i1.498
Available online at: https://ejournal.aripafi.or.id/index.php/Moral

Menelusuri Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Dinamika Kelompok terhadap Produktivitas Tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi

Suci Karlina Aziz[1*], M. Rasyid[2], Jamrizal[3], Samsu[4]
[1,2,3,4] Magister Manajemen Pendidikan Islam,
Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
Email : sucikarlina46417@gmail.com, mrasyid1521@gmail.com,
jamrizal@uinjambi.ac.id, *samsu@uinjambi.ac.id*,

Alamat: Jln. Arif Rahman Hakim No. 111, Simpang IV Sipin, Kec. Telanaipura,
Kota Jambi,Jambi 36124
*Korespondensi penulis : sucikarlina46417@gmail.com**

Abstract : *The results of the research show that there is a significant influence between situational leadership and group dynamics on team productivity at the Darul Arifin Islamic Boarding School in Jambi. Situational leadership: Mentors and administrators at the Darul Arifin Islamic Boarding School in Jambi demonstrate good adaptability in providing guidance and direction to the team. Group dynamics: There is a positive relationship between effective communication, good cooperation and team productivity. Teams that are able to establish open communication and support each other show higher productivity. Team Productivity: Teams that have good situational leadership and positive group dynamics show increased productivity in carrying out tasks and achieving targets. This is reflected in the level of satisfaction of students, improving the quality of education, and the active role of students in Islamic boarding school activities.*

Keywords: *Situational Leadership, Group Dynamics, Productivity.*

Abstrak : Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok terhadap produktivitas tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi. Kepemimpinan situasional: Pembimbing dan pengurus di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada tim. Dinamika kelompok: Terdapat hubungan positif antara komunikasi yang efektif, kerja sama yang baik, dan produktivitas tim. Tim yang mampu menjalin komunikasi yang terbuka dan saling mendukung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Produktivitas Tim: Tim yang memiliki kepemimpinan situasional yang baik dan dinamika kelompok yang positif menunjukkan peningkatan produktivitas dalam melaksanakan tugas dan mencapai target. Hal ini tercermin dari tingkat kepuasan santri, peningkatan kualitas pendidikan, dan peran aktif santri dalam kegiatan pesantren.

Kata Kunci : Kepemimpinan Situasional, Dinamika Kelompok, Produktivitas.

1. PENDAHULUAN

Pondok pesantren, sebagai lembaga pendidikan agama Islam, memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan intelektualitas generasi muda. Di lingkungan pesantren, kegiatan belajar mengajar dan pengasuhan spiritual dilakukan secara terstruktur, melibatkan berbagai tim yang bertanggung jawab atas kelancaran proses pendidikan. Dalam konteks ini, memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tim menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengasuhan di pesantren.

Received: November 22, 2024; Revised: November 07, 2024; Accepted: Desember 21, 2024; Online Available: Desember 23, 2024

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan sebuah institusi tidak hanya bergantung pada kurikulum yang diterapkan atau fasilitas yang tersedia, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk membangun tim kerja yang produktif. Produktivitas tim menjadi salah satu indikator kunci dalam menilai efektivitas sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya. Di lingkungan sekolah, seperti Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi, produktivitas tim guru dan staf tidak hanya memengaruhi kualitas pembelajaran tetapi juga keberhasilan institusi dalam menciptakan budaya kerja yang berdaya saing. Namun, produktivitas tim ini tidak tercipta begitu saja; ia dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dinamika kelompok yang berkembang dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan situasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang sering dianggap relevan dalam organisasi yang dinamis seperti pondok pesantren dan lembaga pendidikan lainnya. Teori kepemimpinan situasional, yang diperkenalkan oleh Hersey dan Blanchard, menekankan pentingnya menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan dan kebutuhan anggota tim. Dalam konteks Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi, sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam memimpin tim guru dan staf dengan cara yang adaptif. Gaya kepemimpinan yang fleksibel ini memungkinkan pemimpin untuk memberikan arahan yang jelas, mendukung anggota tim sesuai dengan kebutuhan mereka, dan mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaiknya. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan situasi yang dihadapi cenderung lebih berhasil dalam membangun hubungan yang positif dengan tim serta meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Sementara itu, dinamika kelompok juga memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana tim bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Dinamika kelompok mencakup berbagai aspek, seperti interaksi antar anggota tim, pembagian peran, penyelesaian konflik, serta pola komunikasi yang terbentuk dalam kelompok tersebut. Kelompok kerja yang memiliki hubungan yang sehat dan pola interaksi yang efektif cenderung lebih produktif dibandingkan kelompok yang mengalami disfungsi, seperti konflik yang tidak terselesaikan atau komunikasi yang buruk. Dalam lingkungan sekolah, dinamika kelompok antara guru, staf administrasi, dan pimpinan sekolah memengaruhi bagaimana mereka berkolaborasi untuk merencanakan dan melaksanakan program pendidikan.

Di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi, produktivitas tim dipengaruhi oleh bagaimana kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok berinteraksi. Kepemimpinan situasional yang efektif dapat membantu menciptakan dinamika kelompok yang positif, di mana setiap anggota merasa didukung, dihargai, dan memiliki kontribusi yang berarti terhadap keberhasilan organisasi. Sebaliknya, jika dinamika kelompok tidak dikelola dengan baik, seperti adanya konflik yang terus berlanjut atau ketidakjelasan peran, maka produktivitas tim dapat menurun meskipun pemimpin telah menerapkan strategi kepemimpinan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok memiliki hubungan yang saling memengaruhi dalam membentuk produktivitas tim di lingkungan pendidikan.

Selain itu, penting untuk memahami bahwa kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok tidak hanya berdampak pada kinerja tim dalam jangka pendek, tetapi juga memengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja yang kolaboratif, komunikatif, dan saling mendukung dapat terbentuk ketika pemimpin mampu mengelola dinamika kelompok dengan baik dan menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan tim. Sebaliknya, jika dinamika kelompok tidak dikelola dengan baik, maka lingkungan kerja dapat menjadi kurang kondusif, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri lebih dalam bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok terhadap produktivitas tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini akan mengidentifikasi gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, menganalisis dinamika kelompok yang terjadi di lingkungan kerja sekolah, serta mengevaluasi hubungan keduanya terhadap tingkat produktivitas tim. Penelitian ini juga akan mengungkap faktor-faktor pendukung maupun penghambat yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan dan dinamika kelompok dalam meningkatkan produktivitas kerja tim di sekolah.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk mengelola kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok secara bersamaan dalam rangka meningkatkan produktivitas tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi sekolah lain dalam mengelola tim kerja mereka agar lebih produktif dan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Penelitian ini difokuskan pada dua aspek kunci, yaitu kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok. Kepemimpinan situasional merujuk pada pendekatan kepemimpinan yang adaptif terhadap situasi dan kebutuhan tim, sementara dinamika kelompok mengkaji bagaimana interaksi antar anggota tim, komunikasi, dan kerja sama dapat memengaruhi kinerja kolektif. Dengan menganalisis pengaruh kedua faktor ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana meningkatkan produktivitas tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi.

2. PEMBAHASAN

Teori Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah model kepemimpinan yang menekankan bahwa gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada. Model ini dikembangkan oleh Paul Hersey pada tahun 1969 dan juga dikenal sebagai Model Hersey-Blanchard. Menurut Hersey dan Blanchard ada empat gaya kepemimpinan situasional, yaitu telling, selling, participating, dan delegating. Telling merupakan gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya kepemimpinan mengarahkan, gaya ini sarat dengan perilaku orientasi tugas dan minim perilaku berorientasikan hubungan manusia. Selling merupakan gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya kepemimpinan otokratis, tapi lebih mengutamakan komunikasi persuasif dan membimbing bawahan. Participating merupakan gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya partisipatif, gaya ini lebih mengutamakan perilaku yang berorientasi pada hubungan manusia daripada perilaku yang berorientasi pada tugas. Delegating merupakan gaya kepemimpinan yang merefleksikan gaya kepemimpinan lepas kendali. Pemimpin yakin akan kemampuan dan kesadaran bawahannya sehingga pemimpin tidak menaruh perhatian terhadap tugas maupun hubungan manusia.

Penerapan gaya kepemimpinan situasional ini akan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, karena semuanya bergantung pada situasi dalam organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Avery dan Ryan (2002). tentang Applying Situational Leadership in Australia yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telling dan participating adalah gaya kepemimpinan yang paling sering digunakan, sedangkan khusus untuk manajer Human Resource menggunakan gaya telling dan delegating. Penelitian lain juga dilakukan Fuchs (2007) tentang Situational Leadership Theory: An Analysis within the European Cultural Environment yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan telling adalah yang paling sering diterapkan.

Dalam menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang tepat, pemimpin harus mampu menganalisis tingkat kesiapan bawahannya. Pemahaman pemimpin tentang tingkat kesiapan pengikut ini penting, karena tingkat kesiapan yang dimiliki oleh setiap pengikut akan selalu berbeda. Tingkat kesiapan yang dimaksud adalah kombinasi berbeda dari kemampuan dan keinginan yang orang-orang bawa bagi tiap tugas. Tingkat kesiapan pengikut dibagi menjadi empat tingkat, yaitu Tingkat Kesiapan Rendah (R1), Tingkat Kesiapan Sedang (R2), Tingkat Kesiapan Tinggi (R3), dan Tingkat Kesiapan Sangat Tinggi (R4) (Hersey, Blanchard, & Johnson, 1996)

Dinamika Kelompok

Fuad mengatakan bahwa suatu kelompok yang berkembang jika ada upaya perbaikan dan penyempurnaan yang terus menerus dilakukan bisa menyebabkan kelompok cenderung berubah dari pola satu ke pola yang lainnya. Keberhasilan kelompok pada hakikatnya terletak pada dinamika kelompok tersebut

Berdasarkan hasil survei terbukti bahwa para karyawan dalam kelompok kerja secara sadar bertumbuh dengan lebih baik melalui interaksi grup. Karena pada kelompok kerja ada sharing pengalaman, persoalan dan solusi dari orang lain. Hal ini merupakan salah satu keuntungan apabila individu membentuk suatu kelompok.

Kelompok dalam menjalankan perannya ada norma yang mengatur mulai dari peran dan juga segala aktivitas yang ada pada kelompok tersebut. Norma merupakan standar-standar yang diakui bersama oleh anggota kelompok dan juga memiliki karakterisitik (Matteson, dkk 2005: 14). Norma selalu ada dalam kelompok, baik itu kelompok kecil maupun kelompok besar. Sikap yang dimunculkan oleh masing-masing anggota kelompok terhadap norma pun berbedabeda.

Kelompok memiliki berbagai keberagaman dalam berbagai hal, mulai dari ukuran, lamanya kelompok tersebut berdiri, nilai-nilai dari tujuan dan ruang kelompok. Suatu kelompok dikatakan sebagai kelompok kecil apabila memiliki jumlah lebih dari 20 orang, dan apabila lebih dari 20 orang maka dinamakan kelompok formal. Sementara dari segi jenis, ada berbagai jenis kelompok, yaitu kelompok formal dan kelompok informal. Kelompok formal merupakan kelompok yang mempunyai peraturan tegas dan sengaja diciptakan oleh anggotaanggotanya untuk mengatur hubungan antar anggotanya, sedangkan kelompok informal merupakan kebalikan dari kelompok formal. Kelompok informal terbentuk biasanya dikarenakan pertemuan yang dilakukan berulang kali yang berdasarkan pada kepentingan dan pengalaman yang sama pada anggota kelompok.

Perbedaan yang menonjol dari dua kelompok formal dan kelompok informal adalah, bila kelompok formal memiliki tujuan dan hubungan yang dirumuskan secara rinci, beda dengan kelompok informal, yang mana kelompok informal tujuan dan hubungan dari anggota kelompok tidak dijabarkan secara terperinci. Namun meski demikian antar kelompok formal dan kelompokan informal memiliki hubungan yang erat dan tidak bisa dipisahkan antar keduanya. Dalam kelompok formal pasti terdapat kelompok informal, begitupun pada kelompok informal yang bisa saja meningkat menjadi kelompok formal.

Produktivitas Tim

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas 1 kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan Peningkatan produktifitas di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sikap kerja seperti : Kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), Tingkat ketrampilan yang di tentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisisi, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswataan

Pada dasarnya suatu kelompok dibentuk, kemudian pada suatu waktu tertentu bubar. Namun yang terpenting dari itu adalah bagaimana proses suatu kelompok dapat terbentuk sampai pada bubarnya kelompok. Terdapat tiga pendapat mengenai tahapan perkembangan kelompok, yaitu pendapat yang dikemukakan oleh Bruce W. Tuckman, dan pendapat yang dikemukakan oleh Johnson dan Johnson. serta pendapat yang dikemukakan oleh Fisher pada tahun 1970 dan dinamakn Fisher models Bruce W. Tuckman mengatakan ada lima tahapan perkembangan kelompok, yaitu forming, storming, norming, performing, dan adjourning (Johnson & Johnson, 2000 dalam Walgito, 2007:18).

Pendapat lain tentang tahapan perkembangan kelompok yang dikemukakan oleh Johnson dan Johnson 2000, dalam karangan Walgito mengidentifikasikan ada tujuh tahapan dalam perkembangan kelompok, yaitu defining and structuring prosedure, conforming to procedures and getting acquainted, recognizing mutually and building trust, rebelling and differentiating, comitting to and taking ownership for the goals, procedures, and other member, functioning maturely and productively, dan terminating

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Fisher bahwa perkembangan kelompok teridir dari empat tahapan, yaitu : Orientation,Conflict,Emergence, Rainforcment. Pada dasarnya kelompok bersifat dinamis dalam setiap proses perkembangannya, tidak hanya satu arah namun selalu berubah. Perubahannya pun bersifat serempak, tidak sendiri-sendiri dan bertahap

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja. Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor . Bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktorfaktor sebagai berikut: 1. Sikap kerja 2. Tingkat ketrampilan 3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi 4. Manajemen produktifitas 5. Efisiensi tenaga kerja 6. Kewiraswastaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode kualitatif dipilih untuk memahami secara mendalam tentang bagaimana kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi memengaruhi produktivitas tim. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai subjek penelitian dan prilaku subjek penelitian pada suatu periode tertentu. Data dikumpulkan melalui berbagai teknik, seperti:

a. Observasi partisipatif: Mengamati secara langsung kegiatan tim dan interaksi antar anggota tim
    - Wawancara mendalam: Melakukan wawancara dengan para pembimbing, pengurus, dan santri di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi.
    - Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen-dokumen terkait dengan struktur organisasi, program kegiatan, dan hasil kinerja tim.

4. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok terhadap produktivitas tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi. Berikut adalah temuan utama yang diperoleh:

- Kepemimpinan situasional: Pembimbing dan pengurus di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada tim. Mereka mampu menyesuaikan gaya

kepemimpinan dengan kebutuhan dan karakteristik setiap tim. Misalnya, dalam tim yang berorientasi pada tugas, pembimbing lebih fokus memberikan arahan yang jelas dan terstruktur, sementara dalam tim yang lebih kreatif, pembimbing mendorong anggota tim untuk berinovasi dan berinisiatif.

- Dinamika kelompok: Terdapat hubungan positif antara komunikasi yang efektif, kerja sama yang baik, dan produktivitas tim. Tim yang mampu menjalin komunikasi yang terbuka dan saling mendukung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.
- Produktivitas Tim: Tim yang memiliki kepemimpinan situasional yang baik dan dinamika kelompok yang positif menunjukkan peningkatan produktivitas dalam melaksanakan tugas dan mencapai target. Hal ini tercermin dari tingkat kepuasan santri, peningkatan kualitas pendidikan, dan peran aktif santri dalam kegiatan pesantren.

Temuan ini menunjukkan bahwa baik kepemimpinan situasional maupun dinamika kelompok memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi.

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional

Analisis terhadap pengaruh kepemimpinan situasional mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan tim memiliki dampak positif pada produktivitas. Pembimbing dan pengurus di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi mampu mengenali karakteristik dan kebutuhan setiap tim, sehingga dapat memberikan bimbingan dan arahan yang sesuai. Misalnya, dalam tim yang berorientasi pada tugas, pembimbing lebih fokus memberikan arahan yang jelas dan terstruktur, sementara dalam tim yang lebih kreatif, pembimbing mendorong anggota tim untuk berinovasi dan berinisiatif

Pendekatan kepemimpinan situasional ini mendorong rasa percaya diri dan motivasi anggota tim. Ketika mereka merasa didukung dan dihargai oleh pembimbing, mereka lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dan mencapai target yang ditetapkan.

Salah satu contohnya adalah Tim Tahfizh, yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan tim lainnya. Tim ini memerlukan bimbingan yang lebih intensif dan pengalaman yang mendalam. Pembimbing yang bertanggung jawab atas Tim Tahfizh

mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan tim ini, sehingga produktivitas Tim Tahfizh meningkat secara signifikan.

Analisis Dinamika Kelompok

Analisis dinamika kelompok menunjukkan bahwa hubungan yang positif dan harmonis antar anggota tim merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Komunikasi yang terbuka, saling mendukung, dan efektif menciptakan suasana yang kondusif bagi anggota tim untuk berbagi ide, saling membantu, dan bekerja sama secara efisien.

Salah satu contohnya adalah Tim Pengurus Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi. Tim ini terdiri dari santri dengan berbagai latar belakang dan kepribadian. Namun, mereka mampu menjalin hubungan yang harmonis dan saling mendukung. Mereka terus menerus berkomunikasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, yakni meningkatkan kualitas pendidikan dan pengasuhan di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan kerja sama yang baik mampu mengatasi perbedaan dan tantangan yang dihadapi anggota tim. Mereka mampu berkolaborasi dan menghasilkan sinergi yang positif yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

Pembahasan Produktivitas Tim

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional dan dinamika kelompok merupakan faktor-faktor kunci yang memengaruhi produktivitas tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi. Kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan tim, serta hubungan yang positif dan harmonis antar anggota tim, menciptakan suasana yang kondusif bagi anggota tim untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dan mencapai target yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas tim bukan hanya ditentukan oleh individu, tetapi juga oleh interaksi dan dinamika yang terjadi di dalam kelompok. Kemampuan pembimbing untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan setiap tim, serta kemampuan anggota tim untuk berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif, merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas tim di Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial yang penting bagi para pembimbing dan pengurus Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi. Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas tim:

- Meningkatkan kemampuan kepemimpinan situasional: Pembimbing dan pengurus harus terus meningkatkan kemampuan mereka dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan karakteristik setiap tim. Mereka dapat mengikuti pelatihan kepemimpinan atau workshop untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan peran sebagai pemimpin yang adaptif.
- Membangun hubungan antar anggota tim yang harmonis: Pembimbing dan pengurus harus menciptakan suasana yang kondusif bagi anggota tim untuk berinteraksi dan bekerja sama secara efektif. Mereka dapat menyelenggarakan kegiatan yang mendukung kebersamaan dan saling mengenal antar anggota tim, serta menciptakan sistem komunikasi yang terbuka dan transparan.
- Menerapkan sistem evaluasi dan penghargaan: Pembimbing dan pengurus harus menerapkan sistem evaluasi dan penghargaan yang objektif dan transparan untuk menilai kinerja tim. Sistem ini dapat memotivasi anggota tim untuk terus meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang positif.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tim dan memperkuat peran Pondok Pesantren Darul Arifin Jambi dalam menghasilkan generasi muda yang berakhlak mulia dan berkompeten.

DAFTAR PUSTAKA

Adnan, A., Akram, A., & Akram, F. (2013). Group development. *Middle East Journal of Scientific Research, 16*(10).

Andarwati, S., Guntoro, B., Haryadi, F. T., & Sulastri, E. (2012). Dinamika kelompok peternak sapi potong binaan Universitas Gadjah Mada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Peternakan*, 39-46.

Avery, G. A., & Ryan, J. (2002). Applying situational leadership in Australia. *Journal of Management Development*.

Fuchs, T. C. (2007). Situational leadership theory: An analysis within the European cultural environment. Retrieved from https://search.proquest.com/openview/2bd8076d5c0a0a962bb229450df4abc9/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750&diss=y

Irawanto, D. W. (2008). *Kepemimpinan esensi dan realitas*. Bayumedia Publishing.

Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). (V. A. Yuwono, S. Purwanti, T. A. P., & W. Rosari, Trans.). Erlangga.

Mukhtar. (2013). *Metode praktis penelitian deskriptif*. GP Press.

Sedarmayanti, M. P. D. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.

Setyadi, M. W. R., & Pasaribu, M. (2005). *Dinamika kelompok: Apa dan bagaimana membangun team work yang efektif* (Laporan Tugas). Universitas Indonesia.

Soekanto, S. (2005). *Sosiologi: Suatu pengantar*. PT. Raja Grafindo Persada.

Walgito, B. (2006). *Psikologi kelompok*. ANDI OFFSET.