E-ISSN: 3025-0994
Halaman 4913-4922
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Efektivitas Pengorganisasian Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Takhassus NU Karangjati

Kharismatul Khasanah[1], Mutammam[2]

[1,2] Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Negeri K.H.Abdurrahman Wahid Pekalongan
e-mail: kharismatul.khasanah24005@mhs.uingusdur.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MI Takhassus NU Karangjati. Pengorganisasian sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam mengoptimalkan potensi tenaga pendidik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Informan penelitian adalah kepala madrasah. Data diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dan dianalisis menggunakan teknik analisis data Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di MI Takhassus NU Karangjati dilakukan melalui penempatan guru sesuai kompetensi, keahlian, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Kejelasan struktur organisasi dan pembagian tugas membantu guru memahami tanggung jawab serta alur koordinasi dalam pelaksanaan program madrasah. Kepala madrasah berperan penting dalam mengatur pembagian tugas, melakukan koordinasi, serta melaksanakan evaluasi rutin guna memastikan program berjalan sesuai rencana. Komunikasi dan kerja sama yang terjalin secara harmonis turut mendukung efektivitas organisasi. Pengorganisasian yang diterapkan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, baik dalam pelaksanaan pembelajaran maupun pengelolaan program madrasah. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala, seperti proses adaptasi guru baru dan keterbatasan sarana prasarana. Untuk mengatasi kendala tersebut, madrasah melaksanakan evaluasi berkala dan merencanakan kegiatan bimbingan teknis guna meningkatkan kompetensi guru.

Kata Kunci: Pengorganisasian SDM, Kinerja Guru, Manajemen Pendidikan

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of human resource management in improving teacher performance at MI Takhassus NU Karangjati. Human resource management is a key management function that plays a vital role in optimizing the potential of educators so that educational goals can be effectively achieved. This study employs a qualitative approach using

a case study design. The research informant is the school principal. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed using the Miles and Huberman data analysis technique, which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that human resource organization at MI Takhassus NU Karangjati is carried out by assigning teachers based on their competencies, expertise, and educational backgrounds. The clarity of the organizational structure and division of tasks helps teachers understand their responsibilities and the coordination flow in the implementation of madrasah programs. The head of the madrasah plays a crucial role in managing the division of tasks, coordinating activities, and conducting routine evaluations to ensure programs run according to plan. Harmonious communication and cooperation further support the organization's effectiveness. The organizational structure implemented has had a positive impact on teacher performance, both in the delivery of instruction and in the management of madrasah programs. However, several challenges remain, such as the adaptation process for new teachers and limitations in facilities and infrastructure. To address these challenges, the madrasah conducts periodic evaluations and plans technical guidance activities to enhance teacher competencies.

Keywords : Human Resource Organization, Teacher Performance, Educational Management

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Kualitas program pendidikan yang dilaksanakan oleh suatu lembaga tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam konteks pendidikan, guru menjadi sumber daya utama yang berperan langsung dalam proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan guru perlu dilakukan secara terencana dan sistematis agar potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal.

Salah satu fungsi manajemen yang memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pengorganisasian. Menurut George R. Terry, pengorganisasian merupakan proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk penempatan individu pada tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pengorganisasian yang baik memungkinkan terjadinya koordinasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, serta pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien (Lasena et al., 2024).

Dalam lembaga pendidikan, efektivitas pengorganisasian sumber daya manusia dapat dilihat dari kesesuaian penempatan guru dengan kompetensi yang dimiliki, kejelasan pembagian tugas, koordinasi antaranggota organisasi, serta kemampuan pimpinan dalam mengelola dan mengarahkan tenaga pendidik. Pengorganisasian yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru karena setiap individu memperoleh tugas yang sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, pengorganisasian yang

kurang baik berpotensi menimbulkan ketidakefisienan kerja, tumpang tindih tugas, rendahnya koordinasi, dan menurunnya produktivitas organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja guru. Penelitian Haq dan Maunah (2023) menemukan bahwa penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang keahlian dan tanggung jawab dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Penelitian Tanjung et al. (2022) juga menunjukkan bahwa fungsi pengorganisasian berpengaruh terhadap kinerja guru karena mampu menciptakan pembagian kerja yang jelas dan koordinasi yang lebih efektif. Selain itu, penelitian Sugiarto (2023) menegaskan bahwa kepala madrasah memiliki peran penting dalam mengorganisasikan sumber daya manusia melalui pembagian tugas, penempatan personel, dan pengoordinasian kegiatan pendidikan.

Meskipun demikian, setiap lembaga pendidikan memiliki karakteristik, kebutuhan, dan strategi pengorganisasian yang berbeda. Oleh karena itu, efektivitas pengorganisasian sumber daya manusia perlu dikaji secara kontekstual sesuai dengan kondisi lembaga yang diteliti. MI Takhassus NU Karangjati merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar yang menerapkan pembagian tugas guru berdasarkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Guru tidak hanya ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, tetapi juga diberikan tanggung jawab tambahan berdasarkan kemampuan khusus yang dimiliki. Selain itu, madrasah menerapkan koordinasi yang intensif melalui rapat kerja dan evaluasi rutin sebagai upaya menjaga efektivitas pelaksanaan program pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala madrasah, diketahui bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di MI Takhassus NU Karangjati telah menunjukkan berbagai capaian positif, seperti meningkatnya efektivitas kerja guru dan keberhasilan pelaksanaan program-program madrasah. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, antara lain proses adaptasi guru baru terhadap budaya organisasi serta keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan program. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia merupakan aspek yang penting untuk dikaji lebih lanjut guna mengetahui sejauh mana efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MI Takhassus NU Karangjati. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru melalui pengorganisasian yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam efektivitas pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MI Takhassus NU Karangjati. Studi kasus dipilih karena penelitian berfokus pada pengkajian suatu fenomena secara mendalam dalam konteks tertentu.

Penelitian dilaksanakan di MI Takhassus NU Karangjati. Informan penelitian adalah kepala madrasah yang berperan dalam pengelolaan dan pengorganisasian sumber daya manusia di madrasah. Data penelitian diperoleh melalui wawancara semi terstruktur. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi mengenai pembagian tugas guru, struktur organisasi, peran kepala madrasah dalam pengorganisasian sumber daya manusia, faktor pendukung dan penghambat pengorganisasian, serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk deskriptif untuk memudahkan pemahaman terhadap temuan penelitian. Tahap terakhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan.

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi teori, yaitu membandingkan temuan penelitian dengan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Teknik ini digunakan untuk memperkuat interpretasi data sehingga hasil penelitian memiliki landasan teoritis yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengorganisasian SDM Berdasarkan Kompetensi Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di MI Takhassus NU Karangjati dilaksanakan melalui penempatan guru berdasarkan kompetensi, keahlian, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Pembagian tugas dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan masing-masing guru sehingga mereka dapat melaksanakan tugas secara optimal. Guru yang memiliki kompetensi dalam bidang kepramukaan diberikan amanah sebagai pembina pramuka, sedangkan guru yang memiliki kemampuan dalam bidang kewirausahaan diberi tanggung jawab mengelola koperasi madrasah. Penempatan guru mata pelajaran juga disesuaikan dengan kualifikasi akademiknya sehingga terdapat kesesuaian antara bidang keilmuan dan tugas yang dijalankan.

Pola penempatan tersebut menunjukkan bahwa madrasah telah menerapkan prinsip profesionalisme dalam pengelolaan tenaga pendidik. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Harly et al., 2025) yang menyatakan bahwa profesionalisme ditunjukkan melalui kemampuan individu dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan kompetensi dan profesinya. Kesesuaian antara kompetensi dan tugas menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Guru yang mengajar sesuai bidang keahlian cenderung memiliki penguasaan materi yang lebih baik, mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang tepat, serta lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Hal ini sejalan dengan prinsip The Right Man on The Right Place yang menjelaskan bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi harus didasarkan pada kemampuan, keahlian, dan pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan (Utama et al., 2025).

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan pandangan George R. Terry yang menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan proses penentuan, pengelompokan, dan penyusunan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk

penempatan individu pada tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Pengorganisasian yang tepat memungkinkan setiap anggota organisasi bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama (Lasena et al., 2024).

Selain itu, konsep pengorganisasian juga menekankan pentingnya spesialisasi kerja dan pembagian tugas sesuai keahlian. Melalui pembagian kerja yang tepat, setiap individu dapat mengembangkan kompetensinya secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Haq & Maunah, 2023)

Berdasarkan temuan tersebut dapat dipahami bahwa keberhasilan pengorganisasian SDM di MI Takhassus NU Karangjati tidak hanya terlihat dari adanya pembagian tugas, tetapi juga dari kemampuan madrasah dalam memanfaatkan potensi guru sesuai kompetensi yang dimiliki. Kondisi ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

2. Kejelasan Struktur Organisasi dan Tugas Pokok Fungsi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa MI Takhassus NU Karangjati memiliki struktur organisasi yang jelas. Setiap awal tahun ajaran madrasah melaksanakan rapat kerja untuk menyusun program, membagi tugas, dan menetapkan penanggung jawab kegiatan. Melalui kegiatan tersebut, guru memperoleh pemahaman mengenai tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan selama satu tahun pelajaran.

Kejelasan struktur organisasi memberikan arah yang jelas bagi seluruh tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Guru mengetahui posisi, wewenang, tanggung jawab, dan alur koordinasi yang harus ditempuh ketika melaksanakan program madrasah. Dengan demikian, pelaksanaan kegiatan dapat berlangsung secara lebih teratur dan terkoordinasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Binti Ulfatul Jannah, Ainun Nazifatul Mufidah, 2024) yang menjelaskan bahwa koordinasi merupakan indikator penting dalam organisasi pendidikan karena mampu menyatukan dan menyelaraskan berbagai aktivitas organisasi. Adanya struktur yang jelas dapat membantu guru dalam memahami tugas dan alur koordinasi sehingga pelaksanaan program madrasah dapat berjalan secara teratur dan efektif.

Menurut James A. F. Stoner, pengorganisasian merupakan proses pengalokasian pekerjaan, pembagian wewenang, dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kejelasan pembagian tugas menjadi salah satu unsur penting agar setiap anggota organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien (N. Sari, 2021).

Struktur organisasi yang jelas juga berfungsi untuk mengurangi potensi tumpang tindih pekerjaan. Ketika tugas dan tanggung jawab telah ditetapkan secara rinci, setiap guru dapat fokus pada pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Kondisi tersebut dapat membantu meningkatkan efektivitas pelaksanaan program sekaligus memperkuat akuntabilitas kerja setiap individu dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khafidhoh et al., (2026) yang menyatakan bahwa struktur organisasi memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab bagi setiap anggota organisasi, menghindari terjadinya tumpang tindih tugas, serta mempermudah koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif (Khafidhoh et al., 2026).

Dengan demikian, kejelasan struktur organisasi dan tugas pokok fungsi merupakan salah satu faktor yang mendukung efektivitas pengorganisasian sumber daya manusia di MI Takhassus NU Karangjati.

3. Peran Kepala Madrasah dalam Pengorganisasian SDM

Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah memiliki peran sentral dalam pengorganisasian sumber daya manusia. Kepala madrasah bertanggung jawab mengatur pembagian tugas, mengoordinasikan pelaksanaan program, serta memastikan seluruh tenaga pendidik bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rudi Sugiarto (2023) yang menyatakan bahwa kepala madrasah berperan sebagai inisiator pegorganisasian sumber daya manusia melalui penyusunan struktur organisasi, pembagian tugas dan fungsi, serta penempatan posisi sesuai dengan kemampuan dan kualifikasinya (Sugiarto, 2023).

Salah satu strategi yang diterapkan adalah pemerataan beban kerja guru. Kepala madrasah berusaha menyesuaikan jumlah tugas yang diterima setiap guru agar tidak terjadi ketimpangan yang dapat memengaruhi efektivitas kerja. Langkah tersebut menunjukkan adanya perhatian terhadap aspek keadilan dan keseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain melakukan pembagian tugas, kepala madrasah juga melaksanakan evaluasi rutin setiap bulan. Evaluasi digunakan untuk memantau perkembangan program, mengidentifikasi hambatan yang muncul, dan merumuskan langkah perbaikan. Melalui kegiatan evaluasi tersebut, kepala madrasah dapat memperoleh informasi mengenai tingkat ketercapaian program sekaligus memberikan arahan kepada guru (Zaini et al., 2025).

Menurut teori manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry, pengorganisasian tidak hanya berkaitan dengan pembagian tugas, tetapi juga mencakup pengaturan hubungan kerja dan koordinasi antaranggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, keberhasilan pengorganisasian sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengoordinasikan seluruh sumber daya yang tersedia (Santoso & Ambarwati, 2020).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah telah menjalankan fungsi tersebut dengan baik. Hal ini terlihat dari kemampuan kepala madrasah dalam menjaga koordinasi, menyelesaikan berbagai permasalahan, serta memastikan program madrasah berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

4. Komunikasi dan Kerja Sama sebagai Faktor Pendukung Efektivitas Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama menjadi faktor penting yang mendukung efektivitas pengorganisasian SDM di MI Takhassus NU Karangjati. Hubungan antar guru dibangun melalui pendekatan kekeluargaan sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Komunikasi yang baik memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara cepat dan akurat. Guru dapat menyampaikan kendala yang dihadapi serta memperoleh bantuan dari rekan kerja maupun pimpinan madrasah. Kondisi tersebut membantu mempercepat penyelesaian masalah dan menjaga kelancaran pelaksanaan program. Temuan ini sejalan dengan penelitian Evi Ramadina et al., (2025) yang menyatakan bahwa komunikasi yang

efektif mampu meningkatkan koordinasi, mempercepat penyampaian informasi, serta membantu penyelesaian masalah dalam organisasi. Oleh karena itu, komunikasi menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan pelaksanaan program dan pencapaian tujuan lembaga pendidikan (Ramadina et al., 2025).

Dalam teori organisasi, dijelaskan bahwa pengorganisasian tidak hanya berkaitan dengan pembagian tugas, tetapi juga mencakup koordinasi dan hubungan kerja antaranggota organisasi. Hubungan kerja yang efektif menjadi salah satu syarat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini selaras dengan pandangan George R. Terry yang mengindikasikan bahwa keberhasilan pengorganisasian tidak hanya ditentukan oleh pembagian tugas, tetapi juga oleh kualitas hubungan kerja antar anggota organisasi (Prasetyo & Sukatin, 2021).

Budaya kerja sama yang berkembang di madrasah turut meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Guru merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan madrasah. Dengan demikian, komunikasi dan kerja sama berperan sebagai modal sosial yang memperkuat efektivitas organisasi (Fadli, 2020).

5. Pengaruh Pengorganisasian SDM terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian SDM yang diterapkan di MI Takhassus NU Karangjati memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala madrasah menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan berbagai program pendidikan yang dilaksanakan.

Penempatan guru sesuai kompetensi membuat proses pembelajaran berlangsung lebih efektif. Guru mampu menyusun perangkat pembelajaran dengan baik, mengelola kelas secara optimal, serta melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai standar yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengorganisasian SDM berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini selaras dengan penelitian Yulia et al.,(2022) bahwa penempatan tenaga pendidik yang sesuai dengan kompetensi dan bidang keahliannya dapat mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, sehingga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru (Yulia et al., 2022).

Efektivitas pengorganisasian juga tercermin dari keberhasilan berbagai program unggulan madrasah, seperti kegiatan kepramukaan, tahfiz, BTQ, dan program akademik lainnya. Program-program tersebut dapat berjalan dengan baik karena dikelola oleh guru yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya masing-masing.

Menurut Stoner, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola dan mengoordinasikan seluruh sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa pengorganisasian yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja guru sekaligus mendukung pencapaian tujuan madrasah (Tanjung et al., 2022).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian SDM memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja guru. Semakin baik proses pengorganisasian yang diterapkan, semakin besar peluang tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh madrasah.

6. Kendala dan Upaya Peningkatan Pengorganisasian SDM

Meskipun pengorganisasian SDM di MI Takhassus NU Karangjati telah berjalan cukup efektif, penelitian ini menemukan beberapa kendala yang masih dihadapi dalam pelaksanaannya. Salah satu kendala utama adalah proses adaptasi guru baru terhadap budaya kerja dan sistem organisasi yang berlaku di madrasah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari & Ardi (2023) yang menunjukkan bahwa guru baru mengalami kesulitan untuk beradaptasi dengan budaya sekolah yang telah terbentuk (A. A. Sari & Ardi, 2023).

Guru baru memerlukan waktu untuk memahami mekanisme kerja, pola komunikasi, serta tanggung jawab yang harus dijalankan. Proses adaptasi tersebut menjadi tantangan yang perlu dikelola agar tidak mengganggu pelaksanaan program pendidikan.

Selain faktor adaptasi, keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi hambatan dalam mendukung pelaksanaan beberapa program madrasah. Ketersediaan fasilitas yang belum sepenuhnya memadai dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan dan optimalisasi kinerja guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana merupakan faktor penting dalam mendukung efektifitas penyelenggaraan pendidikan. Fasilitas yang memadai dapat membantu guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara optimal, sedangkan keterbatasan fasilitas berpotensi menghambat pelaksanaan program dan pencapaian kinerja yang diharapkan (Rosmawati et al., 2024).

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, madrasah melaksanakan evaluasi rutin setiap bulan sebagai sarana monitoring dan pemecahan masalah. Evaluasi memungkinkan guru menyampaikan berbagai hambatan yang dihadapi sehingga solusi dapat segera dirumuskan secara bersama-sama. Temuan ini selajan dengan penelitian Dongoran et al., (2023) yang menyatakan bahwa evaluasi merupakan bagian penting dari proses manajemen karena berfungsi untuk memantau pelksanaan program, mengidentifikasi hambatan yang muncul, serta menjadi dasar dalam menemukan langkah perbaikan yang diperlukan guna ameningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas (Dongoran et al., 2023).

Selain itu, madrasah juga berencana menyelenggarakan bimbingan teknis guna meningkatkan kompetensi guru. Selaras dengan penelitian Bimbingan teknis merupakan salah satu strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru (Sakdiah, 2025).

Upaya-upaya tersebut menunjukkan adanya komitmen madrasah dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Pengembangan kompetensi guru dan perbaikan sistem organisasi diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengorganisasian SDM serta memperkuat kinerja guru pada masa mendatang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di MI Takhassus NU Karangjati efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Efektivitas tersebut terlihat dari penempatan guru sesuai kompetensi, kejelasan struktur organisasi dan pembagian tugas, peran kepala madrasah dalam koordinasi serta evaluasi, dan terjalinnya komunikasi serta kerja sama yang baik antar tenaga pendidik. Pengorganisasian yang tepat membantu guru melaksanakan tugas secara optimal, meningkatkan profesionalisme, serta mendukung keberhasilan berbagai program madrasah.

Meskipun masih terdapat kendala berupa adaptasi guru baru dan keterbatasan sarana prasarana, madrasah telah melakukan berbagai upaya perbaikan untuk menjaga efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji efektivitas pengorganisasian sumber daya manusia dengan melibatkan lebih banyak informan, seperti guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampaknya terhadap kinerja dan kualitas pendidikan. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada beberapa madrasah atau sekolah dengan karakteristik berbeda untuk memperoleh perbandingan yang lebih luas. Saran ini penting karena penelitian ini hanya melibatkan kepala madrasah sebagai informan sehingga perspektif yang diperoleh masih terbatas pada sudut pandang manajerial dan belum sepenuhnya menggambarkan pengalaman seluruh pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

Binti Ulfatul Jannah, Ainun Nazifatul Mufidah, D. J. (2024). Koordinasi Sebagai Indikator Dalam Organisasi Pendidikan. *Cermin Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, *3*(2), 36–39.

Dongoran, F. R., Naddya, A., Aini, N., Aisah, N., Susanti, & Ridho, A. M. (2023). Monitoring Dan Evaluasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Terpadu Alfarabi Tanjung Selamat. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *5*(1), 1891–1898.

Fadli, M. R. (2020). Peran Modal Sosial Dalam Pendidikan Sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, *Viii*(2), 152–161.

Haq, M. I., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian Dan Tanggung Jawab Di Sekolah Dasar Islam Muhammad Izzul Haq , Binti Maunah. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, *9*(1), 17–28.

Harly, F., Wahyuni, H., Hidayatullah, R., & Hadeli, H. (2025). Analisis Keterkaitan Profesi , Profesional , Profesionalitas Profesionalisme Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di Era Society 5 . 0. *Jispendiora: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, *4*(April).

Khafidhoh, Haryadi, Sardimi, & Asmawati. (2026). Struktur Dan Anatomi Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Teknologi*, *8*(1), 84–98.

Lasena, Z. A., Djafri, N., Suking, A., Jl, A., Sudirman, J., Tim, D., Tengah, K. K., Gorontalo, K., & Korespondensi, E. (2024). Sumber Daya Manusia. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, *1*(2).

Prasetyo, M. A. M., & Sukatin, S. (2021). Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif. *Itqan: Jurnal Ilmu Ilmu Kependidikan*, *12*(1), 83–102.

Ramadina, E., Fuadi, I., & Mutohar, P. M. (2025). Peran Komunikasi Efektif Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, *10*(4), 2545–2559.

Rosmawati, E., Agustian, L., Hendriani, Sastrawati, E., Nazurti, & Indryani. (2024). Kinerja Guru Dalam Meciptakan Proses Pembelajaran Efektif Di Sekolah Dasar. *Modeling: Jurnal Program Studi Pgmi*, *11*(1), 345–353.

Sakdiah. (2025). Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Membangun Budaya Literasi Di

Madrasah Melalui Bimtek Dengan Metode Bimbingan Langsung Di Mtsn 1 Siak Tahun Pelajaran 2023 / 2024. *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, *2*(1), 137–141.

Santoso, N. E., & Ambarwati, S. (2020). Implementasi Planning, Organizing, Actuating, Dan Controlling Program Afirmasi Pendidikan Menengah (Adem) Siswa Papua Dan Papua Barat Di Smk Negeri 2 Jember. *National Simposium & Conference Ahli Media*, 104–121.

Sari, A. A., & Ardi. (2023). Upaya Pengenalan Budaya Sekolah Kepada Guru Baru Sma Xyz Tangerang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*, 15299–15310.

Sari, N. (2021). Pengorganisasian Dalam Menciptakan Arah Kerja Yang Jelas Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Education Achievment: Journal Of Science And Research*, *2*(1), 14–24.

Sugiarto, R. (2023). Hierarki Kepala Madrasah Sebagai Inisiator Pengorganisasian Sumber Daya Manusia. *Global Education Journal*, *1*(2), 146–155.

Tanjung, A. M., Siregar, B. A., Karim, A., Kartiko, A., & Saputra, D. (2022). Pengaruh Perencanaan Dan Pengorganisasian Terhadap Kinerja Guru. *Al-Mada: Jurnal Agama Sosisal Dan Budaya*, *5*(4), 514–524.

Utama, J. A., Fitriyah, R., Mulyadi, E. A., Zahroh, Z., Azizah, N., & Nisa, L. C. (2025). Implementasi Konsep The Right Man On The Right Place Dalam Manajemen Sumber Daya Insani. *Tashfir Terateks: Jurnal Ekonomi & Bisnis Syariah*, *1*(2), 50–71.

Yulia, Salamah, U., & Hadiyanto, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa. *Khazanah Akademia*, *05*(01), 31–39.

Zaini, A. M., Lubis, K., & Ridwan, A. (2025). Teknik Evaluasi Kepala Madrasah Dalam Proses Peningkatan Kompetensi Pengajaran Guru Di Madrasah Mutawashshithoh Al- ‘ Ali Ats-Tsaqofiy Tanjung Morawa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *9*, 29894–29899.