



PERENCANAAN, PENGORGANISASIAN, PELAKSANAAN, DAN PENGENDALIAN KERJA TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MENGGUNAKAN DESAIN ORGANISASI MADRASAH YANG EFEKTIF DAN EFISIEN

Slamet Riyadi^{1*}, Sardimi², Asmawati³

^{1*,2,3} Universitas Islam Negeri Palangka Raya

*Email: slametriyadi2510130448@uin-palangkaraya.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.37081/jipdas.v6i3.4758>

Abstrak

Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di madrasah. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui penerapan desain organisasi madrasah yang efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di salah satu madrasah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan berbasis kebutuhan madrasah, pembagian tugas yang jelas sesuai struktur organisasi, pelaksanaan kerja yang mengedepankan kolaborasi, serta pengendalian melalui supervisi akademik dan manajerial berkontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Desain organisasi madrasah yang adaptif dan partisipatif terbukti mampu meningkatkan kinerja, kedisiplinan, dan profesionalisme seluruh sumber daya manusia madrasah. Artikel ini diharapkan dapat menjadi rujukan praktis dan akademik bagi pengelola madrasah dalam mengembangkan manajemen organisasi yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Madrasah, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Desain Organisasi, Efektivitas Dan Efisiensi.

1. PENDAHULUAN

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik tersendiri yang memadukan nilai-nilai keislaman dengan sistem pendidikan nasional. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, keberadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional perlu dikelola melalui manajemen yang sistematis dan berkelanjutan. Tantangan madrasah dewasa ini tidak hanya berkaitan dengan kualitas pembelajaran, tetapi juga dengan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kerja. Keempat fungsi manajemen tersebut harus terintegrasi dalam desain organisasi madrasah yang efektif dan efisien agar seluruh program pendidikan dapat berjalan optimal. Namun, pada praktiknya masih ditemukan permasalahan seperti pembagian tugas yang tidak jelas, beban kerja yang tidak proporsional, serta lemahnya sistem pengawasan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji bagaimana penerapan fungsi-fungsi manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui desain organisasi madrasah yang tepat. Fokus penelitian diarahkan pada analisis perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kerja dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi madrasah.



2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif terhadap fenomena sosial, khususnya terkait praktik manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah (Creswell, 2016). Jenis studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi secara intensif suatu sistem, aktivitas, atau individu dalam konteks nyata (Yin, 2018). Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, serta tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam pengelolaan organisasi madrasah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi terkait perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kerja tenaga pendidik dan kependidikan (Sugiyono, 2019). Observasi partisipatif dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan tugas dan interaksi kerja di lingkungan madrasah (Moleong, 2018). Sementara itu, studi dokumentasi digunakan untuk menelaah berbagai dokumen seperti struktur organisasi, pembagian tugas, serta program kerja madrasah yang relevan dengan fokus penelitian (Arikunto, 2013).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagaimana dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2014). Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang relevan, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, dan selanjutnya ditarik kesimpulan berdasarkan pola dan hubungan yang ditemukan. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode guna memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian (Lincoln & Guba, 1985).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, praktik manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah menunjukkan bahwa secara umum fungsi manajemen telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Namun, implementasinya belum sepenuhnya optimal dan masih menghadapi berbagai tantangan yang dipengaruhi oleh perkembangan zaman, khususnya dalam era digital dan tuntutan globalisasi pendidikan.

Pada tahap **perencanaan**, madrasah telah menyusun program kerja dan kebutuhan tenaga pendidik secara periodik. Akan tetapi, perencanaan masih cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya berbasis data (data-driven decision making), terutama dalam pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini menyebabkan perencanaan belum mampu merespons secara cepat perubahan kebutuhan kompetensi abad ke-21.

Dalam aspek **pengorganisasian**, struktur organisasi madrasah sudah tersusun dengan jelas, namun masih ditemukan tumpang tindih tugas dan kurangnya kejelasan job description pada beberapa tenaga kependidikan. Koordinasi antarbagian juga belum berjalan optimal, terutama dalam integrasi kerja berbasis digital.

Pada tahap **pelaksanaan**, tenaga pendidik telah menjalankan tugas pembelajaran dengan baik, tetapi masih terdapat kendala dalam penguasaan teknologi pembelajaran digital, seperti penggunaan Learning Management System (LMS), media interaktif, dan administrasi berbasis aplikasi. Selain itu, beban kerja yang tinggi turut memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas.

Sementara itu, pada aspek **pengendalian**, kepala madrasah telah melakukan supervisi dan evaluasi kinerja secara berkala. Namun, sistem evaluasi yang digunakan masih konvensional dan belum memanfaatkan sistem monitoring berbasis digital secara maksimal, sehingga hasil evaluasi belum sepenuhnya akurat dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah sudah berjalan cukup baik, tetapi perlu penguatan dalam aspek digitalisasi manajemen, peningkatan kompetensi SDM, serta sistem pengawasan yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Temuan ini sejalan dengan tuntutan transformasi pendidikan di era Revolusi



Industri 4.0 yang menekankan pentingnya literasi digital, manajemen berbasis teknologi, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Tabel Temuan dan Permasalahan Penelitian

No	Aspek Manajemen	Temuan Lapangan	Permasalahan	Dampak
1	Perencanaan	Program kerja dan kebutuhan SDM telah disusun secara rutin	Perencanaan belum berbasis data dan teknologi	Kurang responsif terhadap perubahan kebutuhan
2	Pengorganisasian	Struktur organisasi tersedia dan berjalan	Terdapat tumpang tindih tugas dan kurang jelasnya job description	Inefisiensi kerja dan miskomunikasi
3	Pelaksanaan	Pembelajaran berjalan dengan baik secara konvensional	Kompetensi digital tenaga pendidik masih terbatas	Pembelajaran kurang inovatif dan kurang menarik
4	Pelaksanaan	Administrasi pendidikan sudah dilakukan	Belum optimal menggunakan sistem digital	Pekerjaan menjadi lambat dan tidak efisien
5	Pengendalian	Supervisi dan evaluasi dilakukan secara berkala	Sistem evaluasi masih manual dan kurang terintegrasi	Hasil evaluasi kurang akurat
6	SDM	Terdapat komitmen tinggi dari tenaga pendidik	Kurangnya pelatihan berkelanjutan berbasis teknologi	Kompetensi tidak berkembang secara optimal
7	Teknologi	Sudah mulai menggunakan teknologi	Pemanfaatan belum maksimal	Transformasi digital berjalan lambat
8	Koordinasi	Ada rapat rutin antar staf	Koordinasi belum efektif secara digital	Informasi tidak tersampaikan secara cepat

Pembahasan

Perencanaan Kerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Perencanaan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan organisasi yang mengacu pada visi dan misi lembaga. Perencanaan ini mencakup penentuan jumlah tenaga yang dibutuhkan, kualifikasi pendidikan, serta penempatan sesuai dengan kompetensi masing-masing individu agar tercapai efektivitas kerja. Dalam perspektif manajemen pendidikan, perencanaan merupakan fungsi awal yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan penentuan arah kebijakan (Sagala, 2013). Selain itu, perencanaan yang baik harus bersifat sistematis dan berbasis kebutuhan nyata (needs assessment) agar mampu menjawab tantangan perkembangan pendidikan di era modern (Mulyasa, 2018).

Lebih lanjut, proses perencanaan di madrasah dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan kepala madrasah, wakil kepala, guru, serta tenaga kependidikan lainnya. Keterlibatan berbagai pihak ini bertujuan agar program kerja yang disusun lebih realistis, terukur, dan sesuai dengan kondisi lapangan. Pendekatan partisipatif dalam perencanaan juga dinilai mampu meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) serta komitmen bersama dalam melaksanakan program yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2017). Dengan demikian, perencanaan yang kolaboratif tidak hanya menghasilkan program yang lebih berkualitas, tetapi juga memperkuat sinergi antar unsur dalam organisasi madrasah sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.



1. Pengorganisasian Kerja dalam Desain Organisasi Madrasah

Pengorganisasian kerja dalam desain organisasi madrasah diwujudkan melalui penyusunan struktur organisasi yang jelas, proporsional, dan fungsional sehingga setiap tenaga pendidik dan kependidikan memahami peran, tugas, serta wewenangnya masing-masing. Pembagian tugas yang ditetapkan secara tertulis menjadi langkah penting untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan sekaligus meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi. Dalam perspektif manajemen, pengorganisasian merupakan proses pengelompokan kegiatan, penetapan hubungan kerja, serta pembagian tanggung jawab guna mencapai tujuan secara optimal (Robbins & Coulter, 2016). Desain organisasi madrasah yang efektif juga ditandai dengan terjalannya koordinasi yang baik antarbagian, komunikasi yang terbuka, serta adanya fleksibilitas dalam menghadapi dinamika dan perubahan lingkungan pendidikan, sehingga organisasi mampu beradaptasi dan berkembang secara berkelanjutan (Sutarto, 2012).

2. Pelaksanaan Kerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pelaksanaan kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah berlangsung sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, di mana guru berperan dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran, sementara tenaga kependidikan mendukung kelancaran administrasi, layanan akademik, dan pengelolaan sarana prasarana. Pelaksanaan yang efektif menuntut profesionalisme serta kompetensi yang memadai agar seluruh program pendidikan dapat berjalan optimal dan berorientasi pada peningkatan mutu peserta didik (Mulyasa, 2021). Selain itu, kolaborasi antarunit kerja menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi program madrasah, karena sinergi antara tenaga pendidik dan kependidikan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, responsif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman, termasuk dalam pemanfaatan teknologi pendidikan (OECD, 2020).

3. Pengendalian dan Pengawasan Kerja

Pengendalian dan pengawasan kerja di madrasah dilaksanakan melalui supervisi akademik dan manajerial yang berkelanjutan, di mana kepala madrasah berperan sebagai supervisor yang memberikan pembinaan, arahan, serta evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Proses pengawasan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana peningkatan mutu melalui umpan balik yang konstruktif dan berkesinambungan. Hasil dari pengawasan kemudian dimanfaatkan sebagai dasar dalam melakukan perbaikan program serta pengembangan profesionalisme sumber daya manusia di lingkungan madrasah (Mulyasa, 2021). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan desain organisasi madrasah yang efektif dan efisien berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, yang sejalan dengan teori manajemen modern yang menekankan pentingnya integrasi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal (Robbins & Coulter, 2022).

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah yang dilaksanakan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian telah berjalan dengan cukup baik dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas serta efisiensi kerja organisasi. Perencanaan yang mengacu pada kebutuhan dan visi misi madrasah, pengorganisasian dengan struktur yang jelas, pelaksanaan kerja yang mengedepankan kolaborasi, serta pengendalian melalui supervisi yang berkelanjutan menjadi faktor utama dalam mendukung kinerja sumber daya manusia madrasah. Penerapan desain organisasi yang adaptif dan partisipatif juga terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan, profesionalisme, serta sinergi antar tenaga pendidik dan kependidikan.

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala, terutama dalam aspek pemanfaatan teknologi, kejelasan pembagian tugas, serta sistem pengawasan yang belum sepenuhnya terintegrasi secara digital. Oleh karena itu, diperlukan upaya penguatan dalam pengembangan kompetensi digital, penerapan manajemen berbasis data, serta inovasi dalam



sistem supervisi dan evaluasi kinerja. Dengan demikian, madrasah diharapkan mampu beradaptasi dengan tuntutan perkembangan zaman dan terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan guna mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=861205>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Creswell+Research+Design+2016>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Hasibuan+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
<https://books.google.com/books?id=2oA9aWINEo0C>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
<https://books.google.com/books?id=3CNrUbTu6CsC>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Moleong+Metodologi+Penelitian+Kualitatif>
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Mulyasa+Manajemen+Berbasis+Sekolah>
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Mulyasa+2021+Kepala+Sekolah+Profesional>
- OECD. (2020). *Education in the Digital Age: Healthy and Happy Children*. Paris: OECD Publishing.
<https://www.oecd.org/education/education-in-the-digital-age-1209166a-en.htm>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Boston: Pearson.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/management/P200000003481>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/management/P200000003481>
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Sagala+Manajemen+Strategik+Pendidikan>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Sugiyono+Metode+Penelitian+2019>
- Sutarto. (2012). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
<https://scholar.google.com/scholar?q=Sutarto+Dasar+Dasar+Organisasi>
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
<https://us.sagepub.com/en-us/nam/case-study-research-and-applications/book250150>