

**Manajemen Pengorganisasian dan Personalia
 (Penelitian di Madrasah Aliyah Raudlatul Muta'allimin)**

Neni Nurlaela
 STIT At-Taqwa Ciparay Kab. Bandung
 E-mail: nurlaela_neni@yahoo.com

Received	Revised	Accepted
23 Desember 2019	15 January 2020	31 January 2020

**ORGANIZING MANAGEMENT AND PERSONALITY
 (Case Study at Madrasah Aliyah Muta'alimin)**

Abstract

Organizing and personnel management is one of the most important parts in the management of educational institutions. Organizing and personnel management theories are important to run in educational institutions in order to realize organizational goals. this research aims to determine and identify the application of organizing and personnel management at Islamic High School Raudlatul Mut'allimin, which is located in Pangauban Village, Pacet District, Bandung. In this research, using qualitative approach and descriptive method. This source of information is the Head of Madrasah, the teachers and employees of the Islamic High School. Data collection techniques through observation, interviews and document analysis. The results of this research showed that Organizing and personnel management at Islamic High School Raudlatul Muta'allimin is carried out through planning by setting direction and goals, setting targets, formulating who will carry out tasks, setting priority positions, identifying various problems and needs and setting criteria in the recruitment of personnel. The implementation is by creating an organizational structure, assigning personal assignments and assigning tasks and programs. As for the supervision carried out intensively, both daily monitoring, supervision, monthly meetings and meetings that are incidental. In its application, organizing and personnel management can't be used effectively and efficiently at this Islamic High School. It identifies the need for improvements internally in many ways, including in the organizational structure, division of labor, coordination, communication and others.

Keywords: management, organizing, personality, and Islamic education.

Abstrak

Manajemen pengorganisasian dan personalia merupakan salah satu bagian terpenting dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Teori-teori manajemen pengorganisasian dan personalia penting untuk dijalankan dalam lembaga pendidikan agar dapat mewujudkan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi penerapan manajemen pengorganisasian dan personalia pada Madrasah Aliyah Raudlatul Muta'allimin yang beralamat di Desa Pangauban Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, para guru dan pegawai di Madrasah Aliyah tersebut. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan analisis dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengorganisasian dan personalia di MA. Raudlatul Muta'allimin dilaksanakan melalui perencanaan dengan menetapkan arah dan tujuan, menetapkan target, merumuskan siapa saja yang akan melaksanakan tugas-tugas, menetapkan jabatan-jabatan prioritas, mengidentifikasi berbagai masalah dan kebutuhan dan menetapkan kriteria dalam rekrutmen personel. Pelaksanaannya dengan pembuatan struktur organisasi, penempatan personal yang bertugas dan penetapan tugas dan program. Adapun pengawasan dilakukan secara intensif, baik monitoring harian, supervisi, rapat bulanan dan rapat yang bersifat insidental. Dalam penerapannya, manajemen pengorganisasian dan personalia di madrasah ini belum mencerminkan adanya penerapan yang efektif dan efisien. Ini mengidentifikasi perlu adanya perbaikan-perbaikan secara internal dalam berbagai segi termasuk di dalam struktur organisasi, pembagian kerja, koordinasi, komunikasi dan lain-lain.

Kata kunci : manajemen; pengorganisasian; personalia; pendidikan Islam.

Pendahuluan

Setiap organisasi mempunyai visi, misi dan tujuan yang hendak dicapainya. Apapun bentuknya, organisasi tidak akan mampu berjalan dengan baik dan tidak dapat mewujudkan tujuannya jika tidak dikelola dengan sistem manajerial yang baik. Suatu organisasi yang memiliki dana cukup besar, fasilitas yang memadai dan lingkungan yang mendukung, tetapi jika tidak dikelola dengan manajemen yang baik, dapat dipastikan kelangsungan organisasi tersebut tidak akan berjalan baik.

Menurut Robbin SP. yang dikutip oleh U. Saefullah, organisasi adalah suatu sistem yang terdiri atas pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.¹ Adapun manajemen menurut Malayu SP. Hasibuan adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber daya lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.² Manajemen juga berarti sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.³

¹ Ujang Ujang Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Pustaka Setia, 2012).

² Malayu S P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia, PT BumiAksara," *Jakarta Herbyantoro Adiwijaya*, 2011.

³ Abdul Hakim, "Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)," *Semarang: Press Digimedia*, 2014.

Fungsi manajemen yang kedua yaitu pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang mengikuti perencanaan. Dalam pengorganisasian terjadi proses sinkronisasi dan kombinasi semua sumber daya dalam organisasi yang digabungkan menjadi satu untuk mencapai tujuan organisasi.⁴ Menurut Terry yang dikutip oleh M. Rifa'I dan M. Fadhli,⁵ pengorganisasian merupakan usaha penciptaan hubungan tugas yang jelas antar personel, sehingga setiap orang dapat bekerja bersama-sama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Stoner yang dikutip oleh Manda,⁶ pengorganisasian adalah suatu pola hubungan melalui orang-orang di bawah pengarahan manajer untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian pengorganisasian menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pengorganisasian adalah proses pengaturan tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Dalam pengorganisasian, anggota organisasi diberi tugas sesuai dengan keahlian, kemampuan dan kapasitasnya. Menurut Karta Sapetra yang dikutip Qurrata Akyuni, manfaat pengorganisasian ini adalah 1) mengetahui hubungan dan pembagian kerja menjadi jelas; 2) hubungan yang tepat dan diinginkan, mempermudah koordinasi sehingga semua kegiatan menjadi mudah dijalankan; 3) pemanfaatan komponen SDM dan hubungan yang tepat antara pekerjaan, orang-orang, pelaksanaan dan fasilitas dapat diseimbangkan sehingga dapat mewujudkan kerja yang efektif dan efisien; 4) pendelegasian yang jelas; 5) setiap individu mengetahui tugas masing-masing.⁷

Anggota organisasi merupakan personel yang menjalankan semua tugas dalam organisasi, pengelolaan personel ini yang disebut manajemen personalia. Manajemen personalia adalah bagian manajemen yang mengatur anggota organisasi yang merupakan salah satu bagian dari sistem manajemen⁸. Tujuan manajemen personalia adalah bagaimana memanfaatkan pegawai secara efisien, dapat bekerja sama, bertanggung jawab serta mampu menciptakan, memelihara dan mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan antara individu.

Menurut Jahari yang dikutip Fitriyah Ekawati, sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.⁹

Manajemen personalia/ sumber daya manusia adalah suatu sistem

⁴ Sarinah, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, h. 43.

⁵ Muhammad Rifa'I dan Muhammad Fadhli, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media, 2013, h. 34.

⁶ Manda, *Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta didik*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Palopo, 2016, vol. I, No. I, h. 90.

⁷ Qurrata Akyuni, *Pengorganisasian dalam Pendidikan Islam*, Serambi Tarbawi: Jurnal studi, riset dan pengembangan Pendidikan Islam, Aceh, 2018, Vol.10. No. 2, h. 94.

⁸ Ali Miftakhu Rosyad, "Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Muhammadiyah Se-Kabupaten Indramayu. Al-Afkar," *Journal for Islamic Studies* 4 (n.d.).

⁹ Fitriyah Ekawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT*, Jurnal ISEMA, 2018, V.3 no.2, h. 121.

pengadaan, pengembangan, pembagian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk dapat membantu tercapainya tujuan organisasi, individu dan masyarakat.¹⁰

Manajemen pengorganisasian dan personalia merupakan salah satu bagian terpenting dalam pengelolaan lembaga pendidikan¹¹. Teori-teori manajemen pengorganisasian dan personalia mesti dijalankan dalam lembaga pendidikan supaya tercapai semua tujuannya. Oleh karena itu, maka penulis melakukan kegiatan penelitian di Madrasah Aliyah Raudlatul Muta'allimin yang beralamat di Desa Pangauban Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Muta'allimin, dan bagaimana faktor pendukung dan penghambat penerapan manajemen sumber daya manusia di Madrasah tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Penulis berupaya mengidentifikasi pelaksanaan manajemen pengorganisasian dan personalia di Madrasah Aliyah Raudlatul Muta'allimin. Penelitian ini dilakukan dalam situasi yang wajar untuk melihat fakta secara natural di lapangan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan analisis dokumen. Sedangkan analisis data menggunakan metode deskriptif analitik, yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Dalam penelitian ini, penulis berupaya untuk melihat dan mendeskripsikan fakta di lapangan kemudian dikaitkan dan diverifikasi dengan menggunakan teori teori pengorganisasian dan personalia. Adapun responden yang diwawancara adalah Kepala Madrasah, para guru dan pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Menurut Ernest Dale dalam Qurrata Akyuni, proses pengorganisasian itu adalah: 1) perincian tugas mengacu pada rencana dan tujuan organisasi; 2) penentuan dan pembagian tugas; 3) penyatuan tugas dan departemenisasi; 4) koordinasi tugas; 5) monitoring dan reorganisasi.¹²

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumen, penulis dapat mendeskripsikan pengorganisasian dan personalia di Madrasah Aliyah Raudlatul Muta'allimin sebagai berikut:

¹⁰ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara, 2012, h. 7-13.

¹¹ Iis Arifudin, "Otonomi Daerah Dan Implikasinya Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah," *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 1, no. 1 (2014): 39-49.

¹² Qurrata Akyuni, *Pengorganisasian dalam Pendidikan Islam*, h. 95.

1. Perencanaan

Perencanaan berkaitan dengan penentuan sesuatu yang akan dilakukan dan merupakan proses untuk menentukan arah dan mengidentifikasi persyaratan yang diperlukan dengan cara yang efektif dan efisien.¹³ Perencanaan pendidikan adalah perencanaan yang berkaitan dengan pendidikan yang awali dengan memulai perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian tujuan pendidikan. Empat hal yang dibahas dalam perencanaan pendidikan, yaitu: 1) tujuan apa yang akan dicapai dengan perencanaan itu? 2) status posisi sistem pendidikan yang ada, bagaimanakah keadaan yang ada sekarang? 3) kemungkinan pilihan alternatif kebijakan dan prioritas untuk mencapai tujuan; 4) strategi, penentuan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan.¹⁴

Menurut Soperadi dalam Ali Mashar, proses perencanaan memiliki langkah-langkah yang harus dilakukan, di antaranya adalah penentuan tujuan, penentuan tindakan untuk mencapai tujuan, pengembangan dasar pemikiran tentang masa depan, menganalisa alternatif tindakan dan mengimplementasikan rencana dan evaluasi hasil kerja. Selain itu, dalam perencanaan harus meliputi apa yang akan dikerjakan, mengapa dikerjakan, siapa yang akan mengerjakan, dan bagaimana mengerjakannya.¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, perencanaan pengorganisasian di MA. Raudlatul Muta'allimin dilakukan oleh kepala madrasah dan pimpinan yayasan dalam rapat tahunan yang diselenggarakan menjelang tahun ajaran baru. Perencanaan ini disusun berdasarkan visi dan misi Madrasah. Visi MA. Raudlatul Muta'allimin adalah "menjadi lembaga pendidikan yang mengembangkan potensi peserta didik yang beriman kuat, berilmu luas dan berakhlak mulia." Misinya adalah sebagai berikut: 1) menyelenggarakan pembinaan mental/akhlak, keimanan dan ketakwaan secara intensif, baik secara pribadi, kelompok maupun secara massal; 2) memperluas pendalaman ilmu pengetahuan umum dan agama yang ditopang oleh pendidikan kepesantrenan; 3) mengembangkan segenap potensi yang dimiliki secara benar dan bertanggung jawab; 4) pembelajaran dilakukan mengikuti kurikulum dan konsep pembelajaran modern dengan berbasis teknologi; 5) melaksanakan pembelajaran secara baik dan berkualitas; 6) mengembangkan segenap potensi yang dimiliki secara benar dan bertanggung jawab; 7) mewujudkan pendidikan dengan lulusan yang memiliki kecerdasan pikiran, keluhuran akhlak, kedalaman spiritual, dan memiliki keunggulan kompetitif di era globalisasi.¹⁶

¹³ Muhammad Afandi, *Perencanaan Pembelajaran Pendidikan*, Purwokerto: Khazanah Pendidikan, 2009, h. 10.

¹⁴ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 231.

¹⁵ Ali Mashar, *Manajemen Strategik Kepala Madrasah dalam peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan*, *Jurnal ISEMA*, 2019, V.4 (1)

¹⁶ Dokumen Madrasah 2019

Dalam rapat perencanaan MA. Raudlatul Muta'allimin diselenggarakan oleh kepala madrasah dan pimpinan Yayasan pembahasan perencanaannya meliputi dalam hal-hal berikut ini:¹⁷

- a. Penetapan arah dan tujuan madrasah yang hendak dicapai pada tahun yang akan berjalan. Penetapan tujuan dan arah di MA. Raudlatul Muta'allimin baik jangka pendek maupun jangka panjang. Wheelen dan Hunger mendefinisikan manajemen strategik sebagai seperangkat keputusan dan aksi manajemen yang menentukan tindakan organisasi dalam jangka panjang.¹⁸
- b. Mendata seluruh personel dan merumuskan siapa saja yang akan melaksanakan tugas-tugas di madrasah dengan mempertimbangkan bidang keahlian dari setiap personel dan menetapkan jabatan-jabatan prioritas sesuai kebutuhan di madrasah. Kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang mengemban tugas di MA. Raudlatul Muta'allimin disusun secara sederhana sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lembaga, meliputi Kepala Madrasah (yang penunjukkan dan penetapannya dilakukan 4 tahun satu kali), wakil kepala (dibagi menjadi 4, yaitu bidang kurikulum, kesiswaaan dan sarana prasarana), kepala tata usaha, operator, wali kelas, guru bimbingan konseling, laboran, pustakawan, pembimbing ekstrakurikuler dan guru.

Menurut Ekawati proses perencanaan sumber daya manusia dibagi atas dua tahapan besar, yaitu tahapan perkiraan kebutuhan sumber daya manusia (*need forecasting*) dan perencanaan program (*program planning*). Menurut French dalam Suwatno dan Ekawati, perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi di masa yang akan datang. Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi saat ini, potensi sumber daya manusi organisasi, rancangan pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf dan lain- lain. Sedangkan perencanaan program dilakukan setelah selesainya perkiraan kebutuhan.¹⁹

- c. Menetapkan target dan mengidentifikasi berbagai masalah dan kebutuhan madrasah, dapat disebut sebagai pengendalian. Menurut Badrudin yang dikutip Ekawati, pengendalian adalah proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.²⁰
- d. Menetapkan kriteria dalam pengadaan dan rekrutmen personel baik untuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan maupun pegawai. Perencanaan rekrutmen berdasarkan evaluasi, data dan kebutuhan madrasah. Waktu

¹⁷ Wawancara dengan H. Taufan Firdaus, Lc. MA. sebagai kepala madrasah pada tanggal November 2019

¹⁸ Wheelen, T.L. dan Hunger, *Strategic Management and Business Policy: Achieveing Sustainability*, 13th ed, Harlow: Pearson Prentice Hall, 2012, h. 5.

¹⁹ Fitriyah Ekawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, h. 122.

²⁰ Fitriyah Ekawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, h. 123.

pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan menjelang tahun ajaran baru di bulan Juni dan Juli.

Menurut Hasibuan yang dikutip Ekawati, pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila karyawannya kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya.²¹

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan pengorganisasian dan manajemen sumber daya manusia di MA. Raudlatul Muta'allimin secara umum melibatkan hampir seluruh personel meliputi unsur guru, tenaga kependidikan, karyawan dan komite madrasah. Dalam pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

- a. Penempatan personel dalam tugas dan tanggung jawab pada tahun ajaran yang akan berjalan, dilaksanakan pada rapat perdana tahun ajaran baru dengan meminta kesiapan setiap personel yang ditunjuk dan meminta persetujuan seluruh anggota rapat.²²
- b. Pembuatan struktur organisasi. Dalam pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang, di MA. Raudlatul Muta'allimin dibuat struktur, yaitu mengorganisasikan personalia dalam kedudukan, wewenang, jabatan, pangkat, tanggung jawab dan semua yang melekat sehubungan dengan keadaan seseorang yang duduk pada struktur tertentu, terjadi perbedaan insentif antara struktur yang satu dengan yang lainnya.^{23,24} Struktur organisasi di lembaga pendidikan adalah pembagian tugas yang dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Penentuan struktur berkaitan dengan spesialisasi kerja agar pelaksanaannya dilakukan dengan profesional, tepat guna, efektif dan efisien²⁵. Struktur lembaga pendidikan dapat dibuat secara sederhana sesuai dengan target yang ingin dicapai.²⁶ Pembuatan struktur organisasi di MA. Raudlatul Muta'allimin dilakukan oleh kepala sekolah bekerjasama dengan wakil kepala bidang sarana dan pegawai tata usaha.²⁷

²¹ Fitriyah Ekawati, Manajemen Sumber Daya Manusia....., h. 123.

²² Wawancara dengan H. Taufan Firdaus, Lc. MA. sebagai kepala madrasah pada tanggal November 2019

²³ U. Saefullah, Manajemen Pendidikan Islam, h. 272.

²⁴ Amin Ridwan, "Peran Guru Agama Dalam Bimbingan Konseling Siswa Sekolah Dasar," *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 4, no. 1 (2017): 1–13.

²⁵ Rosyad, "Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Muhammadiyah Se-Kabupaten Indramayu. Al-Afkar."

²⁶ Khaeru Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h. 123.

²⁷ Dokumen Madrasah tahun 2019

c. Pembuatan program kerja dan pelaksanaannya.

Perumusan program kerja di MA. Raudlatul Muta'allimin yang seharusnya dilakukan oleh setiap personel yang bertugas, pada faktanya tidak semua personel mengerjakannya. Sebagian tugas perumusannya dilakukan oleh wakil kepala madrasah bidang kurikulum;²⁸ Adapun pelaksanaan semua tugas dan program kerja MA. Raudlatul Muta'allimin, masih dirasakan kurang maksimal, disebabkan berbagai kendala di antaranya karena keterbatasan dana, kurang disiplin dan kurang partisipasi dari beberapa orang guru dan siswa.²⁹

Menurut Hasibuan yang dikutip Ekawati, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggung jawabnya. Mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.³⁰

d. Pembinaan dan pengembangan personel

Dalam pembinaan dan pengembangan personel, kepala madrasah mengadakan berbagai pelatihan dan bimbingan bagi semua tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah. Pelatihan adalah adalah suatu kegiatan di sebuah instansi yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan instansi yang bersangkutan.³¹

Pelatihan yang diadakan di madrasah dipandu oleh pengawas madrasah Kecamatan Pacet ataupun nara sumber lainnya³². Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, di antaranya pelatihan tentang pembuatan administrasi guru, penggunaan media pembelajaran dan metode pendidikan. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Agama Kabupaten sering menyelenggarakan pembinaan dan pelatihan tapi hanya terbatas untuk kepala madrasah, bendahara, wakabid kurikulum dan operator;³³

e. Terkait aspek kompensasi bagi pegawai, kepala madrasah telah menyiapkan dana disesuaikan dengan kemampuan finansial madrasah dalam memberikan kompensasi kepada para pegawainya. Kompensasi berupa uang atau pun barang diberikan kepada pegawai dalam setiap kegiatan di luar tugas pokoknya, misalnya membimbing perlombaan siswa, penyelenggaraan dan keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan di madrasah atau di luar madrasah.³⁴

²⁸ Wawancara dengan Eulis Fitriyati S.Pd., wakil kepala bidang kurikulum pada tanggal 22 November 2019

²⁹ Wawancara dengan Hj. Nunung Nurhasanah, S.Ag., guru pada tanggal 25 November 2019

³⁰ Fitriyah Ekawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, h. 124.

³¹ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam.....* h. 281.

³² Ali Miftakhu Rosyad, "The IMPLEMENTASI NILAI-NILAI MULTIKULTURALISME MELALUI PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (THE IMPLEMENTATION OF MULTICULTURALISM VALUES THROUGH LEARNING OF ISLAMIC RELIGION EDUCATION)," *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 5, no. 1 (2019): 1-18.

³³ Wawancara dengan Siti Ulfah Sa'diyah, S.Pd., kepala TU dan guru pada tanggal 2 Desember 2019

³⁴ Wawancara dengan H. Taufan Firdaus, Lc. MA., Kepala Madrasah pada tanggal 2 Desember 2019

Menurut Hasibuan yang dikutip Ekawati, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation/ employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).³⁵

3. Evaluasi dan pengawasan

Kepala madrasah melakukan evaluasi dan pengawasan sudah sesuai dengan prosedur.

Evaluasi adalah menilai semua kegiatan untuk menemukan indikator yang menyebabkan berhasil atau gagalnya pencapaian tujuan.³⁶ Pengawasan adalah pengadaan penilaian dan koreksi terhadap segala hal yang telah dilakukan oleh para personel sehingga dapat diarahkan ke jalan yang benar sesuai dengan tujuan.

³⁷Pelaksanaan evaluasi dan pengawasan dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya:

- a. Mengontrol dan mengawasi setiap hari segala kegiatan yang berlangsung di madrasah baik di dalam kelas, di kantor dan di lingkungan madrasah, baik terkait kehadiran pegawai, aktivitas di kantor maupun kegiatan siswa di kelas dan di lingkungan madrasah.
- b. Melakukan supervisi yang pelaksanaannya disesuaikan dengan kesiapan pihak kepala madrasah dan guru-guru.
- c. Menyelenggarakan rapat bulanan untuk mengevaluasi program kerja setiap bidang, apakah dilaksanakan dengan baik atau tidak dan memusyawarahkan berbagai masalah dan kendala yang menghambat pelaksanaan tugas dan program.
- d. Menyelenggarakan rapat yang bersifat insidental, jika ada urusan mendesak yang harus segera dimusyawarahkan.

Kesimpulan

Manajemen pengorganisasian dan personalia di MA Raudlatul Muta'allimin dilaksanakan melalui perencanaan dengan menetapkan: 1) arah dan tujuan madrasah yang hendak dicapai pada tahun yang akan berjalan; 2) menetapkan target yang hendak dicapai; 3) mendata seluruh personel dan merumuskan siapa saja yang akan melaksanakan tugas-tugas di madrasah dengan mempertimbangkan bidang keahlian setiap personel; 4) menetapkan jabatan-jabatan prioritas sesuai kebutuhan di madrasah; 5) mengidentifikasi berbagai masalah dan kebutuhan madrasah; 6) menetapkan kriteria dalam rekrutmen personel baik untuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan maupun pegawai.

Pelaksanaan manajemen pengorganisasian dan personalia dengan pembuatan struktur organisasi, penempatan personel yang bertugas dan pembagian tugas dan program bagi setiap bidang. Adapun pengawasan dilakukan

³⁵ Fitriyah Ekawati, Manajemen Sumber Daya Manusia..., h. 123-124

³⁶ U. Saefullah, Manajemen Pendidikan Islam,.... h. 40.

³⁷ U. Saefullah, Manajemen Pendidikan Islam,.... h.38.

secara intensif, baik monitoring harian, supervisi, rapat bulanan dan rapat yang bersifat insidental.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Iis. "Otonomi Daerah Dan Implikasinya Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah." *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 1, no. 1 (2014): 39-49.
- Hakim, Abdul. "Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)." *Semarang: Press Digimedia*, 2014.
- Hasibuan, Melayu S P. "Manajemen Sumber Daya Manusia, PT BumiAksara." *Jakarta Herbyantoro Adiwijaya*, 2011.
- Ridwan, Amin. "Peran Guru Agama Dalam Bimbingan Konseling Siswa Sekolah Dasar." *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 4, no. 1 (2017): 1-13.
- Rosyad, Ali Miftakhu. "Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Muhammadiyah Se-Kabupaten Indramayu. Al-Afkar." *Journal for Islamic Studies* 4 (n.d.).
- . "The IMPLEMENTASI NILAI-NILAI MULTIKULTURALISME MELALUI PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (THE IMPLEMENTATION OF MULTICULTURALISM VALUES THROUGH LEARNING OF ISLAMIC RELIGION EDUCATION)." *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 5, no. 1 (2019): 1-18.
- Ujang Saefullah, Ujang. *Manajemen Pendidikan Islam*. Pustaka Setia, 2012.
- Afandi, Muhammad (2009). *Perencanaan Pembelajaran Pendidikan*, Purwokerto: Khazanah Pendidikan.
- Akyuni, Qurrata. (2018). Pengorganisasian dalam Pendidikan Islam, *Serambi Tarbawi: Jurnal studi, riset dan pengembangan Pendidikan Islam*, 10 (2).
- Dokumen Madrasah tahun 2019
- Hakim, Abdul. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Semarang: EF Press Digimedia.
- Hasibuan, Malayu SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Manda. (2016). Fungsi Pengorganisasian dan Evaluasi Peserta didik, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1 (1).
- Rifa'I, Muhammad, dan Fadhli, Muhammad. (2013). *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media.
- Sarinah. (2017). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish.
- Saefullah, U. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*, cet.II, Bandung: Pustaka Setia.
- Umam, Khaeru. (2010). *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gelora Aksara.
- Wheelen, T.L. dan Hunger. (2012). *Strategic Management and Business Policy: Achieveing Sustainability*, 13th ed, Harlow: Pearson Prentice Hall.