



Volume 13 Nomor 11 Tahun 2024 Halaman 2330-2341

ISSN: 2715-2723, DOI : 10.26418/jppk.v13i11.89748

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdp>

## ANALISIS STRUKTUR DAN DESAIN ORGANISASI DALAM OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DI MTS SA NURUL HUDA

Nur Aziz<sup>✉</sup>, Wulandari

Manajemen Pendidikan Islam, STITNU Al Farabi Pangandaran

### Article Info

#### Article history:

Received: 11-01-2025

Revised: 15-01-2025

Accepted: 20-01-2025

#### Keywords:

Employee Performance,  
Organizational Design,  
Organizational Structure.

### ABSTRACT

This study analyzes organizational structure and design in optimizing employee performance at MTs SA Nurul Huda, contributing to educational management development, especially in Islamic boarding schools. Using a qualitative approach with a case study method, data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation. The analysis followed the Miles and Huberman model, including data condensation, presentation, and conclusion drawing. Findings indicate that organizational structure and design significantly influence employee performance effectiveness. The alignment of organizational design with the school's vision, mission, and objectives emerges as a strategic factor. Key principles of organizational design directly affect performance, supported by factors such as school size, goals, strategies, culture, values, and external environment. Challenges identified include limited human resources, involving both teaching and administrative staff. Additionally, tasks outlined in job descriptions are often carried out by individuals with spare time rather than by those assigned, leading to inefficiencies. This research highlights the importance of strategically structured organizational design for performance optimization. The findings hold implications for improving management practices in Islamic boarding schools, providing insights into addressing challenges and enhancing the effectiveness of employee roles and responsibilities.

Copyright © 2024 Nur Aziz, Wulandari

### ✉ Corresponding Author:

Nur Aziz

STITNU Al Farabi Pangandaran, Jl. Raya Parigi - Cigugur No.KM. 03, Karangbenda, Kec. Parigi, Kab.

Pangandaran, Jawa Barat 46393.

Email: [info.nuraziz@yahoo.com](mailto:info.nuraziz@yahoo.com)

### PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi tentunya memerlukan sebuah kerjasama tim antar bagian yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Proses menciptakan sistem kerjasama itu sangatlah rumit karena perlu adanya pembagian tugas dan tanggung jawab kepada setiap pihak dalam suatu organisasi. Untuk

memastikan pelaksanaan tugas bisa dikontrol dan dievaluasi, dibutuhkan adanya struktur dan desain organisasi yang jelas dan menentukan kombinasi tepat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Robbins menyatakan bahwa salah satu hal yang membuat organisasi efektif ialah ketepatan struktur organisasi yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Robbins, 1994). Hal ini dilakukan supaya pembagian tugas dan tanggung jawab bisa terorganisir, sehingga bisa mendukung koordinasi efisien dan pengambilan keputusan. Struktur organisasi dibuat untuk memudahkan kerja sama dan koordinasi dalam menjalankan tugas (Jaelani, 2021). Di sisi lain, desain organisasi disebut sebagai seni sekaligus ilmu dalam membuat strategi organisasi. Desain organisasi menjadi pelaksanaan rencana strategis suatu organisasi yang ditentukan oleh visi, misi, dan tujuan. Optimalisasi kinerja pegawai menjadi salah satu tujuan utama dari perancangan struktur dan desain organisasi. Organisasi dibentuk agar mampu memberikan arahan yang jelas, mendukung komunikasi yang efektif, serta mampu menciptakan kolaborasi antar anggota sehingga terbentuklah kinerja yang maksimal (Cahyani & Adelia, 2024).

Di MTS SA Nurul Huda, struktur dan desain organisasi menjadi elemen penting dalam mendefinisikan peran, tanggung jawab, dan alur kerja serta berfokus pada berbagai elemen organisasi yang dirancang dalam mendukung pencapaian tujuan MTS SA Nurul Huda. Terdapat beberapa faktor dalam desain organisasi yang memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai seperti strategi organisasi, lingkungan organisasi, serta ukuran dan siklus hidup organisasi (Lestari, 2024). Semua faktor ini perlu diintegrasikan dengan baik supaya bisa membentuk struktur yang bisa mendukung dalam pencapaian tujuan bersama. Ketidaksiharian desain organisasi bisa menimbulkan berbagai masalah seperti hambatan komunikasi, tumpang tindih tugas, hingga penurunan motivasi kerja (Hidayatullah & Prasetyo, 2024). Maka dari itu, strategi organisasi dirancang untuk mendukung pencapaian visi serta mempermudah pengelolaan pegawai di MTS SA Nurul Huda.

Selain itu, budaya organisasi dan teknologi juga berperan dalam optimalisasi struktur organisasi. Schein (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi yang menjadi dasar perilaku setiap anggota di dalam suatu organisasi (Siregar, 2024). Budaya yang kuat bisa membentuk sebuah iklim kerja yang positif, dan mendorong inovasi. Selain itu, teknologi yang modern bisa mempercepat proses kerja, meningkatkan efisiensi, dan memberikan fasilitas kolaborasi lintas fungsi yang kemudian bisa membantu dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja pegawai (Agustika et al., 2023). Adapun prinsip-prinsip desain organisasi yang menjadi kunci dalam optimalisasi kinerja. Goold dan Campbell mengusulkan lima prinsip desain organisasi yang terdiri dari prinsip spesialisasi, koordinasi, pengetahuan dan kompetensi, kontrol dan komitmen, serta inovasi dan adopsi (Goold & Campbell, 2002). Kelima prinsip ini disertai dengan berbagai beberapa faktor yang mempengaruhi struktur organisasi diantaranya, ukuran sekolah, tujuan dan strategi sekolah, kultur dan nilai sekolah, serta lingkungan eksternal.

Penelitian mengenai struktur dan desain organisasi terdahulu memberikan pengetahuan terkait dengan struktur dan desain organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian oleh Syamsir dkk (2023) tentang pengaruh struktur organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja sekolah di SMP Negeri kecamatan Kepahiang, menyatakan bahwa kinerja sekolah dipengaruhi oleh interaksi dalam struktur organisasi, budaya kerja, serta proses manajerial yang diterapkan (Syamsir et al., 2024). Penelitian lain yang dilakukan oleh Adi Gunawan dkk (2022) tentang Analisis Desain Struktur Organisasi Pada Lembaga Sertifikasi Profesi LEMDIKLAT POLRI, menyebutkan bahwa desain dan struktur organisasi menekankan pada optimalisasi pembagian beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya masing-masing untuk memperkuat kinerja setiap anggota POLRI dengan memegang prinsip profesionalisme sebagai acuan (Amy Yayuk Sri Rahayu, 2022). Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Pertama, penelitian ini berfokus pada struktur dan desain organisasi di tingkat Madrasah Tsanawiyah yang belum pernah diteliti sebelumnya. Kedua, penelitian ini mengeksplorasi beberapa aspek seperti pengaruh faktor-faktor desain organisasi terhadap kinerja pegawai, prinsip desain organisasi sebagai kunci optimalisasi kinerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi struktur organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang desain dan struktur organisasi berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja pegawai di MTS SA Nurul Huda. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana struktur dan desain organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Pentingnya penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan manajemen pendidikan terutama bagi madrasah tsanawiyah yang sedang berupaya

meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. selain itu, disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan sekolah yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan kontribusi teoritis dalam studi manajemen pendidikan tentang pemahaman antara struktur dan desain organisasi dengan optimalisasi kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis struktur dan desain organisasi dalam optimalisasi kinerja pegawai di MTs SA Nurul Huda (Sugiyono, 2024). Subjek penelitian meliputi Kepala Sekolah, Guru, Siswa, dan masyarakat sekitar sekolah sebagai bagian integral dari komunitas pendidikan di MTs SA Nurul Huda. Data dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai dinamika struktur dan desain organisasi di sekolah tersebut. Penelitian ini dilaksanakan pada 20 Desember 2024, di lokasi sekolah yang beralamat di Jl. Kertajaya No.56, Bunisari, Cigugur, Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat 46392. Untuk menjaga etika penelitian, pelaksanaannya telah mendapatkan persetujuan dari pihak-pihak terkait, memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan transparansi dan menghormati hak para informan. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap utama sebagaimana dijelaskan oleh B. Miles et al. (B. Milles et al., 2014): *data condensation*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Pada tahap pertama, data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi disaring, disederhanakan, dan diorganisasikan agar lebih terstruktur dan bermakna. Selanjutnya, tahap *data display* dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk narasi deskriptif dan visual, mempermudah identifikasi pola dan hubungan antar elemen desain organisasi. Akhirnya, pada tahap *conclusion drawing/verification*, kesimpulan sementara ditarik berdasarkan data yang telah diolah, kemudian diverifikasi sepanjang proses penelitian untuk memastikan relevansi dan validitas temuan dengan rumusan masalah. Kombinasi metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dan mendalam mengenai bagaimana struktur dan desain organisasi berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja pegawai di MTs SA Nurul Huda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Struktur dan Desain Organisasi**

Secara etimologis, kata organisasi berasal dari bahasa Yunani, yaitu *organon*, yang berarti alat atau instrumen. Secara umum, organisasi dapat dipahami sebagai sarana pendukung bagi manusia. Stephen Robbins memberikan definisi organisasi yang lebih luas dan mendalam, sebagai berikut:

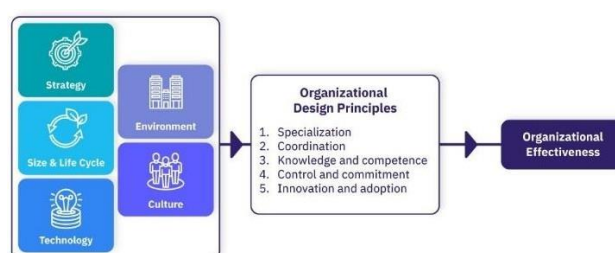
*Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama-sama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya* (Indrawijaya & Adam, 2010).

Dengan kata lain, organisasi adalah sebuah unit atau entitas sosial yang dibentuk oleh manusia untuk jangka waktu yang cukup lama. Organisasi ini terdiri dari minimal dua orang, memiliki kegiatan yang terkoordinasi, teratur, dan terstruktur, serta didirikan dengan tujuan tertentu. Selain itu, organisasi juga memiliki identitas yang membedakannya dari entitas sosial lainnya (Sobirin, 2014). Organisasi terdiri dari sekelompok individu yang menjalankan berbagai tugas dengan dukungan sistem dan elemen organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, organisasi perlu merancang desain organisasi, yaitu model yang dipilih untuk mengoordinasikan berbagai pekerjaan yang ada di dalamnya. Setelah merancang desain organisasi, langkah berikutnya adalah menentukan struktur organisasi. Struktur ini bertujuan untuk memperjelas pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap anggota.

Meskipun sering disalahartikan sebagai hal yang sama, desain organisasi dan struktur organisasi sebenarnya berbeda. Struktur organisasi tidak dapat dibuat tanpa adanya desain organisasi, dan sebaliknya, keduanya saling berkaitan.

Mueller (2014) mengutip Robbins (1990), desain organisasi : *Organization design is concerned with constructing and changing an organization's structure to achieve the organization's goals.* (Desain organisasi berkenaan dengan dengan konstruksi dan perubahan suatu struktur organisasi untuk mencapai tujuan organisasi).

Secara mendasar, desain organisasi menggambarkan pola tugas, wewenang, tanggung jawab, serta hubungan kerja yang bervariasi dalam organisasi. Menurut Griffin (Lester et al., 2004), desain organisasi mencakup keseluruhan elemen struktural dan hubungan di antara elemen-elemen tersebut untuk mengelola organisasi secara menyeluruh. Desain organisasi juga memengaruhi kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan, mencapai keunggulan kompetitif, dan meningkatkan efisiensi operasional. Struktur organisasi adalah kerangka yang mengatur susunan dan hubungan antara tugas, wewenang, serta tanggung jawab yang beragam dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Muljawan, 2019). Struktur organisasi memainkan peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan fungsi manajemen dalam suatu organisasi. Struktur yang baik tidak hanya berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengatur hubungan antarbagian, tetapi juga menjadi alat strategis untuk memastikan tugas dan tanggung jawab didistribusikan secara tepat. Dengan struktur yang dirancang secara ideal, organisasi mampu mendukung efektivitas kerja, mempercepat pengambilan keputusan, serta meningkatkan koordinasi antarindividu dan tim. Selain itu, struktur yang ideal juga harus mampu meminimalkan tingkat kompleksitas yang dapat menghambat operasional, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien (Samsudin et al., 2024).



**Gambar 1. Konsep Desain Organisasi (Robbins, 2016).**

Teori desain organisasi yang menekankan hubungan antara elemen-elemen utama organisasi, prinsip-prinsip desain, dan efektivitas organisasi. Elemen-elemen seperti strategi, lingkungan, ukuran dan siklus hidup, budaya, serta teknologi memengaruhi bagaimana organisasi dirancang untuk mencapai tujuan yang optimal. Dalam hal ini, teori ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi bergantung pada penerapan prinsip-prinsip desain, termasuk spesialisasi, koordinasi, pengetahuan dan kompetensi, kontrol dan komitmen, serta inovasi dan adopsi. Prinsip-prinsip ini berfungsi sebagai landasan untuk memastikan bahwa semua elemen organisasi bekerja secara sinergis dan responsif terhadap tantangan internal maupun eksternal.

Teori ini, sebagaimana sering dikaitkan dengan gagasan dari Robbins (2016) mengenai desain organisasi, relevan dengan penelitian di MTs SA Nurul Huda karena menghubungkan faktor-faktor desain organisasi dengan kinerja pegawai. Di MTs SA Nurul Huda, elemen-elemen seperti budaya Islami yang kuat dan pemanfaatan teknologi memainkan peran penting dalam mengarahkan desain organisasi. Selain itu, strategi dan lingkungan eksternal, seperti regulasi pendidikan dan tuntutan masyarakat, memengaruhi struktur dan desain organisasi sekolah. Penerapan prinsip-prinsip seperti koordinasi dan inovasi dapat membantu sekolah ini mengatasi tantangan yang ada, seperti keterbatasan sumber daya manusia, dan memaksimalkan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai visi dan misi sekolah.

### **Pengaruh Faktor-Faktor Desain Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Desain organisasi memainkan peran strategis dalam menentukan efektivitas kinerja pegawai di MTs SA Nurul Huda. Kepala Sekolah mengungkapkan bahwa visi dan misi lembaga diperbarui secara berkala agar relevan dengan perkembangan zaman. Strategi ini dirancang dengan menetapkan target waktu pencapaian yang jelas, sehingga setiap elemen organisasi memiliki panduan dalam menjalankan perannya. Dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, mulai dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa, hingga masyarakat, proses implementasi strategi menjadi lebih inklusif dan terarah. Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi seluruh pihak dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, struktur organisasi di MTs SA Nurul Huda tidak lepas dari pengaruh faktor eksternal, seperti regulasi pemerintah, tuntutan masyarakat, dan persaingan antar sekolah. Regulasi yang berlaku menentukan persyaratan jabatan tertentu, sedangkan tuntutan masyarakat terhadap kompetensi individu

dalam jabatan turut memengaruhi penyusunan struktur organisasi. Dalam konteks ini, rapat dan musyawarah dijadikan mekanisme utama untuk menyesuaikan masukan eksternal dengan kebutuhan internal. Pendekatan ini menunjukkan fleksibilitas organisasi dalam merespons dinamika lingkungan eksternal yang selalu berubah. Namun, tantangan dalam desain dan struktur organisasi juga diakui oleh Kepala Sekolah. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM), baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Meskipun struktur formal organisasi sudah ada, implementasi pembagian tugas dan tanggung jawab masih belum optimal. Hal ini menyebabkan beberapa fungsi organisasi hanya berjalan secara parsial. Misalnya, beberapa jabatan hanya ada secara administratif, tanpa didukung pelaksanaan tugas yang jelas dan efektif. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penguatan desain organisasi untuk memastikan struktur yang ada benar-benar berfungsi sesuai kebutuhan.

Faktor lain yang memengaruhi desain organisasi adalah rasio antara siswa, guru, dan staf. Di MTs SA Nurul Huda, rasio ini cukup seimbang, sehingga kinerja pegawai relatif optimal meskipun jumlah SDM terbatas. Rasio yang ideal memungkinkan beban kerja terdistribusi secara efisien dan meminimalkan tekanan berlebihan pada individu tertentu. Namun, jika jumlah siswa meningkat di masa depan, penambahan tenaga pendidik dan kependidikan harus dipertimbangkan untuk menjaga stabilitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, desain organisasi yang fleksibel diperlukan untuk mengakomodasi perubahan kebutuhan di masa mendatang. Secara keseluruhan, desain organisasi yang baik tidak hanya mendukung pencapaian visi dan misi lembaga, tetapi juga berperan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Di MTs SA Nurul Huda, pentingnya sinergi antara struktur formal, implementasi tugas, dan respons terhadap faktor eksternal menjadi sorotan utama dalam memastikan keberlanjutan kinerja organisasi. Dengan penguatan desain organisasi, lembaga ini memiliki potensi untuk mengatasi tantangan dan meningkatkan efektivitas operasionalnya secara berkelanjutan. Berikut ini struktur organisasi di MTs SA Nurul Huda:

**Tabel 1. Struktur Organisasi MTs SA Nurul Huda Cikandri**

No.	Nama Guru	Jabatan/Pengampu Mata Pelajaran
(1)	(2)	(3)
1	Anwar Musadad, S.Pd.I	Kepala Sekolah
2	Iir Irawati, S.Pd.I	Wakil Kepala Sekolah
3	Wiwin Nuraidah, S.Kom	Operator Madrasah
4	Fitri Lestari, S.Pd.I	Bendahara Madrasah
5	Siti Masitoh, S.H	Matematika
6	Lilis Karmilah, S.Ag	Ilmu Pengetahuan Alam
7	Nurhidayat, S.Pd.I	Fikih
8	Yendra Purwanto, S.T	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, dapat diketahui bahwa struktur organisasi di MTs SA Nurul Huda memiliki susunan yang dirancang untuk mendukung operasional lembaga secara efektif. Struktur tersebut melibatkan berbagai posisi dan peran, mulai dari kepala sekolah sebagai pemimpin utama, hingga staf pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi administratif dan akademik. Setiap jabatan memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang telah ditentukan, meskipun terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Observasi juga menunjukkan bahwa penyusunan struktur organisasi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti regulasi eksternal, masukan masyarakat, dan kebutuhan internal lembaga. Dengan memahami struktur ini secara mendalam, dapat dilihat bagaimana organisasi di sekolah ini berupaya mendukung pencapaian visi dan misi lembaga.

Namun hal ini menjadi temuan utama bahwa struktur organisasi di MTs SA Nurul Huda belum sepenuhnya memenuhi standar yang berlaku. Struktur organisasi kepala sekolah merupakan kerangka fundamental dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang mencakup berbagai elemen penting sesuai peran dan tanggung jawab kepala sekolah. Menurut para ahli seperti Hoy & Miskel (2013), kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin organisasi pendidikan dengan tugas utama melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan sekolah. Struktur organisasi di bawah kepala sekolah

harus mencakup hierarki tugas yang jelas, termasuk wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan komite sekolah sebagai mitra kerja. Mullen (2009) menekankan pentingnya pembagian tugas yang fleksibel namun terorganisasi, sehingga kepala sekolah dapat membangun struktur kolaboratif yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Secara normatif, peraturan perundang-undangan seperti Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 dan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 memberikan pedoman yang jelas tentang struktur organisasi kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan akademik dan manajerial yang mencakup koordinasi dengan berbagai pihak, seperti guru, staf administrasi, dan komite sekolah. Peraturan ini juga menegaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki pendukung struktural seperti koordinator kurikulum, kepala laboratorium, dan ketua program studi. Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menggarisbawahi bahwa struktur organisasi harus memfasilitasi peran kepala sekolah dalam menjalankan fungsi pembelajaran, manajemen tenaga pendidik, serta kerja sama dengan masyarakat secara efektif.

Landasan lain yang memperkuat pentingnya struktur organisasi kepala sekolah adalah Standar Nasional Pendidikan (SNP), khususnya dalam pengelolaan dan kompetensi kepala sekolah. Berdasarkan Permendikbud Nomor 19 Tahun 2007, kepala sekolah harus memastikan adanya struktur yang mendukung pengelolaan administrasi, kurikulum, dan pembinaan tenaga pendidik. Lebih lanjut, Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 menekankan lima kompetensi utama kepala sekolah, yaitu kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan, dan sosial. Oleh karena itu, struktur organisasi harus dirancang sedemikian rupa untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas ini secara optimal, baik melalui koordinasi internal maupun sinergi dengan pihak eksternal. Hal ini menjadi dasar penting dalam menciptakan efektivitas organisasi sekolah.

### **Peran Budaya dan Teknologi dalam Optimalisasi Struktur Organisasi**

Budaya organisasi di MTs SA Nurul Huda sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang bersumber dari lingkungan pesantren. Hal ini terlihat dari penekanan pada perilaku yang sesuai dengan syariat Islam dan penerapan nilai-nilai lokal yang harus dipatuhi oleh guru, staf, dan siswa. Norma-norma ini menjadi pedoman utama dalam interaksi sehari-hari, menciptakan suasana organisasi yang kondusif dan berorientasi pada etika Islami. Hal ini sejalan dengan pendapat Gumilar (2023) budaya seperti ini memberikan fondasi moral yang kuat, namun juga membutuhkan keseimbangan agar tetap relevan dengan kebutuhan profesional dalam pengelolaan organisasi. Namun, Kepala Sekolah mengungkapkan bahwa budaya kerja yang berlaku di sekolah ini masih menghadapi tantangan, khususnya dalam hal tanggung jawab individu terhadap tugas masing-masing. Sering kali, tugas-tugas yang telah ditetapkan dalam tupoksi tidak dijalankan oleh pihak yang seharusnya bertanggung jawab, melainkan dikerjakan oleh individu yang memiliki waktu luang. Situasi ini menciptakan miskomunikasi dan ketidaksesuaian dengan struktur organisasi yang ada. Untuk mengatasi masalah ini, perlu penguatan budaya kerja yang lebih menekankan akuntabilitas dan kejelasan dalam pembagian tugas (Mubarok, 2019).

Di sisi lain, teknologi telah menjadi elemen penting dalam mendukung struktur organisasi di MTs SA Nurul Huda. Penggunaan komputer, kamera, dan perangkat teknologi lainnya membantu menjalankan berbagai fungsi operasional sekolah, mulai dari pembelajaran, publikasi, hingga komunikasi dengan masyarakat. Teknologi ini juga membuka peluang bagi siswa untuk mengeksplorasi kreativitas mereka, seperti menghasilkan karya yang dapat dipublikasikan melalui media sosial. Dengan demikian, teknologi tidak hanya mendukung kegiatan administratif tetapi juga berperan dalam pengembangan siswa (Zakiah, 2024). Namun dalam konteks struktur organisasi, teknologi memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Otomatisasi proses kerja memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas-tugas strategis yang memerlukan pemikiran kritis. Selain itu, teknologi menyediakan akses cepat dan mudah ke data yang relevan, sehingga mempercepat pengambilan keputusan. Fitur kolaborasi secara *online*, seperti berbagi dokumen secara real-time, juga memperbaiki komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Dengan teknologi ini, struktur organisasi dapat beradaptasi lebih cepat terhadap kebutuhan yang dinamis, menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif dan terorganisir.

Kombinasi antara budaya Islami yang kuat dan pemanfaatan teknologi yang modern menjadi tantangan sekaligus peluang bagi MTs SA Nurul Huda dalam mengoptimalkan struktur organisasinya. Sementara budaya memberikan arah moral dan nilai-nilai inti bagi organisasi, teknologi memungkinkan pengelolaan yang lebih efisien dan adaptif. Untuk mencapai optimalisasi, diperlukan integrasi yang

harmonis antara budaya dan teknologi, serta upaya kontinu dalam membangun budaya kerja yang akuntabel dan mendukung inovasi (Darma Sabri et al., 2024). Hal ini akan memastikan struktur organisasi mampu menghadapi tantangan masa kini dan masa depan dengan lebih efektif. Proses untuk mencapai optimalisasi struktur organisasi secara menyeluruh, diperlukan upaya berkelanjutan dalam membangun sinergi antara budaya dan teknologi (Yunus, 2016). Budaya kerja berbasis nilai Islami harus diperkuat dengan pelatihan dan pendampingan yang fokus pada tanggung jawab individu serta pemahaman atas tugas pokok dan fungsi masing-masing. Hal ini sejalan dengan pendapat x yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi perlu ditingkatkan melalui investasi pada perangkat yang lebih canggih dan pelatihan keterampilan digital bagi pegawai (Aziz & Muslim, 2024). Kombinasi ini tidak hanya akan meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang harmonis, di mana nilai-nilai tradisional dan inovasi modern dapat berjalan beriringan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **Prinsip Desain Organisasi sebagai Kunci Optimalisasi Kinerja**

Penerapan prinsip-prinsip desain organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap optimalisasi kinerja di MTS SA Nurul Huda. Berdasarkan hasil wawancara, prinsip-prinsip desain organisasi menurut Goold dan Campbell yang diterapkan di MTS SA Nurul Huda diantaranya a) Prinsip Spesialisasi, b) koordinasi, c) pengetahuan dan kompetensi, d) kontrol dan komitmen, e) serta inovasi dan adopsi (Goold & Campbell, 2002).

#### a) Prinsip Spesialisasi

Prinsip ini diterapkan di MTS SA Nurul Huda dengan melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan secara sistematis untuk memastikan supaya operasional bisa berjalan dengan lancar dan tujuan pendidikan bisa tercapai. Pembagian ini dibentuk agar setiap pegawai memahami perannya dengan jelas dan bisa berkontribusi sesuai dengan kompetensinya. Guru bertanggung jawab dalam proses pembelajaran secara keseluruhan yang meliputi perencanaan kurikulum, penyampaian materi, dan evaluasi hasil belajar siswa. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa guru bertugas dalam merencanakan, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, membimbing, dan melatih siswa (Undang-Undang, 2005). Di sisi lain, pegawai administrasi lebih berfokus pada pengelolaan data, dokumen, dan kebutuhan operasional sekolah seperti administrasi siswa, keuangan, serta pengelolaan sarana dan prasarana sekolah.

#### b) Prinsip koordinasi

Penerapan prinsip ini dilakukan dengan koordinasi antara bagian-bagian atau tim di MTS SA Nurul Huda dilaksanakan dengan komunikasi yang terstruktur dan berkesinambungan yang diwujudkan melalui rapat rutin, baik itu rapat mingguan maupun bulanan, yang bertujuan untuk mendiskusikan progres, tantangan, serta menyelaraskan langkah-langkah sekolah kedepannya. Setiap perwakilan dari masing-masing tim, seperti guru, staf administrasi, dan staf pendukung, memberikan penyampaian terkait laporan dan memberikan masukan ketika rapat sedang berlangsung. Selain itu, teknologi seperti grup komunikasi digital dan platform manajemen proyek juga dimanfaatkan untuk memastikan informasi tersampaikan dengan cepat dan jelas. Dengan pendekatan ini, semua bagian dapat bekerja secara harmonis, saling mendukung, dan berkontribusi pada tujuan bersama, yaitu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar dan berkembang.

#### c) Pengetahuan dan Kompetensi

MTS SA Nurul Huda selalu memastikan bahwa setiap pegawai mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka melalui berbagai langkah strategis. Pertama, proses rekrutmen dirancang secara selektif untuk memastikan bahwa calon pegawai memiliki kualifikasi dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang akan diisi. Setelah bergabung, setiap pegawai menjalani program orientasi yang bertujuan mengenalkan tugas, tanggung jawab, dan standar kerja di lingkungan MTS SA Nurul Huda. Selanjutnya, sekolah juga aktif mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun soft skill pegawai. Selain pelatihan internal, pegawai didorong untuk mengikuti program sertifikasi profesional atau kursus eksternal yang relevan dengan tugas mereka. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi area yang perlu pengembangan lebih lanjut. Dalam hal ini, manajemen sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif serta menyediakan rencana pengembangan individu (*individual development plan*) agar pegawai dapat terus meningkatkan kemampuan mereka.

Dengan pendekatan ini, sekolah tidak hanya memastikan bahwa pegawai kompeten dalam menjalankan tugas mereka, tetapi juga mendukung mereka untuk terus berkembang sesuai kebutuhan institusi maupun perkembangan dunia pendidikan.

d) Kontrol dan Komitmen

Sekolah mengelola pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai melalui sistem evaluasi yang terstruktur dan komunikasi yang terbuka. Kepala sekolah dan pihak manajemen MTS SA Nurul Huda secara rutin memonitor kinerja pegawai melalui laporan kerja, observasi langsung, serta rapat evaluasi berkala. Setiap pegawai memiliki indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*) yang disesuaikan dengan tanggung jawab mereka, sehingga pengawasan dapat dilakukan secara objektif. Selain itu, umpan balik diberikan secara konstruktif untuk memastikan bahwa pegawai memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. Dalam proses ini, teknologi juga dimanfaatkan untuk mempermudah pelacakan tugas, penyimpanan data kinerja, serta penyampaian laporan secara efisien, sehingga pengawasan menjadi lebih transparan dan akuntabel. Untuk membangun komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, sekolah secara aktif melibatkan seluruh pegawai dalam perencanaan dan pelaksanaan program kerja, sehingga mereka merasa memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. Selain itu, komunikasi yang transparan dan terbuka diterapkan untuk memastikan setiap pegawai memahami tujuan organisasi dengan jelas. Penghargaan atas pencapaian individu maupun tim diberikan untuk memotivasi pegawai agar terus berkomitmen. Sekolah juga mengadakan kegiatan yang memperkuat rasa kebersamaan, seperti pelatihan, lokakarya, dan gathering, sebagai bagian dari upaya membangun budaya kerja yang positif dan mendukung. Dengan pendekatan ini, pegawai didorong untuk merasa termotivasi dan terlibat secara aktif dalam mendukung keberhasilan organisasi.

e) Inovasi dan Adopsi

Prinsip ini memaparkan bahwa struktur organisasi harus fleksibel supaya bisa beradaptasi dengan kebijakan pendidikan yang selalu berubah. Desain organisasi berperan untuk membantu pengembangan strategi baru dan adaptasi terhadap perubahan di masa mendatang (Lestari, 2024). Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, prinsip inovasi dan adopsi diterapkan di MTS SA Nurul Huda sekolah melalui penyesuaian sekolah dengan perubahan, seperti perubahan kebijakan pendidikan atau kebutuhan masyarakat dengan melaksanakan pendekatan yang responsif dan proaktif. Langkah pertama yang dilakukan ialah menganalisis secara mendalam terhadap perubahan yang sedang terjadi di tingkat kebijakan maupun kebutuhan masyarakat agar bisa memahami dampak serta peluang yang ada. Selanjutnya, sekolah melakukan diskusi atau rapat koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan yang meliputi guru, staf, komite sekolah MTS SA Nurul Huda untuk merumuskan strategi adaptasi yang sesuai. Salah satu strategi dalam mengikuti perkembangan kebijakan pendidikan dilakukan MTS SA Nurul Huda ialah mengadakan pelatihan, workshop, dan program pengembangan profesional secara aktif untuk mendorong inovasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pendidikan. MTS SA Nurul Huda juga memberikan ruang bagi para guru dan para staf dalam memberikan ide baru yang bisa berpotensi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Terciptanya budaya inovasi dan keterbukaan terhadap perubahan menjadikan MTS SA Nurul Huda mampu beradaptasi dengan cepat, dan bisa terus berkembang untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

### **Faktor yang Memengaruhi Struktur Organisasi**

Pembentukan struktur organisasi ditentukan oleh beberapa elemen penting yang meliputi pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang efektif, dan penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi masing-masing (Jaelani, 2021). Berdasarkan hasil wawancara, pembagian tugas yang terstruktur memudahkan guru dan staf dalam memahami tanggung jawabnya sehingga pekerjaan bisa dilakukan lebih terarah. Selain itu, kepala sekolah MTS SA Nurul Huda juga menjelaskan bahwa visi dan misi sekolah menjadi pedoman utama dalam menyusun struktur organisasi. Pengelolaan peran dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap individu di dalam organisasi menjadi penting agar tugas-tugas berjalan efisien dan terstruktur (Angelya et al., 2022). Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi struktur organisasi, diantaranya sebagai berikut:

a) Ukuran Sekolah



Pertumbuhan jumlah siswa dan penambahan program keahlian menjadi faktor utama yang mempengaruhi struktur organisasi sekolah. Pihak sekolah menjelaskan bahwa seiring bertambahnya jumlah siswa, diperlukan pembagian tugas yang lebih terperinci dan penambahan posisi tertentu, seperti wali kelas, koordinator program keahlian, dan staf administrasi tambahan, untuk memastikan seluruh kegiatan operasional berjalan dengan baik. Selain itu, program keahlian baru menuntut pembentukan unit kerja khusus yang bertanggung jawab untuk mengelola kurikulum, fasilitas, dan kegiatan praktik yang relevan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten, terutama dalam menemukan tenaga pendidik dan staf yang sesuai dengan kebutuhan program keahlian tersebut. Tantangan lainnya adalah menjaga koordinasi yang efektif di antara seluruh komponen organisasi agar proses belajar mengajar tetap berjalan lancar. Meskipun demikian, pihak sekolah terus berupaya untuk menyesuaikan struktur organisasi dengan kebutuhan dan skala operasionalnya melalui perencanaan yang matang, pelatihan, dan pengelolaan sumber daya yang efisien.

b) Tujuan dan Strategi Sekolah

Tujuan dan strategi sekolah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi struktur organisasi yang diterapkan untuk mencapai visi dan misi sekolah. Kepala sekolah MTS SA Nurul Huda menjelaskan bahwa tujuan sekolah yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan kompetensi siswa mendorong perlunya penyesuaian struktur organisasi agar lebih efektif dan efisien. Strategi sekolah berfokus pada inovasi dan penerapan teknologi dalam pembelajaran, misalnya, mengharuskan pembentukan posisi baru seperti koordinator IT atau tim pengembangan digital. Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa ketika terjadi perubahan dalam kurikulum atau pelaksanaan program unggulan, struktur organisasi perlu disesuaikan agar dapat mendukung implementasi perubahan tersebut. Proses penyesuaian ini dilakukan dengan cara merestrukturisasi pembagian tugas dan tanggung jawab di antara para guru dan staf, sehingga masing-masing dapat berkontribusi sesuai dengan kompetensi dan peran baru yang dibutuhkan. Diskusi intensif dengan seluruh pemangku kepentingan, seperti guru, komite sekolah, dan kepala sekolah, menjadi bagian penting dari proses ini untuk memastikan bahwa perubahan yang dilakukan tetap mendukung tujuan dan strategi sekolah, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan secara keseluruhan.

c) Kultur dan Nilai Sekolah

Kultur dan nilai-nilai islami memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk struktur organisasi di sekolah tersebut. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja sama, dan ketaatan pada ajaran Islam menjadi landasan utama dalam menentukan peran, tanggung jawab, dan hubungan antaranggota organisasi. Struktur organisasi dirancang sedemikian rupa untuk mencerminkan prinsip-prinsip islami, misalnya dengan memastikan adanya pembagian tugas yang adil, pengambilan keputusan yang musyawarah, serta penekanan pada akhlak mulia dalam setiap interaksi dan kegiatan. Sekolah juga berupaya menjaga agar struktur organisasi tetap mencerminkan nilai-nilai islami melalui pengawasan ketat dari pimpinan sekolah, pelaksanaan kegiatan rutin seperti pengajian dan rapat evaluasi berbasis syariat, serta pembinaan akhlak bagi guru dan staf. Dengan pendekatan ini, MTS SA Nurul Huda tidak hanya mempertahankan identitasnya sebagai lembaga pendidikan berbasis Islam, tetapi juga memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional berjalan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

d) Lingkungan Eksternal

Kebijakan pemerintah dan tren pendidikan, sangat memengaruhi struktur organisasi sekolah. Narasumber menjelaskan bahwa MTs SA Nurul Huda selalu berupaya menyesuaikan struktur organisasinya agar selaras dengan regulasi terbaru, misalnya dengan membentuk tim khusus untuk mengelola kurikulum berbasis Merdeka Belajar. Selain itu, sekolah juga beradaptasi dengan tren pendidikan modern, seperti integrasi teknologi dalam pembelajaran, dengan menambahkan posisi atau tugas baru, seperti koordinator teknologi informasi. Dalam menghadapi persaingan dengan MTs lain, tantangan utamanya adalah mempertahankan daya saing sekolah di tengah keterbatasan sumber daya. Struktur organisasi yang efektif, dengan pembagian tugas yang jelas dan kolaborasi antarunit, membantu sekolah mengatasi tantangan ini (Bahar et al., 2024). Sebagai contoh, bagian pemasaran pendidikan dioptimalkan untuk meningkatkan promosi sekolah, sementara tim kurikulum dan inovasi terus berinovasi agar pembelajaran tetap relevan dan menarik. Dengan

pendekatan ini, MTs SA Nurul Huda mampu menjaga eksistensinya dan terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

e) Reflektif

Struktur organisasi yang ideal untuk mendukung perkembangan siswa dan guru adalah struktur yang fleksibel tetapi tetap terorganisasi dengan baik. Kepala sekolah MTS SA Nurul Huda memaparkan bahwa struktur tersebut harus mampu menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah yang dinamis, terutama dalam menghadapi tantangan pembelajaran modern. Elemen penting dalam struktur organisasi ideal meliputi pembagian tugas yang jelas, adanya koordinasi yang erat antara kepala sekolah, guru, dan staf, serta pemberian ruang bagi guru untuk berinovasi dalam proses pembelajaran (Anggal et al., 2020). Kepala sekolah juga menyarankan agar peran koordinasi antar bidang diperkuat dengan menambahkan posisi khusus yang berfokus pada pengembangan siswa, seperti koordinator pengembangan karakter atau inovasi pembelajaran. Hal ini dinilai penting untuk memastikan bahwa seluruh program sekolah berjalan selaras dengan tujuan utama, yaitu meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus menciptakan lingkungan belajar yang mendukung potensi siswa dan guru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa desain organisasi memainkan peran strategis dalam menentukan efektivitas kinerja pegawai di MTs SA Nurul Huda sebagai pelaksanaan rencana strategis suatu organisasi yang ditentukan oleh visi, misi, dan tujuan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa struktur organisasi di MTs SA Nurul Huda memiliki susunan yang dirancang untuk mendukung operasional lembaga secara efektif. Struktur tersebut melibatkan berbagai posisi dan peran, mulai dari kepala sekolah sebagai pemimpin utama, hingga staf pendidik dan tenaga kependidikan yang bertugas menjalankan fungsi-fungsi administratif dan akademik. Setiap jabatan memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang telah ditentukan, meskipun terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Adapun prinsip desain organisasi yang meliputi a) Prinsip Spesialisasi, b) koordinasi, c) pengetahuan dan kompetensi, d) kontrol dan komitmen, e) serta inovasi dan adopsi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap optimalisasi kinerja di MTS SA Nurul Huda. Kelima prinsip ini disertai dengan berbagai beberapa faktor yang mempengaruhi struktur organisasi diantaranya, ukuran sekolah, tujuan dan strategi sekolah, kultur dan nilai sekolah, serta lingkungan internal.

Terdapat berbagai tantangan dalam desain dan struktur organisasi diantaranya, keterbatasan sumber daya manusia (SDM), baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu, tugas-tugas yang telah ditetapkan dalam tupoksi tidak dijalankan oleh pihak yang seharusnya bertanggung jawab, melainkan dikerjakan oleh individu yang memiliki waktu luang. Situasi ini menciptakan miskomunikasi dan ketidaksesuaian dengan struktur organisasi yang ada. Untuk mengatasi masalah ini, pentingnya penguatan desain organisasi untuk memastikan struktur yang ada benar-benar berfungsi sesuai kebutuhan serta diperlukannya penguatan budaya kerja yang lebih menekankan akuntabilitas dan kejelasan dalam pembagian tugas. Kombinasi antara budaya Islami yang kuat dan pemanfaatan teknologi yang modern menjadi tantangan sekaligus peluang bagi MTs SA Nurul Huda dalam mengoptimalkan struktur organisasinya. Hal ini akan memastikan struktur organisasi mampu menghadapi tantangan masa kini dan masa depan dengan lebih efektif.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada MTs SA Nurul Huda atas dukungan dan kerja sama yang diberikan selama proses penelitian ini berlangsung. Bantuan berupa data, informasi, dan fasilitas dari lembaga ini sangat berkontribusi terhadap keberhasilan penelitian yang berjudul "*Analisis Struktur dan Desain Organisasi dalam Optimalisasi Kinerja Pegawai di MTs SA Nurul Huda*". Penghargaan juga diberikan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam pengumpulan data, analisis, dan penyusunan artikel ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja pegawai di MTs SA Nurul Huda.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agustika, E., Andari, A. A., & Firmayanti, A. I. (2023). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(02).
- Amy Yayuk Sri Rahayu, A. G. S. (2022). Analisis Desain Struktur Organisasi Pada Lembaga Sertifikasi Profesi LEMDIKLAT POLRI. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(3). <https://doi.org/10.35879/jik.v15i3.340>
- Angelya, A. A., Nurmalasari, Enggin Rios Saputra, Naziha Amani, Sukatin, & Mashudi Hariyanto. (2022). PENGORGANISASIAN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3). <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.856>
- Anggal, N., Yuda, Y., & Amon, L. (2020). *Manajemen Pendidikan: Penggunaan Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. CV. Gunawana Lestari.
- Aziz, N., & Muslim, K. (2024). *Analisis Job Rotation Dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja Guru di MA YPK Cijulang*.
- B. Milles, M., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (III). USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Bahar, T., Nasyifa, N., & Fadhillah, A. (2024). Peran Manajemen Organisasi Dalam Kemajuan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 1, 284–300. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/dilan.v1i3.516>
- Cahyani, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>
- Darma Sabri, M. A., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Syiah Kuala University Press.
- Goold, M., & Campbell, A. (2002). *Designing effective organizations: how to create structured networks*. Jossey-Bass a Wiley Company.
- Gumilar, N. (2023). *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan di Dunia Pendidikan*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.
- Hidayatullah, S., & Prasetyo, M. A. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Konflik Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam*, 7, 1.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: M c Graw-Hill International*.
- Indrawijaya, A. I., & Adam, D. (2010). *MPA. Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Jaelani. (2021). *Teori Organisasi* (N. D. Setiawan (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Lestari, D. (2024). *MSDM: DESAIN PERILAKU ORGANISASI* (A. Syah (ed.); 1st ed.). WIDINA MEDIA UTAMA.
- Lester, G., Wilson, F. B., Griffin, L., & Mullen, P. E. (2004). Unusually persistent complainants. *The British Journal of Psychiatry*, 184(4), 352–356.
- Mubarok, R. (2019). Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Rabwah*, 13(01), 27–44.
- Mueller, J. R. (2014). Alternative Organizational Design and Its Impact on the Future of Work. *Journal of Strategic Innovation & Sustainability*, 9.
- Muljawan, A. (2019). Struktur Organisasi Perguruan Tinggi yang Sehat dan Efisien. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 67–76.
- Mullen, C. (2009). *The handbook of leadership and professional learning communities*. Springer.
- Robbins, S. P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi, alih bahasa Jusuf Udaya*. Penerbit Arcan.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Breward, K. (2016). *Essentials of Organizational Behaviour* (S. Yagan (ed.); 15th ed.). Pearson Canada. [https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb\\_c5d15cc7c32d4985a70c200bad26dc576781601d\\_1648649445.pdf](https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_c5d15cc7c32d4985a70c200bad26dc576781601d_1648649445.pdf)
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
- Siregar, E. (2024). *Desain dan Perilaku Organisasi* (N. Rismawati (ed.); 1st ed.). Widina Media Utama.

- Sobirin, A. (2014). Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*, 1, 72.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif* (S. Y. Suryandari (ed.); III). CV ALFABETA.
- Syamsir, Lebong, R., Riyan, Yanto, M., Ifnaldi, & Azwar, B. (2024). Pengaruh Struktur Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Sekolah di SMP Negeri Kecamatan Kepahiang. *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 11, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v11i2.2343>
- Undang-Undang, (UU). (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Yunus, E. (2016). *Manajemen Strategis* (A. A. Christian (ed.); I). Penerbit Andi. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=993044>
- Zakiah, N. I. S. (2024). Peran Teknologi Informasi Dalam Administrasi Pendidikan Agama Islam. *Dirasa Islamiyya: Journal of Islamic Studies*, 3(1), 79–88.