

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENERAPAN TIGA ASPEK MANAJEMEN SATU MENIT (PUJIAN, TEGURAN DAN PERMINTAAN MAAF) DI MI DARUSSALAM SAMARINDA

Novi Nur Malik*, Kautsar Eka Wardhana

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia

Jl.KH Abul Hasan No.03 Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

*Korespondensi penulis: Oppi.Malik@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine the effectiveness of leadership in implementing the three main aspects of 1-minute management, namely praise, reprimand and apology at Madrasah Ibtidaiyah Darussalam. In educational leadership, madrasa heads strategically motivate and develop teaching and academic staff performance. This research used a qualitative descriptive method with a literature study approach and data collection through an online questionnaire distributed to 15 respondents consisting of teachers and madrasa staff. Data analysis was carried out using theme analysis techniques to identify patterns of behavior and responses to the three aspects of leadership. The results showed that the praise by madrasah heads significantly increased teacher motivation and self-confidence, while reprimands given constructively helped improve performance. In addition, a leader's attitude of apologizing when they make a mistake creates a more inclusive work environment and increases subordinates' trust in leadership. These findings indicate that leadership that integrates praise, reprimand, and apology can build positive relationships and improve performance in the educational environment.

Keywords: Apology, Goals, Praises, One Minute Manager

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas kepemimpinan dalam penerapan tiga aspek utama manajemen 1 menit, yaitu pujian, teguran, dan permintaan maaf di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, kepala madrasah memegang peran strategis dalam memotivasi dan membina kinerja tenaga pendidik serta kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan dan pengumpulan data melalui kuesioner online yang dibagikan kepada 15 responden yang terdiri dari guru dan staf madrasah. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tema untuk mengidentifikasi pola perilaku dan respons terhadap ketiga aspek kepemimpinan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pujian oleh kepala madrasah secara signifikan meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri guru, sementara teguran yang diberikan secara konstruktif membantu memperbaiki kinerja. Selain itu, sikap pemimpin yang meminta maaf saat melakukan kesalahan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan meningkatkan kepercayaan bawahan terhadap kepemimpinan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang mengintegrasikan pujian, teguran, dan permintaan maaf dapat membangun hubungan yang positif serta meningkatkan kinerja di lingkungan pendidikan.

Kata kunci: Manajemen satu menit, Permintaan Maaf, Pujian, Teguran

PENDAHULUAN

Berbicara tentang kepemimpinan di era globalisasi saat ini tak lepas dari peran

strategis pemimpin sebagai penentu kebijakan publik. Di lembaga pemerintah seorang pemimpin dimaknai sebagai sosok

yang sudah mapan, pangkat yang tinggi, mempunyai integritas, berwawasan luas, berpengalaman di bidangnya, profesional atau sosok intelektual yang didukung dengan strata pendidikan tinggi dibanding dengan personal lainnya. Kriteria di atas tidak terlepas dari peran pemimpin dalam menghadapi setiap perubahan yang ada.

Kepala madrasah di abad 21 harus menjadi pemimpin visioner yang berdedikasi, bermoral, dan mampu berkolaborasi untuk menghadapi tantangan masa depan. Kepemimpinan efektif berlandaskan etos kerja, integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan, yang diterapkan dalam pembinaan bawahan demi membangun kemandirian dan kesuksesan bersama.

Kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi kinerja tim untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungannya dengan manajemen dan administrasi menciptakan sinergi: pemimpin memberikan arah dan visi, manajemen mengelola sumber daya secara efisien, dan administrasi memastikan tata kelola yang baik. Ketiganya saling mendukung demi keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan adalah seni dan ilmu yang memadukan pengaruh, kolaborasi, dan motivasi untuk menciptakan lingkungan kerja produktif, memungkinkan individu dan kelompok mencapai tujuan bersama secara optimal.

Kepemimpinan ditinjau dari pendekatan perilaku menurut Nanang Fattah dalam landasan manajemen pendidikan sebagaimana yang dikutip dari Harsey dan Blanchard bahwa studi kepemimpinan Ohio State University telah mengembangkan instrumen untuk mempelajari bagaimana seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator dari perilaku efektivitas kepemimpinan perusahaan dalam penelitian ini adalah (Surya, 2020) Perilaku yang berorientasi pada tugas (*initiating structure*) meliputi Mengutamakan

pencapaian tujuan, nilai pelaksanaan tugas bawahan, menetapkan batasan waktu pelaksanaan tugas, menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan, memberi petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas.

Perilaku yang berorientasi pada perhatian terhadap *human relation* meliputi melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, bersikap bersahabat, membina hubungan kerjasama dengan baik, memberikan dukungan terhadap bawahan, menghargai ide atau gagasan, memberikan kepercayaan terhadap bawahan.

Berdasarkan dua poin perilaku di atas maka memberikan umpan balik berkaitan dengan kinerja guru yang konstruktif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja guru tersebut. Konstruktif merujuk pada sesuatu yang bersifat membangun, positif, dan membantu dalam mencapai perbaikan atau perkembangan. Dalam konteks umpan balik, umpan balik konstruktif adalah informasi yang diberikan dengan cara yang mendukung dan membantu seseorang untuk memahami area yang perlu diperbaiki, sambil tetap menghargai apa yang sudah dilakukan dengan baik. Salah satu sumber daya yang mendukung pekerjaan seorang guru dalam hubungan yang baik dengan rekan kerja, terutama pemimpin atau atasannya.

Secara psikologis, pemimpin sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru melalui beberapa aspek berikut: (Sohiron dkk., 2019)

1. Kepemimpinan yang Mendukung:
Pemimpin yang menunjukkan empati dan pemahaman terhadap tantangan yang dihadapi guru dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi guru.
2. Kesejahteraan Emosional:
Menciptakan lingkungan yang memperhatikan kesejahteraan mental

- dan emosional guru, termasuk mengatasi stres dan *burnout*.
3. Komunikasi Terbuka:
Mendorong komunikasi yang jujur dan terbuka antara pemimpin dan guru dapat memperkuat rasa saling percaya dan kerjasama.
 4. Pemberian Umpan Balik Positif:
Memberikan umpan balik positif yang konstruktif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja guru.
 5. Penghargaan terhadap Kontribusi:
Menghargai dan mengakui kontribusi guru secara publik dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan mereka terhadap sekolah.
 6. Fasilitasi Pengembangan Diri:
Memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional membantu guru merasa lebih kompeten dan berdaya.
 7. Pembentukan Budaya Positif:
Membangun budaya sekolah yang positif dan inklusif, di mana setiap orang merasa diterima dan dihargai, dapat mengurangi kecemasan dan meningkatkan kinerja.
 8. Dukungan dalam Menghadapi Tantangan:
Menawarkan dukungan ketika guru menghadapi tantangan atau kesulitan, baik dalam pengajaran maupun masalah pribadi.

80% hasil yang atasan ingin dapatkan dari bawahan akan bersumber dari 20% aktivitas kepemimpinan mereka. Sebagaimana sebuah teori mengatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan ditentukan 80% kecerdasan emosional dan hanya 20% yang ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Kedua kecerdasan tersebut akan lebih disempurnakan dengan kecerdasan spiritual sebagai landasan moral agama yang menjadi landasan berkarya, terutama dalam ruang pendidikan Islam. (Surya, 2020)

Tiga rahasia yang berasal dari buku *One Minutes Manager* karya Ken

Blanchard dan Spencer Johnson fokus kepada tiga konsep dasar sasaran 1 menit, pujian 1 menit dan teguran atau arahan kembali 1 menit. Meskipun ketiga keterampilan ini hanya mewakili sekitar 20% aktivitas yang bisa dilakukan oleh seorang atasan jika dilaksanakan aktivitas ini bisa memberikan kontribusi 80% dari hasil yang diinginkan 3 keterampilan inilah inti bermitra menuju kesuksesan yang efektif. Dan disertakan pula rahasia ke empat yang sangat manjur dalam proses bermitra menuju kesuksesan, dimana rahasia keempat inilah yang perannya sering diabaikan oleh pemimpin dalam sebuah interaksi kepemimpinan dalam bermitra bersama bawahan. Rahasia keempat adalah meminta maaf. (Ken, 2007)

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya terletak pada kemampuan manajerial, tetapi juga pada cara pemimpin berinteraksi dengan timnya. Tiga aspek penting dalam interaksi ini adalah pujian, teguran, dan permintaan maaf. Penelitian ini akan fokus kepada 3 aspek krusial dalam peran kepemimpinan menerapkan 3 aspek pujian, teguran dan permintaan maaf yang dalam proses memenuhi sasaran tenaga pendidik dan kependidikan di MI Darussalam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini merupakan pendekatan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dan mendalam tentang fenomena yang diteliti. Penelitian ini terkait dengan metode pengumpulan data kepustakaan atau penelitian di mana objek penelitian dieksplorasi melalui berbagai sumber pustaka (buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah, dan lain-lain). Saat mengeksplorasi penerapan tiga aspek (permintaan maaf, teguran, dan pujian) oleh pemimpin terhadap bawahan dilakukan

melalui beberapa langkah seperti mengedarkan kuesioner untuk mengumpulkan data tentang persepsi dan pengalaman bawahan terkait dengan permintaan maaf, teguran, dan pujian yang mereka terima.

Kuisisioner dibagikan dalam bentuk link

<https://forms.gle/eQKbmF1Z7wgnKwyU>

kepada 15 tenaga pendidik di MI Darussalam dengan anonim agar tidak menimbulkan kecenderungan tertentu pemimpin, dalam hal ini kepala madrasah terhadap bawahannya yaitu tenaga pendidik dan kependidikan. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik analisis data kualitatif, untuk menganalisis data berbentuk narasi. Metode yang digunakan meliputi analisis tematik dan isi (kontent analisis).

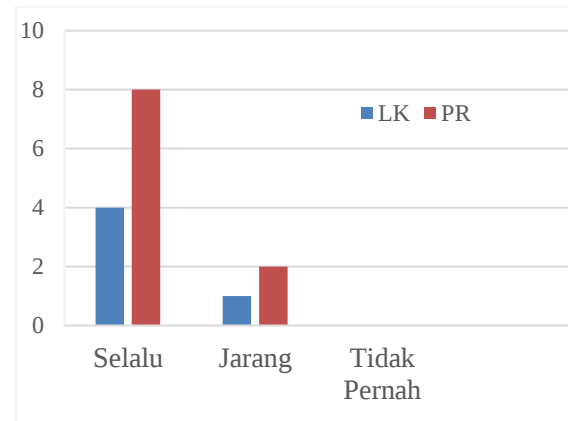
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini ditujukan kepada kinerja pemimpin di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam, dalam kepemimpinannya menerapkan tiga aspek manajemen 1 menit yaitu pujian, teguran dan permintaan maaf terhadap karyawan dalam hal ini tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam.

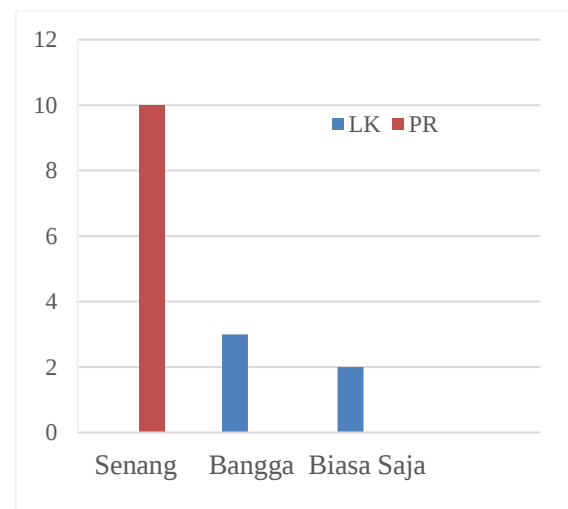
Madrasah Ibtidaiyah Darussalam berdiri tahun 2016 di Jl. Wahid Hasyim II. Dalam 8 tahun perjalanannya Madrasah Ibtidaiyah Darussalam telah tiga kali berganti kepemimpinan. Dengan peralihan tersebut perlu rasanya mengetahui hubungan yang terjalin antara pemimpin dan bawahannya. Telah disajikan pertanyaan kepada 15 tenaga pendidik dan kependidikan terkait 3 aspek manajemen 1 menit yang berlaku di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Samarinda.

Wawancara penelitian dilakukan kepada informan yaitu tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Samarinda dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada

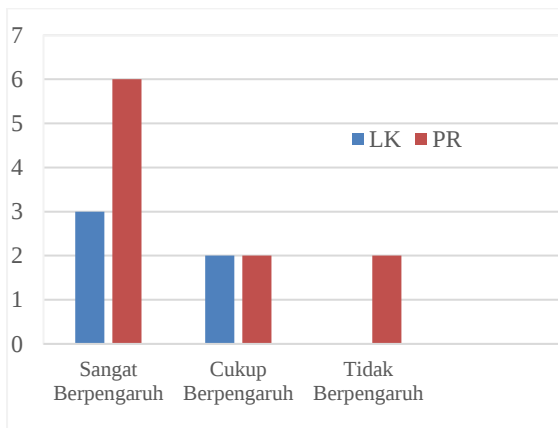
15 tenaga pendidik dengan respon yang beragam.



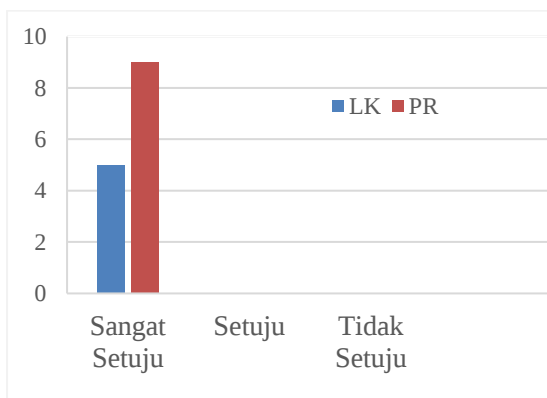
Gambar 1 Aspek Pujian: Pujian Pemimpin atas Hasil Kinerja



Gambar 2 Aspek Pujian: Perasaan saat Menerima Pujian dari Pimpinan



Gambar 3 Aspek Pujian: Pengaruh Pujian Pimpinan terhadap Kinerja

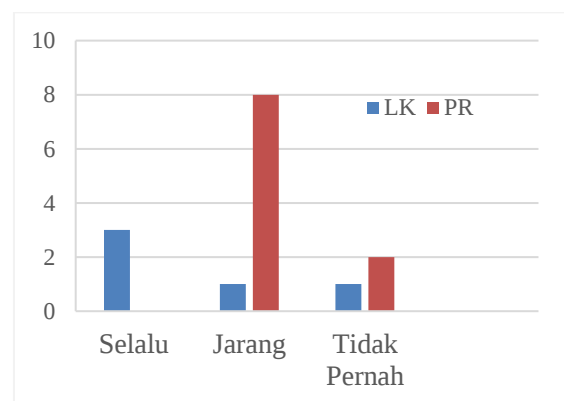


Gambar 4 Aspek Pujian: Pujian Meningkatkan Motivasi

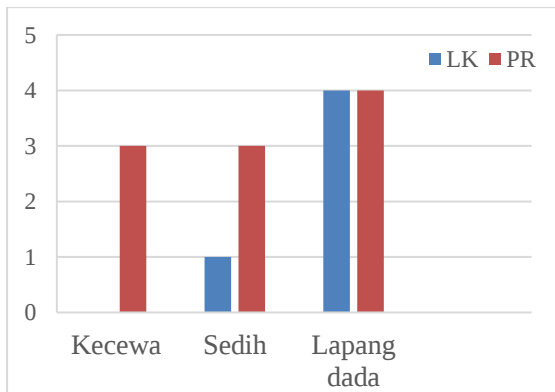
Sebagai seorang pemimpin atau atasan, diharuskan memuji kemajuan bawahan atau tenaga pendidik dan kependidikan atas kemajuan yang telah dicapai dan memberikan arahan atau mengarahkan kembali kinerja yang tidak sesuai. Ketika bawahan sudah memahami hal yang harus dilakukan dan mengerti tahap-tahap melakukan kinerja yang baik. Maka sudah sepantasnya mereka mendapatkan pujian, apresiasi atas hal yang telah dilakukan. Dalam hal memberikan pujian fokus pada kinerja, agar pujian yang diberikan efektif harus dilakukan dengan spontan dan spesifik. Jika mengkaitkan **Gambar 1** hingga **Gambar 4**, terlihat bahwa responden perempuan (**Gambar 1**) saat menerima pujian dari pimpinan akan meningkatkan rasa senang (**Gambar 2**) dan

lebih termotivasi (**Gambar 4**) saat bekerja sehingga meningkatkan kinerja (**Gambar 3**). Momentum memuji kinerja bawahan adalah ketika mereka melakukan progress perubahan kearah yang positif walaupun hal kecil. Tidak menunggu kinerja yang baik benar-benar muncul. Pujian satu menit berdasarkan hasil penelitian pada **Gambar 3** menunjukkan hasil positif baik dalam kinerja maupun dalam membangun hubungan positif dengan karyawan.

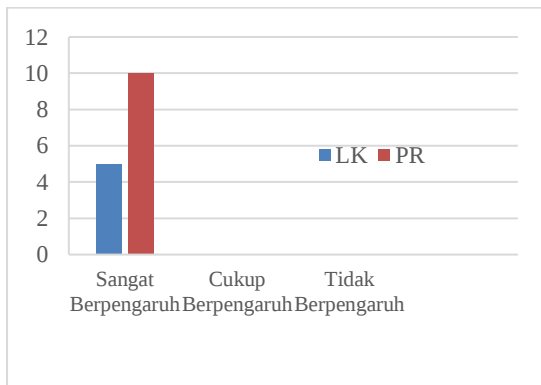
Jika pujian adalah mendapati bawahan melakukan progress atau suatu tindakan baik dalam kinerja mereka, maka ada dua strategi dalam menghadapi bawahan atau karyawan yang dalam kinerjanya mengalami penurunan atau kinerjanya rendah. Teguran hanya akan cocok pada karyawan yang mempunyai masalah “tidak mau bekerja” dan karyawan yang memiliki masalah perilaku, tidak disiplin dan sebagainya. **Gambar 5** menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pimpinan jarang memberikan teguran sehingga dapat dikatakan sebagian besar karyawan jarang memiliki masalah. Namun jika **Gambar 5** ditelaah lebih lanjut, maka terlihat bahwa laki-laki sebanyak tiga orang sering mendapatkan teguran. Sementara teguran dalam bentuk arahan akan sesuai dengan bawahan atau karyawan yang memiliki kurangnya pengalaman di bidangnya atau yang berprinsip tidak bisa dalam melakukan hal yang baru.



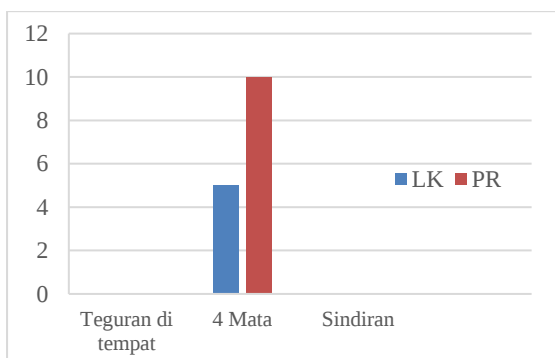
Gambar 5 Aspek Teguran: Pimpinan memberikan teguran



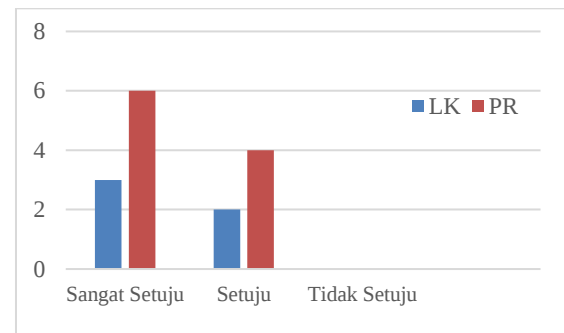
Gambar 6 Aspek Teguran: Perasaan saat diberikan teguran



Gambar 7 Aspek Teguran: Pengaruh Teguran terhadap Kinerja



Gambar 8 Aspek Teguran: Metode Pimpinan saat Menegur

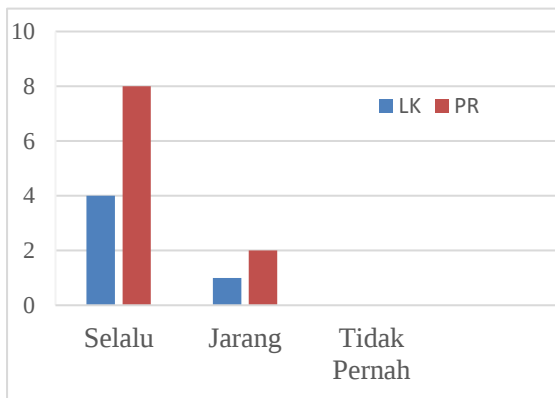


Gambar 9 Aspek Teguran: Teguran Membangun Kinerja Lebih Baik

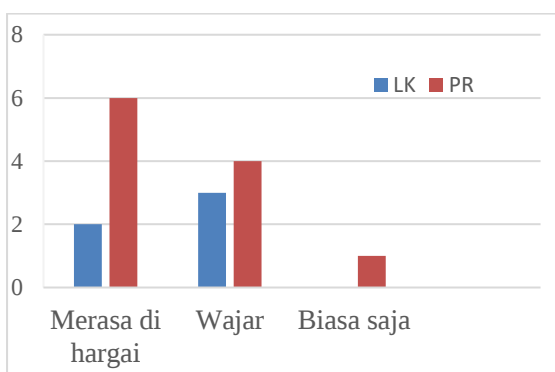
Sama halnya dengan pujian satu menit, maka durasi teguran yang disampaikan kepada bawahan atau karyawan tidak lebih dari satu menit. Hal yang dilakukan pertama adalah tegur sesegera mungkin, harus spesifik kesalahan yang di perbaiki, sampaikan juga perasaan yang pemimpin rasakan dari kesalahan yang di buat. Berdasarkan **Gambar 8**, pimpinan menegur bawahan melalui empat mata, yang artinya berbicara *face to face* sehingga tepat sasaran. Hal ini dimaksudkan untuk mengoreksi perilaku atau tindakan yang dianggap salah, tidak tepat, atau kurang baik sehingga dilakukan perbaikan dan hubungan yang sehat. Hasil penelitian berdasarkan aspek teguran ini diperoleh bahwa teguran menimbulkan rasa yang beragam secara merata (kecewa, sedih, dan lapang dada), namun jika dilihat **Gambar 7** dan **Gambar 9**, hal ini menimbulkan pengaruh terhadap kinerja menjadi lebih baik.

Selayaknya manusia pun pemimpin selaku manajer utama juga memiliki kesempatan dan peluang untuk berbuat suatu kesalahan. Baik dalam mengambil kebijakan maupun pada perilaku yang di rasa kurang tepat. Berbeda dengan bawahan atau karyawan yang dinilai berdasarkan kinerja, tidak sedikit kesalahan pemimpin dinilai dari etos kerjanya ataupun personal pemimpin tersebut. **Gambar 10** menunjukkan pimpinan telah melakukan permintaan maaf jika

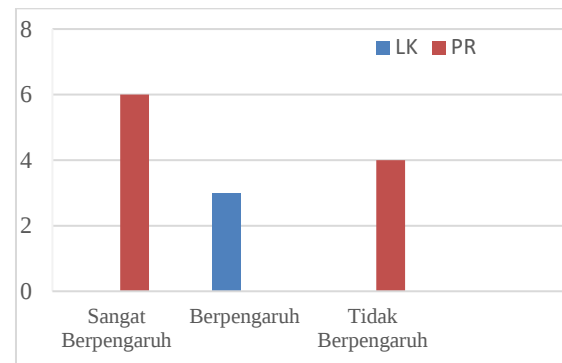
melakukan kesalahan dalam bentuk pengakuan, kejujuran dan keterbukaan. Hasil pada **Gambar 11** menunjukkan bahwa adanya perasaan dihargai daat pimpinan meminta maaf sehingga diharapkan memunculkan pengaruh positif pada hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sohiron et.al (2019) yang mengatakan bahwa sebuah permintaan maaf merupakan cara efektif untuk memperbaiki sebuah kesalahan dan mengembalikan kepercayaan dan membangun kembali hubungan yang baik.



Gambar 10 Aspek Permohonan Maaf: Pemimpin Meminta Maaf Jika Salah



Gambar 11 Aspek Permohonan Maaf: Perasaan Saat Pimpinan Meminta Maaf



Gambar 12 Aspek Permohonan Maaf: Permintaan Maaf Memperkuat Hubungan Kerja

KESIMPULAN

Pengaruh kepemimpinan yang melibatkan pujian, teguran, dan permintaan maaf terhadap karyawan menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Pujian yang diberikan secara tepat dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, teguran yang konstruktif, jika disampaikan dengan cara yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan tanpa menurunkan moral mereka. Selain itu, pemimpin yang mampu meminta maaf ketika melakukan kesalahan menunjukkan integritas dan membangun kepercayaan dalam tim. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang berfokus pada komunikasi yang terbuka dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ken, B. (2007). *Leading At A Higher Level*. Pt Gramedia.
- Rohmah, T. (2022). Strategi Peperangan Khalid Bin Walid Dalam Perang Mu'tah Dan Perang Yarmuk. *Jsi: Jurnal Sejarah Islam*, 1(01), 95–109. <https://doi.org/10.24090/Jsi.v1i1.6642>
- Sadida, N., & Fitria, N. (2018). Analisis Kesejahteraan Psikologis Karyawan Dan Kualitas Interaksi Bawahan

- Berdasarkan Kepribadian Atasan. *Humanitas*, 15(1), 72. <https://doi.org/10.26555/Humanitas.V15i1.5328>
- Salimudin, M. (T.T.). Komarudin Soleh, M.Ag. Salsabila, K., & Firdaus, A. H. (2018). Pendidikan Akhlak Menurut Syekh Kholil Bangkalan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 6(1), 39. <https://doi.org/10.36667/Jppi.V6i1.153>
- Sohiron, S., Syukri, A., & Us, K. A. (2019). Sifat Empati Pemimpin Terhadap Bawahan Sebagai Kunci Keberhasilan Kepemimpinan Dalam Sistem Manajemen Pendidikan Islam. *Indonesian Journal Of Islamic Educational Management*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.24014/Ijiem.V2i1.7124>
- Surya, S. (2020). *Paradigma Kepemimpinan Madrasah Aabad* 21. Nizamia Learning Center.
- Wibowo, S. A., Ramli, A. H., & Nukman, I. (2016). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Ewuh Pakewuh Terhadap Pemberian Teguran Atasan Kepada Bawahan. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 13(1), 19. <https://doi.org/10.18860/Psi.V13i1.6406>