

Hierarki Kepala Madrasah sebagai Inisiator Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Rudi Sugiarto¹

¹ Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Indonesia

* Correspondence e-mail; rudisugi237@gmail.com

Article history

Submitted: 2023/04/01; Revised: 2023/04/11; Accepted: 2023/04/21

Abstract

The purpose of this study was to find out the efforts of the madrasah head in organizing the human resources of MTs Darul Ulum. The research method uses a qualitative case study type approach. Data was collected through the process of observation, interviews with the head of the madrasa, Deputy Head of Curriculum, the madrasah committee, and one of the madrasah teachers, and documentation. Data were analyzed through the process of condensing data, presenting data, and drawing conclusions. While the source triangulation technique is a tool to measure the validity of the data. The results showed that the three organizing processes carried out by the head of the MTs Darul Ulum as the initiator showed a systematic and mechanical managerial process by adjusting the capabilities of the human resources they had. Among them, structuring (clear lines of organizational structure), assembling resources (organization of human resources according to organizational needs), and staffing (placement of human resources according to abilities and qualifications). Of course the head of MTs Darul Ulum is capable of being the initiator in a hierarchical order as a step in organizing quality organizational human resources.

Keywords

Madrasah head, initiator, organizer, human resources



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan gerbang utama seseorang bisa melangsungkan hidup dan kehidupannya (Sandiko et al., 2022). Pendidikan dijadikan sebuah proses memanusiakan manusia dari segi pengalaman, kemampuan, keterampilan, hingga bakat (Fathoni, 2021; Pananrangi, 2017). Pernah disinggung oleh Muhammad Syukran et al. (2022) dalam penelitiannya bahwa pendidikan juga menjadi penentu kualitas seseorang bisa menempati dirinya di masyarakat. Sama halnya di dunia pendidikan, Rohman & Hidayah (2022) menyebutkan bahwa posisi pegawai bisa ditentukan dari kredibilitas dan kualitas pegawai. Hal ini yang memunculkan peran pemimpin selaku manajer yang harus bisa menempatkan kemampuan pegawai sesuai jobdesknya.

Istilah *"the right man in the right place"* menunjukkan maksud bahwa setiap orang (pegawai) ditempatkan sesuai kemampuannya. Artinya, setiap orang ditempatkan pada tempat yang tepat atau penempatan seorang pegawai harus sesuai dengan keahliannya. Sedangkan tuntutan zaman sekarang memerlukan kualitas sumber daya manusia yang bisa fleksibel dan dinamis terhadap tuntutan zaman (Purwa et al., 2022). Maka tentu saja, jika dunia pendidikan sendiri pun perlu mengkoordinir pengorganisasian sumber daya manusia dalam organisasinya.

Pengorganisasian merupakan salah fungsi manajemen dan langkah strategis mewujudkan suatu rencana organisasi. Menurut Winadi (dalam Subekti, 2022), pengorganisasian menjadi suatu proses pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih jelasnya, pernyataan Robbins (dalam Assyofa, 2018) menyatakan bahwa pengorganisasian sebagai suatu hal yang berkaitan dengan penetapan tugas-tugas untuk dilakukan, siapa yang melakukannya, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa yang melaporkan, kepada siapa laporan disampaikan, dan di mana sebuah keputusan dibuat. Reeser (dalam Mundiri, 2017), mengemukakan *"As managerial function, organizing is defined as grouping work activities into department, assigning authority and coordinating the activities of the different departments so that objectives are met and conflicts minimized"*. Pendapat ini menekankan bahwa pengorganisasian itu berfungsi untuk membagi kerja terhadap berbagai bidang, menetapkan kewenangan dan pengkoordinasian kegiatan bidang yang berbeda untuk menjamin tercapainya tujuan dan mengurangi konflik yang terjadi dalam organisasi.

Tujuan pendidikan seharusnya menjadi suatu target pelaku organisasi. Namun, saat ini, pertarungan kepentingan jabatan dan otoriter kewenangan menjadi satu dari banyak hal krusial yang terjadi di dunia pendidikan (JH & Baderiah, 2020). Pada tahun 2018, MTs Darul Ulum mengalami krisis kepemimpinan sebab konsep nepotisme yang diusung dalam pola kepemimpinannya. Konsep kepemimpinan ini sebenarnya sudah banyak digunakan di beberapa yayasan pendidikan lainnya mengingat keturunan bisa menjadi penerus. Namun sayangnya, pada tahun tersebut mengalami krisis kepemimpinan dikarenakan kepala MTs Darul Ulum (YK) tidak bisa menunjukkan elektabilitas dirinya sebagai pemimpin, manajer, motivator, dan proklamator lembaga. Sehingga pembentukan organisasi banyak mengalami hambatan dan disfungsi pada beberapa jabatan sumber daya manusia dalam

lembaga.

Pada pertengahan tahun 2021, usulan untuk mengganti kepemimpinan semakin menyeruak. Proses pembelajaran masa pandemi yang kurang efektif, transparansi laporan keuangan lembaga tidak stabil, dan kebijakan pimpinan yang kurang efektif bagi keberlangsungan pembelajaran. Beberapa hal tersebut yang digaungkan oleh beberapa tenaga pendidik dan kependidikan dan berharap bisa mendapatkan seorang pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dan para stakeholder untuk lebih baik ke depannya. Kemudian pada awal tahun 2022, MTs Darul Ulum mendapati seorang pemimpin baru yang diangkat dari kalangan dewan guru yang sudah berpengalaman mengajar lebih dari 10 tahun dengan elektabilitas profesional, linier, dan demokratis terhadap pada staff bawahannya. Hal ini yang menjadikan semangat baru bagi para sumber daya manusia MTs Darul Ulum untuk menciptakan lingkungan dan etika organisasi yang sehat.

Mengenai personal pemimpin yang mampu menjadi organisator bagi lembaga terutama sumber daya manusianya, haruslah terus diperhatikan demi kenyamanan, kesejahteraan, serta keberhasilan tujuan organisasi. Sebagaimana yang disebutkan oleh Jamrizal (2022), efektifitas sebuah pola kepemimpinan merupakan harapan yang ingin dimiliki oleh setiap organisasi. Dengan efektivitas figur pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi, perlu adanya tindakan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Fungsi Pengorganisasian akan berguna menetapkan cara memilah pekerjaan yang dapat dikelola dengan baik. Ganis Aliefiani Mulya Putri & Nisrina (2022) menyebutkan bahwa melalui pengorganisasian yang dibentuk seorang pimpinan, juga mendorong sumber daya manusia serta tugasnya yang saling berhubungan dimana akan dibimbing bekerja secara efektif dalam pembagian pengelompokan kerja. Sama halnya dengan pernyataan Ahmad & Pratama (2021), Kemampuan manager untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahannya akan menentukan efektifitas manager. Bagian pengarahan dan pengembangan organisasi dimulai dengan bab motivasi, karna para manajer tidak dapat mengarahkan kecuali bawahan untuk bersedia mengikutinya.

Beberapa kajian terdahulu tersebut menjadi contoh dari beberapa penelitian mengenai manajemen organisasi dalam sebuah organisasi. Sementara penelitian ini akan fokus pada sosok pemimpin madrasah (lembaga pendidikan Islam) yang juga bisa menjadi figur aktivis dalam mengorganisir hierarki sumber daya manusia dalam tatanan organisasi lembaga. Penelitian ini akan menjadi definisi garis hierarki, dimana struktur organisasi memiliki peran penting bagi suatu organisasi. Tentu menjadi suatu keunikan, bahwa penelitian ini bisa memberikan gambaran umum pembagian ranah wewenang dan tanggung jawab anggota atau kelompok anggota agar terwujudnya tujuan organisasi yang terstruktur dan sistematis. Perlu diketahui bahwa fenomena yang terjadi masih banyak pemilihan seorang pemimpin secara nepotisme atau diukur berdasarkan kuantitas pengalaman bekerja tidak diukur sesuai elektabilitas dan profesionalitas seseorang.

Kebaruan pada penelitian ini mengkaji mengenai sosok pemimpin madrasah yang seharusnya menjadi inisiator dalam pengorganisasian sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pola hierarki

pemimpin MTs Darul Ulum sebagai figur inisiator dalam pengorganisasian sumber daya manusia.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus. Penelitian ini terfokus pada pola hierarki kepemimpinan kepala MTs Darul Ulum selaku inisiator dalam pengorganisasian sumber daya manusia di lembaga. Penelitian ini berlokasi di MTs Darul Ulum (Jl. Sunan Ampel 99 Kareng Kidul, Kecamatan Wonomerto, Probolinggo. Adapun sumber data diperoleh melalui instrumen observasi lingkungan madrasah, dan pedoman wawancara kepada kepala madrasah, Waka Kurikulum, Komite madrasah dan salah satu guru MTs Darul Ulum. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan terhitung sejak bulan April hingga Juni 2023. Teknik analisis data menggunakan Model Interaktif Miles, Huberman, dan Saldana dengan kegiatan *data condensation* (kondensasi data), *display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/verivication* (penarikan kesimpulan). Keabsahan data dilakukan dengan proses triangulasi sumber dan teknik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terry (dalam Abidin, 2020) menjelaskan pengorganisasian ialah membangun hubungan perilaku yang efektif di antara semua orang, karena mereka akan dapat bekerjasama secara efisien dan mencapai kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan dalam konteks pengaruh lingkungan untuk mencapai tujuan dan sasaran. Menurut T. Hani Handoko (dalam Widdah, 2022) pengorganisasian merupakan proses dan kegiatan untuk: 1) penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan, 3) penugasan tanggungjawab tertentu, dan 4) mendelegasikan wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugastugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi, dan dikoordinasikan.

Semenjak tahun 2022, MTs Darul Ulum memiliki seorang pemimpin Madrasah (MR) yang terbilang berpengalaman dalam struktural organisasi dan pembelajaran dan profesional secara akademik serta afektif. Tentu saja, proses pengorganisasian dalam sebuah tatanan organisasi kemudian digerakkan dan dikelompokkan sesuai pengalaman dan kemampuan sumber daya manusia. Rupanya, proses pengorganisasian kepala MTs Darul Ulum selaras dengan teori George R Terry yang mengemukakan bahwa proses manajer melaksanakan pengorganisasian (*organizing*) lembaga, di antaranya *structuring*, *assembling resources*, dan *staffing*.



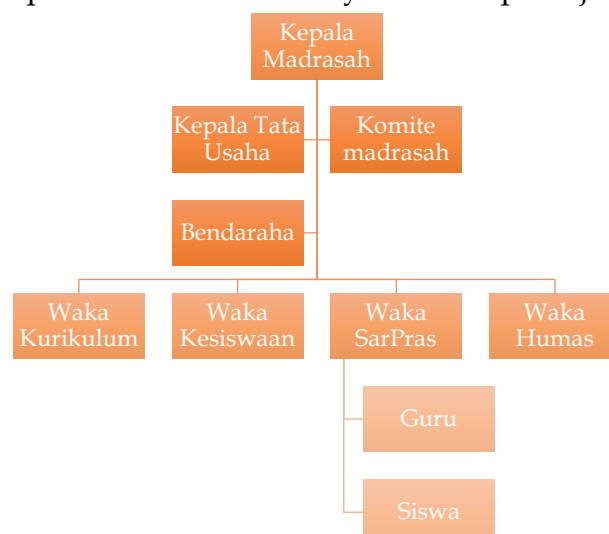
Gambar 1. Proses Pengorganisasian

Sebagai seorang inisiator dan penggerak organisasi, kepala MTs Darul Ulum menggunakan tiga proses tersebut sebagai alat pengorganisasian sumber daya manusia yang ada. *Structuring* menjadi pola kepala madrasah mensistemasi bangunan sebuah lembaga. Kemudian *assembling resources* menjadi akumulasi perakitan berbagai sumber daya lembaga, sementara *staffing* yakni menempatkan sumber daya manusia sesuai kemampuan dan kapasitasnya. Secara jelas, berikut ini pembahasan mengenai setiap proses pengorganisasian kepala madrasah untuk hierarki sumber daya manusia organisasi.

Structuring

Structuring dikenal sebagai suatu proses strukturalisasi atau sistemasi tugas pokok dan fungsi yang harus ditetapkan untuk setiap komponen sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan (Baharun et al., 2021). Kepala MTs Darul Ulum menjelaskan bahwa umumnya, proses pengorganisasian pertama yang harus dirumuskan oleh seorang ketua organisasi yakni menyusun garis struktural yang jelas. Struktur organisasi menjadi sebuah diagram yang menunjukkan fungsi-fungsi departemen atau posisi dalam suatu organisasi dan bagaimana mereka saling berhubungan (koordinasi) nantinya.

Menurut Yuli & Rusdinal Hade Afriansyah (2018), koordinasi ialah suatu usaha untuk mendapatkan keselarasan gerak, keselarasan aktivitas, dan keselarasan tugas antar satuan organisasi yang ada di dalam organisasi. Pendapat ini ditegaskan oleh pernyataan komite madrasah, yang menegaskan bahwa tujuan organisasi akan tercapai secara efektif apabila semua orang, semua pejabat, dan semua unit/satuan organisasi serta semua sumber daya diselaraskan dengan tujuan organisasi. Struktur organisasi memudahkan karyawan untuk lebih efisien dengan spesialisasi pekerjaan. Inti dari adanya struktur organisasi di dalam perusahaan adalah membagi pekerjaan karyawan untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 2. Struktural Organisasi MTs Darul Ulum

Diagram struktur di atas, menjelaskan bahwa kewenangan setiap jabatan perlu diketahui dan tidak bisa melakukan hal-hal di luar kapasitas jabatannya. Kepala MTs Darul Ulum menjelaskan bahwa struktur organisasi sangat diperlukan dalam organisasi karena berperan untuk mengatur hubungan antar unit kerja, serta melakukan pembagian dan pengoordinasian tugas serta wewenang secara lebih efektif. Pasalnya, struktur organisasi menjadi salah satu pondasi keberhasilan pencapaian tujuan lembaga. Tanpa struktur organisasi, sistem kerja organisasi akan tampak tidak teratur dan tanpa arahan yang jelas.

Assembling Resources

Istilah *assembling* sendiri diartikan sebagai “proses perakitan”. Namun, dalam sistem manajerial, *assembling resources* ini menjadi proses pengorganisasi yang jelas untuk menampung rumusan berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan pada suatu organisasi (Setiawan & Hamdan, 2019). Guru Mapel Matematika kelas IX menyampaikan bahwa proses yang juga seharusnya ada itu adalah mengemukakan apa yang menjadi kebutuhan dan berbagai hal yang dimiliki oleh sebuah lembaga. Sehingga untuk mensistemasi sumber daya yang dimiliki dengan struktur yang ada bisa lebih mudah.

Setelah merumuskan struktur organisasi yang menjadi kebutuhan mekanikal lembaga, *assembling resources* menjadi langkah berikutnya dalam perumusan sumber daya manusia yang dimiliki. Peneliti melihat bahwa fakta empiris dari proses *assembling resources* yang dilakukan oleh Kepala Madrasah yakni (1) Mengenali ketersediaan tenaga kerja yang dimiliki. (2) Menghitung kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang. (3) Menentukan perkiraan permintaan sumber daya manusia. (4) Merancang strategi dan implementasi pencarian sumber daya manusia.

Langkah paling awal yang bisa dilakukan dalam memulai menyusun sumber daya manusia yaitu menilai ketersediaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Penilaian ini termasuk studi komprehensif dari berbagai aspek sumber daya manusia, seperti jumlah, skill, kompetensi, kualifikasi, pengalaman, usia, kinerja, kompensasi, dan lain sebagainya. Dalam tahap ini, kepala madrasah menerangkan bahwa biasanya melakukan wawancara dengan sumber daya manusia tertentu untuk memahami tantangan dari sisi sumber daya manusia yang sedang dihadapi, serta kualifikasi yang dirasa penting untuk dimiliki oleh karyawan tersebut. Langkah selanjutnya yakni menganalisa kebutuhan tenaga kerja untuk masa mendatang. Waka Kurikulum menerangkan mengenai hal ini bahwa berbagai pertimbangan kepala madrasah seperti pengurangan sumber daya manusia, lowongan yang akan dibuka (jika dibutuhkan), promosi jabatan, mutasi karyawan, dan lain sebagainya perlu dimasukkan ke dalam penyusunan kebutuhan tenaga kerja di madrasah. Selain itu, variabel tidak terduga seperti pengunduran diri serta pemecatan juga perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam analisa jika tidak memenuhi kriteria profesionalitas dan kualifikasi kinerja.

Kemudian, kepala madrasah mencocokkan tenaga kerja yang ada saat ini dengan perkiraan kebutuhan tenaga kerja di kemudian hari dan membuat *demand forecast* (perkiraan permintaan). Dalam langkah ini, kepala madrasah menyusun pemikiran untuk mengetahui strategi dan objektif organisasi jangka panjang, agar perkiraan permintaan bisa sesuai untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Setelah

mengetahui kekurangan yang dibutuhkan dari evaluasi *supply* dan *demand* sumber daya manusia, kepala madrasah mengembangkan strategi berdasarkan perkiraan permintaan sumber daya manusia yang sudah dibuat dan digitalisasi teknologi. Dengan strategi tersebut, dilakukan relokasi, rekrutmen, outsourcing, pelatihan, manajemen sumber daya manusia, hingga melakukan perubahan kebijakan terkait strukturalisasi kepegawaian.

Staffing

Ali et al. (2022) menyebutkan bahwa staffing merupakan salah satu fungsi manajemen berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga kerja memberikan daya guna yang maksimal bagi organisasi. Sedangkan staffing menurut Tamrin (2019), berhubungan dengan penerapan orang-orang yang akan memangku masing-masing jabatan yang ada di dalam organisasi tersebut. Ulfatin & Triwiyanto (2016) juga menjelaskan lebih mudah tentang staffing ialah proses mencari sumber daya manusia untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas (jabatan) tersebut.

Kepala Madrasah menjelaskan bahwa pengelompokan kegiatan untuk mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini penetapan susunan organisasi, tugas dan fungsinya. Istilah manajemen menggunakan staffing (penyusunan personalia organisasi). Pendapat Faizatul & Mufid (2020) mengisyaratkan bahwa penyusunan personalia sejak dari penarikan tenaga kerja baru, latihan dan pengembangan sampai dengan usaha agar setiap petugas memberi daya guna maksimal pada organisasi.

Peneliti mengenali makna staffing ini sebagai proses penempatan sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi guna ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Selain itu, staffing ini juga menjadi proses mensegmentasi pegawai atau membagi kerja ke dalam jabatan yang sesuai dengan kemampuan dirinya untuk bisa menjalankan aktivitas organisasi mencapai tujuan tertentu. Untuk mengenali pembagian kerja dan tugas dalam struktur yang telah dirumuskan kepala madrasah demi kepentingan dan pencapaian tujuan madrasah, maka berikut ini ditampilkan tabel tugas pokok dan fungsi jabatannya.

Tabel 1. Tugas Pokok dan Fungsi dalam Struktur Organisasi

Posisi Jabatan	Tupoksi
Kepala Madrasah	Planner, organisator, koordinator, supervisor, evaluator, dan motivator
Kepala Tata Usaha Bendahara	- Penyusun pelaksanaan program kerja tata usaha dan administrasi madrasah, pelaksana pengembangan karir pegawai, dan pelaksana kearsipan surat dan dokumen madrasah - Membantu Kepala madrasah menyimpan, mengeluarkan, menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah - Membuat administrasi keuangan
Komite Madrasah	Melaksanakan tugas pemberian dukungan teknis secara mandiri dan profesional dalam rangka peningkatan mutu pendidikan madrasah di tingkat satuan pendidikan madrasah secara mandiri.
Waka Kurikulum	- Mengumpulkan dan menyimpan dokumen Kurikulum Nasional dan Kurikulum Ciri Khusus. - Menyusun perencanaan program pembelajaran semesteran dan atau tahunan - Menyusun program remedial dan pengayaan - Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
Waka Kesiswaan	- Menyusun pembagian tugas guru. - Menyusun dan mensosialisasikan tata tertib siswa yang akan diterapkan kepada siswa. - Mengatur dan mengkoordinir ketertiban, kedisiplinan, dan kehadiran siswa di sekolah serta

Waka Humas	masalah-masalah yang berhubungan dengan hal tersebut. • Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan Komite. • Menyelenggarakan kegiatan bakti sosial. • Menghimpun informasi masuk tentang regulasi yang terkait madrasah. • Menyusun dan menginformasikan agenda kegiatan Kepala Madrasah dan Madrasah itu sendiri.
Waka SarPras	• Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana sekolah. • Menyusun program kebersihan, keindahan, dan keamanan lingkungan sekolah. • Mengatur pengadaan denah sekolah, organigram, papan data, atribut, label, dan lain-lain yang berhubungan dengan keperluan sekolah.
Guru	• Menyusun Perencanaan. • Mengorganisasi, mengkoordinasikan, mengatur, dan mengendalikan kegiatan proses belajar mengajar • Menentukan Kebijakan. • Mengadakan Rapat Mengambil Keputusan.

Rincian tugas di atas, menjadi rumusan tugas pokok dan fungsi setiap jabatan yang ada di MTs Darul Ulum yang sama seperti pada umumnya. Para karyawan atau pegawai dalam MTs Darul Ulum diberikan tupoksi (acuan kerja) mereka untuk bisa mengenali dan mengidentifikasi diri mereka terhadap jabatan yang diemban. Tentunya adanya tugas pokok dan fungsi ini digunakan sebagai segmentasi sumber daya manusia yang secara sinergi dan fungsinya dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan bersama.

Ketiga proses pengorganisasi yang dilakukan kepala Madrasah MTs Darul Ulum sebagai inisiator menunjukkan proses manajerial yang sistematis dan mekanis dengan menyesuaikan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Upaya kepala Madrasah ini menghasilkan unsur pembagian kerja yang objektif, wewenang dan tanggung jawab yang kompleks, disiplin kerja yang adil, kesatuan komando yang padu, kesatuan langkah yang vertikal, sentralisasi atau pemusatan kerja, jenjang hirarki yang jelas, ketertiban kerja, kesamarataan hak, stabilitas jabatan pegawai, dan kesatuan jiwa korps. Tentu saja kepala MTs Darul Ulum mampu menjadi inisiator dalam tatanan hierarki sebagai langkah pengorganisasian sumber daya manusia organisasi yang bermutu.

4. KESIMPULAN

Ketiga proses pengorganisasi yang dilakukan kepala Madrasah MTs Darul Ulum sebagai inisiator menunjukkan proses manajerial yang sistematis dan mekanis dengan menyesuaikan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Di antaranya, *structuring* (garis struktur organisasi yang jelas), *assembling resources* (penyusunan sumber daya manusia yang dimiliki disesuaikan dengan kebutuhan organisasi), dan *staffing* (penempatan sumber daya manusia disesuaikan dengan kemampuan dan kualifikasinya). Tentu saja kepala MTs Darul Ulum mampu menjadi inisiator dalam tatanan hierarki sebagai langkah pengorganisasian sumber daya manusia organisasi yang bermutu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2020). Educational Management of Pesantren in Digital Era 4.0. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 17(2), 203–216. <https://doi.org/10.14421/jpai.2020.172-07>
- Ahmad, R., & Pratama, A. (2021). FAKTOR MANAJEMEN PROFESIONAL:PERENCANAAN, PENGORGANISASIAN, DAN PENGENDALIAN (SUATU KAJIAN Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIMT : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 699–709.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Assyofa, A. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Organizational Citizenship Behavior) Dalam Perspektif Islam. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–957.
- Baharun, H., Maarif, M. A., Wibowo, A., & Silviani. (2021). KNOWLEDGE SHARING MANAGEMENT : STRATEGY FOR IMPROVING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 05(01), 129–139.
- Faizatun, & Mufid, F. (2020). SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI MULTI KASUS MADRASAH ALIYAH NEGERI KABUPATEN PATI). *QUALITY*, 8(3), 241–268.
- Fathoni, T. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Agama Islam Orang Tua Terhadap Karakter Religius Peserta Didik. *MENTARI: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1).
- Ganis Aliefiani Mulya Putri, S. P. M., & Nisrina, G. (2022). Literatur Review Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 3(3), 286–299.
- Jamrizal. (2022). Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengawasan Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488.
- JH, S., & Baderiah, B. (2020). Learning Evaluation Management. *International Journal of Asian Education*, 1(2), 61–72. <https://doi.org/10.46966/ijae.v1i2.39>
- Muhammad Syukran, A. A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IX(1), 95–103.
- Mundiri, A. (2017). Organizational Culture Base On Total Quality Management In Islamic Educational Institution. *ADRI International Journal Of Islamic Studies and Social Sciences*, 1(1), 1–11.
- Pananrangi, A. R. (2017). *Manajemen pendidikan*. CELEBES MEDIA PERKASA.
- Purwa, D., Feriyansyah, & Imamah, Y. H. (2022). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA AL FALAH GUNUNG KASIH KECAMATAN PUGUNG KABUPATEN TANGGAMUS TAHUN AKADEMIK 2021/2022. *UNISAN JOURNAL: JURNAL MANAJEMEN & PENDIDIKAN ISLAM*, 01(01), 652–661.
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER

- DAYA MANUSIA MADRASAH. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(7), 201–218.
- Sandiko, Faiz, Wahyuni, U., & Yulastari. (2022). School Management in Forming Children ' s Religious Character. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 06(03), 655–666.
- Setiawan, H., & Hamdan, M. (2019). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy). *AT-TA'LIM Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 16–31.
- Subekti, I. (2022). PENGORGANISASIAN DALAM PENDIDIKAN. *Tanjak: Journal of Education and Teaching*, 3(1), 19–29.
- Tamrin, M. I. (2019). PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN AGAMA NON FORMAL DI ERA GLOBAL. *Menara Ilmu*, 13(2), 2019.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA Bidang Pendidikan*. PT. RajaGoofindo Persada.
- Widdah, M. El. (2022). Madrasah Management Strategy as the Education Base for Religious Cadre. *International Journal of Learning, Teaching, and Educational Research*, 21(11), 227–242.
- Yuli, D. R., & Rusdinal Hade Afriansyah. (2018). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management) di Sekolah. *Managere : Indonesian Journal of Educational Management*, 5(2), 601–607.