

STRATEGI PENGORGANISASIAN ADAPTIF DI MTS ALMAHRUS MABAR HILIR KECAMATAN MEDAN DELI KOTA MEDAN

Muhammad Farhan Khairuman ^{a*)}, Nashrul syakur chaniago ^{a)}

^{a)} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: farhankh2728@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juni 2026; accepted 10 Juli 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.154>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengorganisasian adaptif di MTs Al-Mahrus Mabar Hilir Kecamatan Medan Deli Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengorganisasian adaptif dilakukan melalui penataan struktur organisasi, penguatan koordinasi kerja, serta pembagian tugas yang lebih fleksibel sesuai kebutuhan madrasah. Kepala madrasah berperan penting dalam membangun komunikasi, kerja sama, dan motivasi guru serta staf dalam menghadapi perubahan organisasi. Faktor pendukung penelitian meliputi kepemimpinan yang komunikatif dan budaya kerja sama, sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan teknologi dan sistem evaluasi kerja yang belum optimal. Dengan demikian, strategi pengorganisasian adaptif mampu membantu madrasah meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidikan secara lebih responsif dan terarah.

Kata Kunci: strategi, pengorganisasian adaptif, madrasah.

ADAPTIVE ORGANIZING STRATEGY AT MTS ALMAHRUS MABAR HILIR, MEDAN DELI DISTRICT, MEDAN CITY

Abstract. This study aims to analyze the adaptive organizing strategy at MTs Al-Mahrus Mabar Hilir, Medan Deli District, Medan City. The research used a qualitative approach. Data collection techniques were conducted through interviews, observations, and documentation. The results showed that the adaptive organizing strategy was implemented through restructuring the organizational system, strengthening work coordination, and assigning more flexible tasks according to the needs of the madrasah. The principal played an important role in building communication, cooperation, and motivation among teachers and staff in facing organizational changes. Supporting factors included communicative leadership and a cooperative work culture, while the inhibiting factors were limited technology utilization and an ineffective performance evaluation system. Therefore, the adaptive organizing strategy was able to help the madrasah improve the effectiveness of educational management in a more responsive and directed manner.

Keywords: strategy, adaptive organization, madrasah.

I. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan pendidikan yang semakin kompleks menuntut lembaga pendidikan Islam untuk memiliki kemampuan beradaptasi secara organisasi. Strategi pengorganisasian adaptif dalam konteks madrasah dipahami sebagai pendekatan manajemen yang menekankan kemampuan lembaga dalam menata dan menyesuaikan struktur organisasi, pola kerja, serta sistem koordinasi secara dinamis sesuai dengan perkembangan kondisi internal dan eksternal. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada efektivitas teknis, tetapi juga mencakup pembaruan nilai, budaya kerja, dan pola interaksi antarwarga madrasah

(Sari,2022:88). Madrasah dituntut mampu menjaga identitas keislamannya sekaligus merespons tuntutan modernisasi dan perubahan kebijakan pendidikan yang terus berkembang (Prasetyo, 2021: 54),

Sejalan dengan tuntutan perubahan tersebut, pengorganisasian adaptif dipandang sebagai proses penataan kelembagaan yang bersifat fleksibel dan responsif. Proses ini mencakup pengaturan struktur organisasi, pembagian tugas, serta mekanisme kerja yang memungkinkan lembaga pendidikan menyesuaikan diri dengan dinamika kebijakan dan kebutuhan pemangku kepentingan (Hidayat, 2021: 41). Fleksibilitas organisasi menjadi syarat penting agar madrasah mampu menjalankan fungsi pendidikan secara efektif dan berkelanjutan (Fitria, 2022 :59). Tanpa pengorganisasian yang adaptif, perubahan kebijakan justru berpotensi menimbulkan ketidakefisienan dan konflik internal.

Dalam konteks pendidikan Islam, penerapan pengorganisasian adaptif memiliki karakteristik khusus karena harus selaras dengan nilai-nilai keislaman. Strategi adaptif tidak dimaknai sebagai upaya menghilangkan tradisi religius, melainkan sebagai penyesuaian yang bersifat selektif dan terarah (Zainuddin, 2023: 58). Madrasah dituntut mengintegrasikan pembaruan manajemen dengan prinsip-prinsip Islam seperti amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab kolektif (Arifin, 2022: 46). Oleh karena itu, pengorganisasian adaptif di madrasah tidak hanya menyentuh aspek struktural dan teknis, tetapi juga dimensi normatif dan kultural (Lestari, 2021: 33).

Selain struktur organisasi, faktor kepemimpinan memiliki peran strategis dalam keberhasilan pengorganisasian adaptif. Kepala madrasah berfungsi sebagai pengarah kebijakan sekaligus penggerak perubahan organisasi (Hakim, 2024: 91). Kepemimpinan yang efektif tercermin dari kemampuannya menciptakan iklim kerja yang kondusif, menumbuhkan kebersamaan, serta mendorong kolaborasi antarwarga madrasah (Kurniawan, 2021: 65). Tanpa kepemimpinan yang adaptif, upaya perubahan organisasi cenderung mengalami resistensi dan berjalan tidak optimal (Nurhadi, 2023: 70).

Disamping itu, Perkembangan teknologi digital yang bersifat disruptif turut membawa tantangan besar bagi pengelolaan organisasi madrasah. Digitalisasi administrasi dan sistem pembelajaran menuntut perubahan pola kerja serta sistem koordinasi yang lebih fleksibel (Prasetyo,2021:56). Madrasah yang tidak memiliki sistem pengorganisasian adaptif berpotensi mengalami hambatan dalam mengelola perubahan tersebut (Sari, 2022: 90). Oleh sebab itu, penguatan sistem organisasi yang responsif terhadap teknologi menjadi kebutuhan mendesak dalam menghadapi dinamika pendidikan global.

Sebagai landasan konseptual dalam mengkaji strategi pengorganisasian adaptif di madrasah, penelitian ini menggunakan teori organisasi adaptif (*Adaptive Organization Theory*) yang dikemukakan oleh Burnes (2004) bahwa Teori ini menjelaskan bagaimana lembaga pendidikan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang dinamis, termasuk kebijakan, teknologi, dan tuntutan sosial, tanpa kehilangan identitas dan tujuan utama sebagai institusi pendidikan Islam.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan relevansi tentang topik ini, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin (2025) dengan Judul penelitian *Institutional Adaptation of Islamic Boarding Schools in Indonesia: Balancing Tradition and Modern Education* penelitian ini mengkaji bagaimana pesantren menyesuaikan praktik kelembagaan mereka terhadap perubahan sosial dan pendidikan modern, menggunakan pendekatan adaptif. Penelitian menemukan bahwa strategi adaptif berupa selektif mempertahankan nilai tradisional sambil mengimplementasikan inovasi struktural memungkinkan pesantren tetap relevan dan kompetitif dalam lanskap pendidikan kontemporer. Dan selanjutnya penelitian yang dilakukan Abitama (2024) dengan judul: *Sekolah Adaptif: Strategi Membangun Budaya Organisasi yang Responsif terhadap Perubahan* Penelitian ini mengkaji bagaimana sekolah membangun budaya organisasi yang responsif dan adaptif terhadap dinamika lingkungan eksternal dan internal, termasuk perubahan kebijakan pendidikan, tantangan teknologi, dan kebutuhan peserta didik. Temuan menunjukkan pentingnya strategi budaya organisasi yang fleksibel dan inovatif dalam meningkatkan kemampuan sekolah merespons perubahan secara berkelanjutan namun penelitian ini masih fokus pada budaya organisasi secara umum dan belum secara komprehensif menelaah strategi organisasi secara struktural.

Oleh karna itu, MTs AL-Mahrus masih menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan organisasinya seperti Dinamika kebijakan pemerintah, tuntutan digitalisasi administrasi, serta harapan masyarakat terhadap tata kelola yang modern, sehinnendorong perlunya pembenahan organisasi secara berkelanjutan. Namun, perubahan tersebut harus tetap berpijak pada nilai-nilai spiritual sebagai identitas madrasah (Arifin, 2022: 50).

Berdasarkan hasil observasi awal, bahwa di Mts-Al Mahrus Mabur Hilir kecamatan Medan Deli kota medan peneliti menemukan adanya permasalahan pengorganisasian Adaptif di madrasah. Hal ini dapat dilihat berdasarkan fenomena sebagai berikut yaitu:

1. masih ditemukan berbagai permasalahan struktural dalam organisasi MTs Al-Mahrus
2. Koordinasi antar unit kerja di lingkungan madrasah masih berjalan kurang optimal.
3. Pembagian tugas antara guru dan staf administrasi belum dirumuskan secara jelas dan terstruktur
4. Pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung sistem manajemen dan administrasi madrasah masih tergolong rendah.
5. belum tersedianya sistem evaluasi kinerja yang bersifat adaptif menyebabkan proses penyesuaian organisasi berjalan lambat dan kurang terarah. Kondisi ini menunjukkan perlunya langkah strategis untuk memperbaiki sistem manajerial madrasah agar lebih responsif terhadap perubahan.

Berangkat dari fenomena permasalahan tersebut, terlihat bahwa efektivitas pengelolaan MTs Al-Mahrus masih belum berjalan secara optimal. Berbagai kelemahan dalam aspek struktur organisasi, koordinasi kerja, pembagian tugas, pemanfaatan teknologi, serta evaluasi kinerja menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal manajemen madrasah dengan praktik yang berlangsung di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembenahan manajerial yang sistematis dan berbasis kebutuhan nyata

organisasi, agar madrasah mampu meningkatkan kualitas tata kelola, memperkuat kinerja sumber daya manusia, dan menyesuaikan diri secara lebih adaptif terhadap dinamika perubahan pendidikan.

Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan pada analisis bagaimana penataan struktur organisasi, penguatan mekanisme koordinasi, pembangunan hubungan kerja yang efektif, serta pembentukan budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan yang ada di MTs Al-Mahrus. Strategi adaptif dalam konteks ini mencakup desentralisasi kewenangan, peningkatan kolaborasi antarunit, serta pemanfaatan teknologi digital sebagai pendukung manajemen. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi model pengelolaan pendidikan Islam yang modern, efisien, dan tetap berlandaskan nilai-nilai spiritual, yakni membangun sistem adaptif yang selaras dengan karakter khas madrasah.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MTs Al Mahrus jalan RPH Lingkungan 4, Mabur Hilir, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 2024, Madrasah ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki lingkungan pendidikan yang dinamis dengan berbagai fenomena manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang strategi pengorganisasian adaptif sehingga menjadi daya tarik tersendiri untuk menjadi lokasi penelitian.

1. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini membutuhkan waktu dengan kurang lebih 2 Bulan dengan melakukan beberapa tahap, yaitu:

- a) Tahap persiapan: Menyusun proposal penelitian, mendapatkan izin penelitian, dan memilih informan.
- b) Tahap pengumpulan data: Melakukan observasi, wawancara, dan analisis dokumen.
- c) Tahap analisis data: Mengolah data yang terkumpul dan menarik Kesimpulan.

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (*qualitative case study research*). dengan bentuk penelitian kualitatif deskriptif. Alasan menggunakan jenis penelitian kualitatif adalah karena penelitian ini menghasilkan data deskriptif, yaitu data berupa kata-kata dan dokumen yang diperoleh dari sumber informasi yang dapat dipercaya serta relevan dengan fokus penelitian. Tujuannya adalah untuk mendeskripsikan dan menelaah secara mendalam mengenai Strategi Pengorganisasian adaptif di MTs Al – Mahrus Mabur Hilir kecamatan Medan Deli Kota Medan.

B. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitiannya ialah MTs Al Mahrus Mabur Hilir yang difokuskan pada Strategi Pengorganisasian Adaptif. Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah serta guru-guru yang mengajar, siswa/i sebagai Tri Angulasi yang saling memiliki keterkaitan sebagai berikut:

1. 1 orang Kepala madrasah dan 1 wakil kepala madrasah dipilih sebagai subjek utama atau key informan untuk menganalisis bagaimana pengorganisasian adaptif diterapkan di madrasah.
2. 2 orang Guru menjadi subjek pendukung untuk menggali perspektif dan pengalaman mereka terkait pengorganisasian adaptif yang diterapkan di madrasah.
3. 1 orang tata usaha dipilih untuk memperkuat kebenaran yang telah didapat dari informan yang ada.

C. Teknik Pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data terkait dengan permasalahan yang ada didalam penelitian ini yaitu menggunakan metode-metode yang telah dipersiapkan yang terdiri dari:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan partisipan penelitian. Wawancara kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman, pandangan, dan perspektif individu terkait fenomena yang diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada tingkat kerangka yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap partisipan dan konteks yang terlibat dalam fenomena penelitian. Observasi kualitatif dapat dilakukan dalam situasi nyata atau di lingkungan yang telah dirancang secara khusus untuk penelitian. Observasi memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengamati interaksi sosial, perilaku, dan konteks yang relevan dengan fenomena yang diteliti.

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen, arsip, atau bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan fenomena penelitian. Dokumen yang digunakan dapat berupa catatan, laporan, surat, buku, atau dokumen resmi lainnya. Studi dokumentasi memberikan wawasan tentang konteks historis, kebijakan, peristiwa, dan perkembangan yang relevan dengan fenomena yang diteliti (Ardiansyah, Risnita, and Jailani 2023: 4).

D. Teknis Analisis Data

Noeng Muhadjir mengemukakan pengertian teknik analisis data sebagai “upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya

sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna.” Kegiatan teknik analisis data kualitatif menyatu dengan aktivitas pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan hasil penelitian.

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data di lapangan tentu berkaitan dengan teknik penggalian data, dan ia berkaitan pula dengan sumber dan jenis data, setidaknya sumber data dalam penelitian kualitatif berupa: (1) kata-kata dan (2) tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen atau sumber data tertulis, foto, dan statistik. Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/audio tapes, pengambilan foto, atau film. Sedangkan sumber data tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemustan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul sebagaimana terlihat dari kerangka konseptual penelitian, permasalahan studi, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih peneliti.

Reduksi data meliputi: (1) meringkas data, (2) mengkode, (3) menelusur tema, (4) membuat gugus-gugus. Caranya: seleksi ketat atas data, ringkasan atau uraian singkat, dan menggolongkannya ke dalam pola yang lebih luas.

3. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses pengorganisasian informasi agar tersusun sistematis sehingga memudahkan penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan dalam bentuk narasi, matriks, grafik, jaringan, atau bagan untuk membantu memahami kondisi yang diteliti dan menilai ketepatan analisis.

Penarikan kesimpulan dilakukan secara berkelanjutan sejak awal pengumpulan data dengan mengidentifikasi makna, pola, dan hubungan antar temuan. Kesimpulan bersifat sementara dan terus dipertegas melalui peninjauan ulang catatan lapangan, refleksi penulisan, diskusi sejawat, serta pengecekan silang data (Rijali, 2019: 85–94).

E. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah trigulasi. Tujuan triangulasi adalah untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari penelitian kualitatif. Triangulasi diartikan juga sebagai kegiatan pengecekan data melalui beragam sumber, teknik, dan waktu.

1. Trigulasi Sumber

Triangulasi sumber dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber yang berbeda-beda.

2. Trigulasi Teknik

Triangulasi waktu dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan kembali terhadap data kepada sumber dan tetap menggunakan teknik yang sama, namun dengan waktu atau situasi yang berbeda. Apabila hasil uji tetap menunjukkan data yang berbeda, peneliti dapat melakukannya secara berulang hingga ditemukan kepastian data.

3. Trigulasi Waktu

Triangulasi teknik dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan data kepada sumber yang sama, namun dengan teknik yang berbeda. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara bersama (Mekarisce 2020, 150: 51).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian yang diperoleh peneliti sesuai dengan sub rumusan masalah adalah sebagai berikut:

a) Struktur Organisasi di MTs Al-Mahrus dalam Koordinasi Antarunit dan Pembagian Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengorganisasian adaptif di MTs Al-Mahrus dilaksanakan melalui penyesuaian struktur kerja, pembagian tugas yang fleksibel, serta penguatan koordinasi antar tenaga pendidik. Kepala madrasah tidak hanya mengandalkan struktur organisasi formal, tetapi juga menerapkan pendekatan yang dinamis sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lembaga. Hal ini terlihat dari adanya perubahan tugas guru berdasarkan situasi tertentu, seperti kegiatan sekolah, program tambahan, maupun kebutuhan mendesak lainnya.

Pengorganisasian adaptif tersebut menunjukkan bahwa lembaga pendidikan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal. Dalam hal ini, kepala madrasah berperan sebagai pengelola organisasi yang mampu menempatkan sumber daya manusia secara tepat. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa pengorganisasian merupakan proses pengaturan pekerjaan dan pembagian tugas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Mulyasa, 2020: 87).

Dalam konteks pendidikan, pengorganisasian tidak hanya berkaitan dengan struktur formal, tetapi juga mencakup hubungan kerja dan koordinasi antar anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa manajemen pendidikan modern menuntut adanya kerja sama yang sinergis antar tenaga pendidik (Fattah, 2020: 64). Dengan demikian, strategi adaptif yang diterapkan menunjukkan adanya upaya menciptakan organisasi yang fleksibel dan responsif.

Selain itu, strategi pengorganisasian adaptif juga terlihat dari adanya koordinasi yang dilakukan secara rutin melalui

rapat serta komunikasi langsung antar guru dan kepala madrasah. Koordinasi ini menjadi penting dalam memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa koordinasi merupakan bagian penting dalam manajemen organisasi untuk menyatukan berbagai aktivitas kerja (Nawawi, 2021: 112).

Fleksibilitas dalam pembagian tugas menjadi salah satu ciri utama pengorganisasian adaptif. Guru tidak hanya menjalankan tugas pokok, tetapi juga dilibatkan dalam kegiatan tambahan sesuai kebutuhan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Sejalan dengan pendapat bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah (Siagian, 2020: 98).

Lebih lanjut, strategi adaptif juga ditunjukkan melalui keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Hal ini memberikan dampak positif terhadap rasa tanggung jawab dan partisipasi guru dalam organisasi. Menurut penelitian terbaru, keterlibatan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan komitmen organisasi (Kalsum et al., 2025).

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa dalam beberapa kondisi masih terdapat ketidakjelasan pembagian tugas, sehingga berpotensi menimbulkan tumpang tindih pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengorganisasian adaptif masih memerlukan penguatan dalam aspek sistem kerja. Sejalan dengan pendapat bahwa kejelasan pembagian tugas sangat menentukan efektivitas organisasi (Ita, 2024: 102).

Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam mendukung pengorganisasian belum sepenuhnya optimal. Padahal, teknologi dapat membantu mempercepat koordinasi dan komunikasi dalam organisasi pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa penggunaan teknologi komunikasi dapat meningkatkan efisiensi manajemen pendidikan (Maulani et al., 2024).

Di sisi lain, komunikasi internal organisasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung pengorganisasian adaptif. Komunikasi yang efektif akan mempermudah koordinasi dan pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi internal berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Febriana et al., 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi pengorganisasian adaptif di MTs Al-Mahrus telah berjalan dengan cukup baik melalui fleksibilitas dalam pembagian tugas, koordinasi yang aktif, serta komunikasi yang efektif. Namun, masih diperlukan peningkatan dalam sistem kerja dan pemanfaatan teknologi agar pengorganisasian dapat berjalan lebih optimal.

b) Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi Guru dan Staf

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat strategis dalam menerapkan pengorganisasian adaptif di MTs Al-Mahrus. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin formal, tetapi juga sebagai penggerak organisasi yang mampu menyesuaikan kebijakan dan strategi sesuai dengan dinamika yang terjadi di lingkungan madrasah. Hal ini terlihat dari kemampuan kepala madrasah dalam mengatur pembagian tugas, membangun koordinasi, serta mengarahkan guru dalam menjalankan berbagai program sekolah.

Peran kepala madrasah dalam pengorganisasian adaptif juga tercermin dalam kemampuannya menempatkan guru sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Penempatan ini tidak bersifat kaku, melainkan fleksibel mengikuti situasi yang berkembang. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kepala sekolah/madrasah memiliki peran sebagai manajer yang harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2020: 102).

Selain itu, kepala madrasah juga berperan dalam membangun komunikasi yang terbuka dengan guru. Komunikasi yang baik memungkinkan terjadinya hubungan kerja yang harmonis serta memudahkan proses koordinasi. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa kepemimpinan yang efektif ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan (Nawawi, 2021: 125).

Dalam pelaksanaan pengorganisasian adaptif, kepala madrasah juga memberikan ruang bagi guru untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Keterlibatan guru ini tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab, tetapi juga memperkuat kerja sama dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa partisipasi anggota organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja tim (Kalsum et al., 2025).

Lebih lanjut, kepala madrasah juga berperan sebagai motivator yang memberikan dorongan kepada guru agar mampu beradaptasi dengan perubahan. Dorongan tersebut dapat berupa arahan, pembinaan, maupun dukungan moral dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa pemimpin dalam organisasi pendidikan harus mampu memotivasi dan membina bawahannya (Fattah, 2020: 78).

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa dalam beberapa kondisi masih terdapat ketergantungan guru terhadap kepala madrasah dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem organisasi belum sepenuhnya berjalan secara mandiri. Sejalan dengan pendapat bahwa organisasi yang belum matang cenderung bergantung pada figur pemimpin (Siagian, 2020: 110).

Selain itu, dalam beberapa situasi, pembagian tugas masih bersifat situasional dan belum sepenuhnya terstruktur secara sistematis. Hal ini dapat mempengaruhi efektivitas kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Menurut pendapat bahwa sistem kerja yang tidak terstruktur dapat menghambat kinerja organisasi (Ita, 2024: 115).

Di sisi lain, kemampuan kepala madrasah dalam beradaptasi dengan perubahan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pengorganisasian adaptif. Kepala madrasah yang mampu membaca situasi dan mengambil keputusan yang tepat akan lebih mudah mengelola organisasi secara efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kepemimpinan adaptif sangat diperlukan dalam menghadapi perubahan di lingkungan pendidikan (Maulani et al., 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah memiliki peran sentral dalam menerapkan pengorganisasian adaptif, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, komunikasi, serta pengambilan keputusan. Namun, masih diperl

c) Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Pengorganisasian Adaptif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan pengorganisasian adaptif di MTs Al-Mahrus dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan mempengaruhi efektivitas pelaksanaan organisasi di madrasah.

Faktor pendukung utama adalah adanya kerja sama yang baik antar guru. Kerja sama ini terlihat dari keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan serta kemampuan untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kerja sama merupakan unsur penting dalam keberhasilan organisasi (Nawawi, 2021: 118).

Selain itu, komunikasi yang efektif juga menjadi faktor pendukung dalam pengorganisasian adaptif. Komunikasi yang baik memungkinkan penyampaian informasi berjalan dengan lancar serta mempermudah koordinasi antar anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi internal berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Febriana et al., 2024).

Faktor pendukung lainnya adalah kepemimpinan kepala madrasah yang terbuka dan fleksibel. Sikap terbuka ini membuat guru merasa lebih nyaman dalam berkomunikasi serta lebih mudah dalam menyampaikan pendapat. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa kepemimpinan yang terbuka dapat meningkatkan kepercayaan dan kinerja anggota organisasi (Fattah, 2020: 85).

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor penghambat dalam pengorganisasian adaptif, salah satunya adalah belum jelasnya pembagian tugas. Ketidakjelasan ini dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan serta menurunkan efektivitas kerja. Sejalan dengan pendapat bahwa pembagian kerja yang tidak jelas dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2020: 134).

Selain itu, keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi juga menjadi kendala dalam pengorganisasian. Padahal, teknologi dapat membantu mempercepat komunikasi dan koordinasi dalam organisasi pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa pemanfaatan teknologi dalam manajemen pendidikan dapat meningkatkan efisiensi kerja (Maulani et al., 2024).

Faktor penghambat lainnya adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi jumlah tenaga pendidik maupun sarana pendukung. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi pelaksanaan program sekolah serta pembagian tugas dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa keterbatasan sumber daya merupakan salah satu hambatan dalam organisasi (Ita, 2024: 120).

Selain itu, masih adanya ketergantungan terhadap kepala madrasah dalam pengambilan keputusan juga menjadi kendala dalam pengorganisasian adaptif. Hal ini menunjukkan bahwa sistem organisasi belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Sejalan dengan pendapat bahwa organisasi yang efektif harus mampu berjalan secara mandiri tanpa bergantung pada satu individu (Siagian, 2020: 112).

Namun demikian, faktor-faktor penghambat tersebut masih dapat diatasi melalui peningkatan koordinasi, perbaikan sistem kerja, serta pemanfaatan teknologi secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pengorganisasian adaptif masih memiliki peluang untuk dikembangkan lebih baik lagi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian adaptif di MTs Al-Mahrus dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti kerja sama, komunikasi, dan kepemimpinan, serta faktor penghambat seperti ketidakjelasan tugas

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai strategi pengorganisasian adaptif di MTs Al-Mahrus Jabar Hilir Kecamatan Medan Deli Kota Medan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Struktur organisasi di MTs Al-Mahrus telah tersusun dengan cukup baik melalui adanya kepala madrasah, wakil kepala madrasah, tenaga tata usaha, operator sekolah, serta dewan guru. Pembagian tugas dilakukan sesuai jabatan dan kemampuan masing-masing. Koordinasi antarunit dilaksanakan melalui rapat, musyawarah, dan komunikasi langsung sehingga kegiatan sekolah dapat berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa madrasah telah menerapkan sistem pengorganisasian yang cukup adaptif sesuai kebutuhan lembaga. Kepemimpinan kepala madrasah dalam memotivasi guru dan staf telah berjalan dengan baik. Kepala madrasah aktif memberikan arahan, pembinaan, serta dukungan moral kepada guru dan pegawai. Selain itu, kepala madrasah juga membangun hubungan kerja yang harmonis melalui pendekatan kekeluargaan dan komunikasi yang terbuka. Dengan demikian, guru dan staf memiliki semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas organisasi di madrasah. Faktor pendukung strategi pengorganisasian adaptif di MTs Al-Mahrus meliputi kerja sama yang baik antarpegawai, kepemimpinan kepala madrasah yang aktif, serta dukungan masyarakat terhadap sekolah. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu keterbatasan sarana dan prasarana, belum lengkapnya fasilitas pembelajaran, serta adanya tugas rangkap pada beberapa tenaga pendidik. Namun demikian, pihak madrasah terus berupaya mengatasi hambatan tersebut melalui kerja sama internal dan peningkatan fasilitas secara bertahap. Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi pengorganisasian adaptif di MTs Al-Mahrus Jabar Hilir Kecamatan Medan Deli Kota Medan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: Kepada kepala madrasah, diharapkan agar terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan dalam mengelola organisasi sekolah, menjaga komunikasi yang baik dengan guru dan staf, serta mampu menyesuaikan sistem organisasi sesuai perkembangan kebutuhan madrasah. Kepada guru dan tenaga kependidikan, diharapkan

agar terus meningkatkan kerja sama, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas masing-masing sehingga tujuan organisasi madrasah dapat tercapai secara optimal. Kepada pihak yayasan maupun pemerintah terkait, diharapkan dapat memberikan dukungan dalam bentuk peningkatan sarana dan prasarana sekolah, sehingga kegiatan pendidikan dan pengorganisasian di madrasah dapat berjalan lebih efektif. pada masyarakat dan orang tua siswa, diharapkan agar terus memberikan dukungan, kepercayaan, dan partisipasi terhadap program-program sekolah demi kemajuan MTs Al-Mahrus di masa yang akan datang.

V. REFERENSI

- Abitama, R. R., et al. (2024). Sekolah Adaptif: Strategi membangun budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan. *Jurnal Sadewa*, 2(4), 112–123. <https://journal.aripi.or.id/index.php/Sadewa/article/view/1239>
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. 2023. “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif.” *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1 (2): 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Arifin, Z. (2022). *Manajemen pendidikan Islam: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Choiriyah, I. N., & Salsabila, N. (2025). *Manajemen dan Administrasi Humas MAN 2 Banjarmasin*. Al-Furqan, 11(2), 41–53..
- Fattah, N. (2021). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauziah, N., Rohmah, L. F. N., & Asti, N. P. N. (2025). Manajemen dan Administrasi Sekolah. Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya, 12(1), 12–28. <https://doi.org/10.35931/alfurqan.v4i3>
- Fitria, H. (2022). Kepemimpinan adaptif kepala sekolah dalam menghadapi perubahan kebijakan pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 55–66. <https://doi.org/10.17509/jmp.v14i2.45231>
- Gunawan, S., Rambe, A. A., Rusyanti, S., & Syaifuddin, M. (2025). Tinjauan Normatif QS. Al-Maidah:48 terhadap Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam. *Edu Research Journal*, 3(2), 44–51.
- Hadi, M.S.H. & Ahmad, Z.A. (2025). Strategi Perencanaan dan Pengelolaan Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Santri. *Jurnal Tarbawi LAIHP*, 4(2), 89–94.
- Hakim, I. R., & Unnajjah, S. (2024). *Adaptive strategies of madrasah in implementing the national curriculum and madrasah operational curriculum*: Strategi adaptif madrasah dalam implementasi kurikulum nasional dan kurikulum operasional madrasah. *Edukasi: Journal of Educational Research*, 4(3), 19–36. <https://doi.org/10.57032/edukasi.v4i3.238>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, S., & Rahmi, A. (2025). Kepemimpinan Sekolah Berbasis Nilai dan Sistem. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 7(1), 88–99 <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i5.292>
- Hidayat, R. (2021). Dinamika perubahan organisasi pendidikan di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 26(1), 39–48. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v26i1.1876>
- Jannah. (2025). Transformasi gaya kepemimpinan adaptif dalam membangun iklim organisasi inovatif di MAS Babussalam Besilam. *Invention: Journal Research and Education Studies*.
- Kurniawan, D. (2021). Profesionalisme guru dalam menghadapi perubahan organisasi sekolah. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 11(2), 61–70. <https://doi.org/10.21831/jppg.v11i2.40321>
- Lestari, S. (2021). Budaya organisasi dan efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 29–38. <https://doi.org/10.14421/jpi.2021.10103>
- Lubis, M.J. (2026). Tantangan dan Strategi dalam Menghadapi Keterbatasan Fasilitas Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al Muhajirin. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 18–28. <https://journal.salahuddinalayyubi.com/index.php/AHJP/article/view/625>
- Maryati, M., & Firdaus, A. F. (2025). Analisis Politik dan Kebijakan Perguruan Tinggi Islam. *Jurnal Ilmiah Nusantara Global*, 5(2), 10–18. <https://doi.org/10.55681/jige.v6i4.4581>
- Mekarisce, Arnild Augina. 2020. “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat.” *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12 (3): 145–51. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>.

- Mukti, A., & Fadlurrahman. (2025). *Trends and Research Patterns in the Development of Rural Tourism in Indonesia: A Systematic Literature Analysis*. Jurnal Kepariwisata, 24(1), 102–128. <https://doi.org/10.52352/jpar.v24i1.1759>
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muttaqin, M. (2025). *Institutional adaptation of Islamic boarding schools in Indonesia: Balancing tradition and modern education*. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(1), 1–15. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/altanzim/article/view/11585>
- Nugraha, F.A. (2025). Strategi Humas dalam Mempromosikan Madrasah Ibtidaiyah Pesantren Anak Sholeh. IAIN Ponorogo e-Thesis, 1(1), 22–28.
- Prasetyo, A. (2021). Transformasi organisasi sekolah di era disrupsi teknologi. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(2), 50–60. <https://doi.org/10.24252/jmpi.v6i2.21345>
- Rizaldy, R. Z., & Supratama, R. (2025). Model Kepemimpinan Islami untuk Generasi Z: Perspektif Komunikasi Adaptif. Arruhul Ilmi, 2(1), 4–9.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management (15th ed.)*. Pearson Education.
- Sagala, S. (2019). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. (2022). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, R. H. I. (2025). Optimalisasi Manajemen Mutu Lulusan pada Program Tahfidz Madrasah Aliyah. Al-Furqan, 12(2), 30–38.
- Sari, D. P. (2022). Manajemen perubahan dalam organisasi pendidikan Islam. Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, 4(2), 85–94. <https://doi.org/10.24042/japi.v4i2.13452>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siti Aisyah, S. A. R. B. T., Wahyuni D., Lisna M., & Inom N. (2024). Perencanaan dan Pengorganisasian dalam Manajemen Pendidikan. Journal Innovation in Education, 2(2), 245–257. <https://doi.org/10.59841/inoved.v2i2.1282>
- Soleh, M., Suharto, T., & Muharom, F. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Praksis Manajemen Guru. Jurnal Pendidikan Madrasah (UIN Sunan Kalijaga), 5(1), 12–20.
- Sugiyono. 2020. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. ALFABETA, CV.
- suherman, M., Subandi, S., Lestari, R. D., Muthia, D. S., & Agustendra, A. (2025). Manajemen kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di era digital. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(3), 1144–1150. <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.735>
- Sukatin, I., Hendri, K., Fernando, & Utami, S. N. (2024). Konsep Pengorganisasian (Organizing) Pendidikan. Jurnal Perubahan Ekonomi, 8(7), 1–7.
- Usman, H. (2020). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wasila, F., et al. (2024). Adaptive Learning Organizations (ALOs) Madrasah Aliyah sistem Ma'had (Islamic Boarding School). Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam, 17(1). <https://doi.org/10.32832/tawazun.v17i1.15509>.
- Zainuddin. (2023). Nilai-nilai Islam dalam pengelolaan organisasi madrasah adaptif. Jurnal Studi Pendidikan Islam, 15(1), 55–63. <https://doi.org/10.21043/jspi.v15i1.17642>