

Pemberdayaan dan Pengorganisasian Sumber Daya Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyah)

Selva Susila Oktoberia^{*1}, Muhammad Alawilhuda²

Pascasarjana UIN Palangkaraya, Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia^{1,2}

*Email:

selvasusilaoktoberia.pasca2410130428@iain-palangkaraya.ac.id; radenmashuda45@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 26-05-2025
Disetujui 27-05-2025
Diterbitkan 29-05-2025

ABSTRACT

Islamic education has a strategic role in building quality human resources, both in intellectual and spiritual aspects. This article discusses the empowerment and organization of Islamic education resources as an effort to increase the effectiveness and efficiency in organizing education. This study examines various empowerment strategies including optimizing educators, managing the curriculum, and utilizing technology in learning. The organization of Islamic education resources based on collaboration between educational institutions, the community, and the government is also the focus of this study. The results of the study indicate that structured empowerment of Islamic education resources can significantly improve the quality of education. The conclusion of this study emphasizes the importance of synergy between various stakeholders to create a competitive and sustainable Islamic education system.

Keywords: Empowerment, Organization, Resources, Islamic Education.

ABSTRAK

Pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam aspek intelektual maupun spiritual. Artikel ini membahas pemberdayaan dan pengorganisasian sumber daya pendidikan Islam sebagai upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan. Penelitian ini mengkaji berbagai strategi pemberdayaan termasuk optimalisasi tenaga pendidik, pengelolaan kurikulum, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Pengorganisasian sumber daya pendidikan Islam yang berbasis kolaborasi antara institusi pendidikan, masyarakat, dan pemerintah turut menjadi fokus dalam kajian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya pendidikan Islam yang terstruktur dapat meningkatkan mutu pendidikan secara signifikan. Kesimpulan dari kajian ini menekankan pentingnya sinergi antara berbagai pemangku kepentingan untuk menciptakan sistem pendidikan Islam yang berdaya saing dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Pengorganisasian, Sumber Daya, Pendidikan Islam.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Selva Susila Oktoberia, & Muhammad Alawilhuda. (2025). Pemberdayaan dan Pengorganisasian Sumber Daya Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyah). Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(3), 605-616. <https://doi.org/10.63822/kd5yba25>

PENDAHULUAN

Pendidikan bagi kehidupan umat manusia di muka bumi termasuk bangsa Indonesia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa adanya pendidikan, manusia tidak akan dapat hidup dan berkembang dan mustahil untuk bisa menggapai cita-cita dan tujuan hidup. Itulah pentingnya pendidikan dalam tatanan hidup manusia (DD Alija Ariansyah, Sri Wulandari Agustin, 2021).

Sumber daya manusia menjadi subjek yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat berkontribusi dengan optimal terhadap keberlanjutan organisasi atau lembaga pendidikan (Hutapea Dkk, 2023).

Pada lembaga pendidikan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kualitas pendidikan suatu bangsa, tanpa sumber daya manusia yang kompetitif maka lembaga pendidikan akan mengalami kemunduran karena adanya ketidak mampuan dalam menghadapi pesaing. Permasalahan yang terletak pada saat ini yaitu masih banyaknya sumber daya manusia yang bagus yang sebenarnya memiliki kompetensi dilembaga pendidikan tersebut namun kurang diberdayakan, kurang *upgrade* kemampuan pada sumber daya manusia khususnya lembaga pendidikan islam (Fairuz Bilah Izzah Hazwani, 2022).

Lembaga pendidikan Islam diharapkan dapat memperdayakan dan menghasilkan sumber daya manusia Islami sehingga menghasilkan alumni yang bermutu dengan memiliki wawasan ilmu pengetahuan, skill dan punya bekal iman takwa yang dapat diterapkan berdasarkan nilai-nilai agama, moral, serta akhlak mulia sesuai dengan norma aturan agama maupun pemerintah (DD Alija Ariansyah, Sri Wulandari Agustin, 2021).

Pemberdayaan yang berawal dari dalam diri seseorang bertolak dari asumsi bahwa setiap manusia ataupun masyarakat telah memiliki potensi yang ada didalam dirinya dan perlu ditampakkan dan dikembangkan. Pemberdayaan sumber daya manusia (*Empowering of human resources* atau *empowering resources*) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting karena sumber daya manusia harus mampu berperan dalam menterjemahkan dan pengorganisasian daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan di lembaga pendidikan (Nazirwan, 2020).

Pengorganisasian dalam pendidikan adalah usaha untuk mengkoordinasikan sumber daya manusia dan non-manusia yang dibutuhkan ke dalam satu kesatuan untuk menjalankan kegiatan sebagaimana telah dijadwalkan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan kata lain, pemberdayaan dan pengorganisasian adalah satu kesatuan dalam kegiatan manajerial untuk membangun organisasi yang diberi tugas melaksanakan rencana yang telah ditentukan guna mencapai tujuannya (Moh. Nawawi, Milatul Fatkhiyah, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang dilaksanakan dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari observasi, dokumentasi dan wawancara dengan tenaga pendidik di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyah. Analisis keabsahan data yang diperoleh dilakukan triangulasi data, metode penelitian kualitatif disebut juga metode penelitian naturalistik karena dilakukan pada kondisi yang alamiah. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi data, analisis data bersifat induktif atau kualitatif.

HASIL PEMBAHASAN

A. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan berasal dari kata *power* yang artinya energi, kekuatan dan kemampuan. Pemberdayaan atau *empower* mengandung dua makna. Pengertian pertama diartikan sebagai memberi kekuasaan, mengalihkan kekuasaan, atau mendelegasikan kewenangan kepada pihak lain. Sedangkan pengertian yang kedua diartikan sebagai upaya memberikan kemampuan atau pemberdayaan. Pemberdayaan adalah suatu proses membantu orang lain untuk mengambil keputusan atau melakukan tindakan untuk diri sendiri atau organisasi sesuai dengan kemampuannya dalam segala faktor yang mempengaruhi pekerjaan (Nazirwan, 2020).

Menurut Amirudin Idris mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia (*Empowerment of Human Resources*) adalah kegiatan memberdayakan daya manusia dapat melalui kemampuan, wewenang, kepercayaan serta tanggung jawab dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja yang ada dalam diri manusia sebagaimana yang diharapkan dalam lembaga pendidikan. Sedangkan menurut Pranaka mengemukakan strategi pemberdayaan sumber daya manusia adalah susunan rencana yang sistematis dalam membina serta mendayagunakan kemampuan dalam diri manusia (Kurniawati, 2019).

Proses pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilihat pada Bagan berikut: (Nazirwan, 2020).

1. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di sekolah merupakan langkah kritis dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki tenaga kerja yang memadai dan berkualitas untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Proses perencanaan ini melibatkan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, penentuan jumlah, jenis personel yang diperlukan, pengembangan strategi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan personel yang sesuai dengan kebutuhan dan visi misi sekolah (Nasir Dkk, 2023).

Perencanaan sumber daya manusia di sekolah adalah suatu proses sistematis untuk memperkirakan kebutuhan pegawai di sekolah seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan lainnya serta ketersediaan pada masa yang akan datang, baik kuantitas, kualitas dan jenisnya. Dengan adanya perencanaan yang dilakukan oleh departemen khusus dalam bagian perencanaan sumber daya manusia di sekolah dapat menetapkan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan aktivitas yang lain dalam upaya pemenuhan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah (Hutapea Dkk, 2023).

Identifikasi kebutuhan sumber daya manusia diawali dengan menganalisis tujuan pendidikan jangka panjang dan jangka pendek yang ingin dicapai oleh sekolah. Langkah ini mencakup pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, arah pengembangan kurikulum, program ekstrakurikuler, serta kebijakan-kebijakan khusus yang mungkin mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia. Selanjutnya sekolah perlu mengevaluasi komposisi staf saat ini termasuk menilai keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh staf pendidik dan non-pendidik (Nasir Dkk, 2023).

Identifikasi kebutuhan pegawai baru di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyahyah bisa dilakukan sesuai kebutuhan lembaga, sebagai berikut.

a) Analisis kebutuhan madrasah

- Meninjau apakah tenaga pendidik dan kependidikan yang ada sudah cukup untuk menangani tugas-tugas yang ada.
- Periksa posisi yang kosong atau akan kosong (karena pensiun, mutasi, atau alasan lain).

- Jika madrasah membuka program baru atau menambah jumlah peserta didik mungkin dibutuhkan pegawai tambahan.
 - b) Tinjauan kinerja pegawai yang ada
 - Apakah pegawai yang ada sudah bekerja dengan optimal atau merasa kewalahan dengan beban kerja.
 - Apakah keterampilan dan keahlian pegawai yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan madrasah.
 - c) Formasi pegawai
 - Menentukan berapa pegawai baru yang dibutuhkan.
 - Memastikan jabatan yang dibutuhkan jelas, seperti tenaga pendidik (guru), staf administrasi, tenaga kebersihan, atau petugas lainnya.
 - Menentukan kualifikasi minimal, kompetensi, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.
 - d) Persetujuan dan anggaran
 - Mengajukan usulan kebutuhan pegawai baru kepada kepala madrasah atau yayasan.
 - Memastikan anggaran untuk penggajian dan pelatihan pegawai baru.
- Kualifikasi calon pelamar tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyah, yang harus dimiliki:
- a) Keahlian pedagogik (keterampilan mengajar)
 - Mampu menyusun RPP, silabus, dan bahan ajar sesuai kurikulum.
 - Menguasai berbagai metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif.
 - Mampu membuat dan menerapkan instrumen penilaian hasil belajar.
 - Mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan.
 - b) Keahlian profesional (kompetensi bidang studi)
 - Menguasai materi pelajaran yang diajarkan sesuai bidang studi.
 - Memahami kurikulum pendidikan nasional dan kekhasan madrasah.
 - Mampu menggunakan teknologi pembelajaran seperti presentasi, aplikasi edukasi, dan e-learning.
 - c) Keahlian kepribadian (soft skills)
 - Mampu berkomunikasi dengan jelas, sabar, dan menghargai peserta didik.
 - Mampu menjadi teladan dalam kedisiplinan dan etos kerja.
 - Mampu menghadirkan pembelajaran yang menarik dan tidak monoton.
 - Mampu bekerja sama dengan sesama guru, staf, dan wali murid.
 - d) Keahlian sosial dan religius
 - Memiliki pemahaman agama Islam yang baik dan mampu menjadi teladan dalam akhlak.
 - Mampu membangun hubungan baik dengan peserta didik, orang tua, dan masyarakat sekitar.
 - Mampu membimbing dan memberikan motivasi kepada siswa.
 - e) Kualifikasi tambahan (jika dibutuhkan)
 - Jika memungkinkan memiliki sertifikat pendidik sesuai bidangnya.
 - Diutamakan memiliki pengalaman mengajar, terutama di lingkungan madrasah.
 - Mampu membina kegiatan tambahan seperti tahfidz, seni, olahraga, atau keterampilan lainnya.

2. Rekrut sumber daya manusia

Rekrutmen merupakan tahapan awal dalam menarik calon yang potensial untuk mengisi posisi yang tersedia di sekolah. Proses ini melibatkan upaya untuk mengidentifikasi, menarik, dan menyeleksi individu yang memiliki potensi untuk menjadi anggota berharga dalam komunitas pendidikan. Sekolah perlu menentukan metode rekrutmen yang paling sesuai dengan kebutuhan dan visi misi mereka. Ini dapat mencakup pemanfaatan sumber daya daring, penggunaan papan pengumuman pekerjaan, partisipasi dalam pameran pendidikan atau karier, dan kolaborasi dengan lembaga pendidikan atau organisasi terkait (Nasir Dkk, 2023).

Rekrutmen menurut Mathis dan Jakson (2001) adalah suatu proses yang dilakukan untuk menghasilkan tenaga pekerja yang berkualifikasi pada bidangnya yang akan dipekerjakan di suatu perusahaan atau lembaga (Mukminin Dkk, 2019).

Dalam proses rekrutmen pesan yang disampaikan oleh sekolah harus mencerminkan budaya, nilai-nilai, dan visi misi lembaga. Hal ini akan membantu menarik individu yang tidak hanya memiliki keterampilan yang sesuai tetapi juga berbagi nilai dan tujuan sekolah. Rekrutmen yang efektif membutuhkan perencanaan yang cermat dan strategi yang tepat (Nasir Dkk, 2023).

Proses perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyah yaitu:

- a) Identifikasi posisi Pegawai
 - Menentukan Posisi yang dibutuhkan (guru mata pelajaran, tenaga administrasi, dll).
 - menetapkan kualifikasi, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan.
 - Sesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran madrasah.
- b) Pengumuman perekrutan
 - menggunakan berbagai media seperti website madrasah, media sosial, papan pengumuman, atau grup komunitas pendidikan.
 - mencantumkan posisi, kualifikasi, syarat, dan batas waktu pendaftaran.
 - Menentukan sistem penerimaan berkas (online atau offline).

3. Seleksi sumber daya manusia

Seleksi sumber daya manusia di sekolah merupakan proses penentuan individu yang paling cocok dengan persyaratan jabatan yang tersedia. Langkah pertama dalam seleksi adalah menetapkan kriteria yang jelas untuk calon yang diinginkan. Ini melibatkan identifikasi keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan posisi tertentu (Nasir Dkk, 2023).

Siagian (1994) menyebutkan bahwa seleksi adalah langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan dan menentukan pelamar mana yang akan diterima dan yang akan ditolak (Mukminin Dkk, 2019).

Proses seleksi melibatkan pengumpulan aplikasi, wawancara, dan uji keterampilan atau pengetahuan sesuai kebutuhan jabatan. Wawancara adalah kesempatan untuk lebih mendalam mengevaluasi kepribadian, motivasi, dan keterampilan interpersonal calon. Uji keterampilan atau pengetahuan dapat mencakup tes tertulis, presentasi, atau latihan simulasi yang relevan dengan tugas yang akan diemban (Nasir Dkk, 2023).

Pemilihan calon dilakukan berdasarkan penilaian yang komprehensif terhadap kesesuaian mereka dengan kebutuhan dan nilai-nilai sekolah. Penting untuk menciptakan proses seleksi yang adil, transparan,

dan objektif untuk memastikan bahwa individu yang terpilih benar-benar memenuhi standar yang diinginkan (Nasir Dkk, 2023).

Proses penyeleksian calon tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyah yaitu:

- a) Seleksi administrasi
 - Pemeriksaan kelengkapan dokumen seperti surat lamaran, CV, ijazah, transkrip nilai, dan sertifikat pendukung.
 - Memastikan pelamar memenuhi persyaratan seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keterampilan.
- b) Tes kompetensi
 - Tes tertulis untuk mengukur pemahaman calon pegawai tentang bidang pekerjaannya.
 - Tes microteaching untuk menilai kemampuan mengajar, penguasaan materi, dan interaksi dengan peserta didik.
 - Tes keterampilan teknis untuk posisi tertentu seperti operator, administrasi, atau bagian IT.
- c) Wawancara
 - Wawancara teknis untuk menguji pemahaman calon pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab posisi yang dilamar
 - Wawancara kepribadian untuk menilai komunikasi, motivasi, etika, dan kesesuaian dengan budaya madrasah.
 - Wawancara keislaman untuk mengukur pemahaman dan penerapan nilai-nilai islam dalam pekerjaan sehari-hari.
- d) Uji Praktik (jika diperlukan)
 - Simulasi mengajar untuk posisi guru calon pegawai diminta mengajar di kelas dengan penilaian langsung
 - Tugas praktis untuk posisi administrasi atau staf teknis, bisa dilakukan simulasi pekerjaan sesuai bidang.
- e) Keputusan akhir dan pengumuman
 - Rapat penilaian hasil tes dan wawancara bersama tim seleksi.
 - Pemilihan calon pegawai yang paling memenuhi kualifikasi dan memiliki potensi.
 - Pengumuman resmi hasil seleksi melalui media yang digunakan dalam pengumuman perekrutan.

4. Orientasi sumber daya manusia

Para tenaga yang terpilih wajib diberi orientasi karena pekerjaan baru itu sulit dan membuat frustrasi. Tanpa orientasi yang cukup potensial sumber daya manusia ini akan kehilangan antusiasme dan usaha sejak awal mereka memasuki lembaga. Orientasi di sekolah biasanya mencakup orientasi administratif dan orientasi fungsional. Orientasi administratif berkaitan dengan tata cara administratif yang dibakukan dalam lembaga. Sedangkan orientasi fungsional lebih diarahkan pada penguatan kesiapan akan tugas spesifik yang terkait dengan pekerjaan.

Setelah calon tenaga pendidik dan kependidikan diterima di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyah maka dilakukan orientasi yaitu:

- a) Pengenalan visi, misi, dan nilai madrasah
 - Menjelaskan tujuan besar madrasah dan peran pegawai dalam mencapainya.

- Menekankan pentingnya penerapan ajaran islam dalam proses pendidikan dan interaksi sehari-hari.
- Mengenalkan norma, etika, dan tata tertib yang diterapkan di madrasah.
- b) Pengenalan struktur organisasi
 - Memperkenalkan kepala madrasah, wakil, koordinator, dan staf lainnya.
 - Menjelaskan peran masing-masing bagian agar pegawai baru paham jalur koordinasi.
 - Memberikan pemahaman tentang mekanisme pelaporan dan evaluasi kerja.
- c) Pengenalan lingkungan kerja
 - Memperlihatkan ruang kelas, kantor, perpustakaan, ruang guru, dan fasilitas pendukung lainnya.
 - Memberikan informasi tentang penggunaan alat-alat pembelajaran dan administrasi.
- d) Pemaparan kebijakan dan aturan madrasah
 - Menjelaskan aturan jam kerja, absensi, dan tata tertib pegawai.
 - Memperkenalkan kurikulum yang diterapkan seperti metode pembelajaran, dan sistem evaluasi.
 - Memastikan pegawai memahami sistem penilaian kinerja dan evaluasi berkala.
- e) Pendampingan atau mentoring
 - Memperkenalkan pegawai senior untuk membimbing pegawai baru selama masa adaptasi.
- f) Tugas awal dan umpan balik
 - Pemberian tugas atau tanggung jawab sesuai posisi yang diemban.
 - Melakukan evaluasi kinerja awal dan memberikan masukan untuk perbaikan dan pengembangan.

5. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah merujuk pada serangkaian kegiatan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan staf Pendidikan. Ini mencakup berbagai pendekatan dan strategi untuk mendukung pertumbuhan profesional, peningkatan kinerja, dan pemberdayaan individu agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan pendidikan sekolah (Nasir Dkk, 2023).

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dengan berbagai metode termasuk lokakarya, seminar, pelatihan online, atau mentoring. Pengalaman pembelajaran yang interaktif, relevan, dan langsung dapat diaplikasikan di lingkungan kerja menjadi kunci dalam kesuksesan pelatihan dan pengembangan (Nasir Dkk, 2023).

Program pelatihan dan pengembangan ini harus dirancang sesuai dengan kebutuhan dan prioritas sekolah, sehingga setiap staf dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Selain itu, sekolah juga perlu mempertimbangkan program mentoring dan pembinaan untuk mendukung pengembangan karyawan. Mentorship dapat menjadi sarana yang efektif untuk mentransfer pengetahuan dan pengalaman dari staf berpengalaman kepada staf yang baru atau kurang berpengalaman (Nasir Dkk, 2023).

Program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyah yaitu:

- a) Pelatihan kompetensi pedagogik (tenaga pendidik)
 - Pelatihan metode pembelajaran aktif seperti pembelajaran berbasis proyek, dan diskusi.
 - Pengelolaan kelas efektif untuk meningkatkan keterampilan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menyenangkan.
 - Pelatihan penyusunan instrumen penilaian yang objektif dan berbasis kompetensi.
- b) Pelatihan kompetensi profesional

- Pelatihan workshop untuk memperkaya pemahaman tenaga pendidik tentang materi yang diajarkan sesuai kurikulum.
- Pelatihan penggunaan media digital, aplikasi pembelajaran online, dan pembuatan materi interaktif.
- Pelatihan penyusunan RPP, modul pembelajaran, dan bahan ajar inovatif.
- c) Pelatihan kompetensi sosial dan komunikasi
 - Melatih keterampilan dalam membangun relasi yang baik dengan peserta didik dan orang tua.
 - Pelatihan untuk memperkuat koordinasi dan kolaborasi antar guru dan staf madrasah.
- d) Pembinaan spiritual dan keislaman
 - Melibatkan pegawai dalam kegiatan seperti pengajian, shalat berjamaah, dan pembinaan spiritual lainnya.
 - Menekankan pentingnya menjadi teladan bagi peserta didik dalam sikap dan perilaku sehari-hari.
- e) Pelatihan administrasi (tenaga kependidikan)
 - Melakukan pelatihan pengelolaan data, penyusunan laporan, dan dokumentasi kegiatan.
- f) Pelatihan berbasis *life skill* (Untuk Semua Pegawai)
 - Pelatihan *Public Speaking* untuk meningkatkan kepercayaan diri dalam menyampaikan materi atau ide di hadapan umum.
- g) Pelatihan dan pengembangan
 - Pelatihan teknis seperti mengadakan pelatihan tentang penggunaan teknologi pembelajaran atau sistem administrasi madrasah.
 - Pengembangan kompetensi seperti mengadakan workshop atau pelatihan terkait metode mengajar, pembinaan karakter, atau manajemen kelas.

6. Kompensasi

Konsep dasar kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang dirancang untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dalam bentuk gaji, tunjangan, dan insentif sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan dalam mendukung tujuan organisasi. Tujuan dari pemberian kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berkualitas tinggi serta meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, tujuan lain dari pemberian kompensasi adalah untuk memastikan bahwa karyawan diberikan balas jasa yang adil dan setimpal dengan kontribusi dan kinerja yang telah diberikan (Hutapea Dkk, 2023).

Sistem pemberian kompensasi untuk pegawai baru di Madrasah PKPPS Al-Falahiyyah dilakukan dengan adil dan transparan yaitu:

- a) Gaji pokok
 - Didasarkan pada kualifikasi seperti tingkat pendidikan, masa kerja dan jabatan
- b) Tunjangan
 - Tunjangan kinerja berdasarkan capaian kerja pegawai
 - Tunjangan transportasi jika pegawai berasal dari luar daerah atau memiliki jarak tempuh yang jauh.
 - Tunjangan kesejahteraan seperti tunjangan makan atau kesehatan (jika memungkinkan).
 - Tunjangan sertifikasi jika guru sudah memiliki sertifikat pendidik profesional.
- c) Insentif tambahan
 - Insentif prestasi untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki inovasi dalam pembelajaran atau kontribusi besar dalam kegiatan madrasah.
 - Insentif kehadiran untuk pegawai yang hadir penuh dan tepat waktu.

7. Evaluasi kinerja sumber daya manusia

Evaluasi kinerja sumber daya manusia di sekolah adalah suatu proses sistematis yang melibatkan pengukuran dan penilaian terhadap kontribusi, kinerja, dan pencapaian individu dalam konteks lingkungan Pendidikan. Tujuan utama dari evaluasi kinerja SDM adalah untuk meningkatkan efektivitas, membimbing pengembangan, dan memberikan umpan balik konstruktif yang dapat membantu mencapai tujuan pendidikan lembaga tersebut (Nasir Dkk, 2023).

Menurut Gomes (2003:14) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa adapun kriteria yang menjadi pertimbangan mengukur kinerja sumber daya manusia dalam bidang pendidikan berdasarkan Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pengetahuan pekerjaan, Kreatifitas, Kerja sama, Inisiatif dan Kualitas pribadi (Hutapea Dkk, 2023).

Salah satu aspek penting dari evaluasi kinerja sumber daya manusia adalah pengembangan kriteria evaluasi yang jelas dan relevan. Kriteria ini harus mencerminkan tujuan dan visi misi sekolah serta tugas dan tanggung jawab spesifik dari berbagai posisi di dalamnya. Misalnya, kriteria untuk evaluasi seorang guru dapat mencakup aspek pengajaran, keterlibatan dengan siswa, pengembangan kurikulum, dan kolaborasi dengan sesama staf (Nasir Dkk, 2023).

Evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah PKPPS Al- Falahiyyah dilakukan dari berbagai aspek agar terstruktur dan berkelanjutan untuk memastikan kualitas pembelajaran dan pengelolaan berjalan optimal.

- a) Aspek pedagogik (khusus tenaga pendidik)
 - Kemampuan menyusun RPP dan perangkat pembelajaran.
 - Kualitas penyampaian materi di kelas.
 - Penggunaan metode pembelajaran yang inovatif.
 - Kemampuan mengelola kelas dan membangun hubungan dengan peserta didik.
 - Pembuatan dan penilaian tugas serta evaluasi hasil belajar peserta didik.
- b) Aspek profesionalisme
 - Disiplin waktu dan kehadiran.
 - Tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban.
 - Kemampuan bekerja sama dalam tim.
 - Inisiatif dan kreativitas dalam bekerja.
- c) Aspek administratif (khusus tenaga kependidikan)
 - Ketepatan dan kerapian dalam pengelolaan data dan dokumen.
 - Pelayanan kepada peserta didik, guru, dan orang tua atau wali peserta didik.
 - Kemampuan mengoperasikan perangkat teknologi (jika dibutuhkan).
- d) Aspek kepribadian dan sosial
 - Etika dan sikap dalam berkomunikasi.
 - Kemampuan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.
 - Peran aktif dalam kegiatan madrasah dan pengembangan lingkungan kerja.

B. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Istilah organisasi secara etimologi berasal dari bahasa latin *organum* yang berarti alat. Sedangkan *organize* (bahasa inggris) berarti mengorganisasikan yang menunjukkan tindakan atau usaha untuk

mencapai sesuatu. *Organizing* (pengorganisasian) menunjukkan sebuah proses untuk mencapai sesuatu (Imam Subekti, 2022).

Menurut Sp Hasibuan pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktifitas, menyediakan alat-alat yang diperlukan dan menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas tersebut (Moh. Nawawi, Milatul Fatkhayah, 2024).

Sedangkan menurut George R. Terry pengorganisasian adalah penentuan, pengelompokan dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Penempatan orang-orang (pegawai), penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan (Zulkifly A. Lasena, 2024).

Menurut Ernes Dale dalam Jurnal Pengorganisasian dalam pendidikan islam memberikan pengorganisasian sebagai sebuah proses yang berlangkah jamak. Proses pengorganisasian itu sebagai berikut: (Moh. Nawawi, Milatul Fatkhayah, 2024).

- a) Perincian pekerjaan yaitu menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Pembagian kerja yaitu membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perseorangan atau kelompok. Perlu diperhatikan bahwa orang-orang yang akan diserahi tugas harus didasarkan pada kualifikasi tidak dibebani terlalu berat dan juga tidak terlalu ringan.
- c) Penyatuan pekerjaan yaitu menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien. Pengelompokan tugas yang saling berkaitan jika organisasi sudah membesar atau kompleks dan penyatuan kerja ini biasanya disebut departementalisasi.
- d) Koordinasi pekerjaan yaitu menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam suatu kesatuan yang harmonis. Pada setiap orang dan setiap bagian melaksanakan pekerjaan atau aktivitas kemungkinan timbul konflik di antara anggota dan mekanisme pengkoordinasian memungkinkan setiap anggota organisasi untuk tetap bekerja efektif.
- e) Monitoring dan Reorganisasi yaitu melakukan monitoring dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas. Karena pengorganisasian merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Diperlukan penilaian ulang terhadap keempat langkah sebelumnya secara terprogram atau berkala untuk menjamin konsistensi, efektif, dan efisien dalam memenuhi kebutuhan

KESIMPULAN

Pemberdayaan dan pengorganisasian sumber daya pendidikan Islam merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya ini mencakup optimalisasi berbagai sumber daya baik manusia, material, maupun finansial, guna menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif. Pemberdayaan dilakukan melalui peningkatan kompetensi pendidik, pemanfaatan teknologi, serta pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai. Sementara itu, pengorganisasian sumber daya menitikberatkan pada perencanaan, koordinasi, dan evaluasi yang sistematis agar pendidikan Islam dapat berjalan secara efisien dan

berkelanjutan. Dengan pengelolaan yang baik pendidikan Islam diharapkan mampu menjawab tantangan zaman serta mencetak generasi yang unggul secara intelektual dan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- DD Alija Ariansyah, Sri Wulandari Agustin, E. L. (2021). Strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan islam di masa pandemi covid 19. *Jurnal Pendidikan Indonesia (Japendi)*, 2(7), 1169–1176.
- Fairuz Bilah Izzah Hazwani. (2022). Strategi pemberdayaan sumber daya manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo. *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(1), 42–50. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.42.-50>
- Hutapea, B. N. B., Suparmi, R. S. Y. Z. S. P., Faliza, P. N. R. N., Safii, F. I. S. W. M., & Saddia, S. F. F. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Imam Subekti. (2022). Pengorganisasian dalam pendidikan. *Tanjak: Journal of Education and Teaching*, 3(1), 19–29.
- Kurniawati, L. (2019). Kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan sumber daya manusia di SD Djama'atul Ichwan Surakarta. *Jurnal Pendidikan IPS*, 9(2), 131–140.
- Moh. Nawawi, Milatul Fatkhiyah, S. (2024). Manajemen pengorganisasian dalam pendidikan islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 22–33.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. I. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. UNY Press.
- Nasir, Rasid, Abubakar, Lilianti, Adam, Ika Yani, M., & Arham, Basman, Hamriani. HB, Ritme, Suaib, Sukmawati, Asrah Usman, Hartati, Syamsuriadi, Besse Rismawati, Syamsul Rahmat, Fatimah, Nasrul, M. Sahur Haryum, Asdar, Nurlaela, Fitriani, Joardin, Junawati, Hidayat Mushlihah, Andi Nurdianah, Kasim, Suarni, Supr, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia di sekolah: strategi, tantangan, dan solusi untuk pendidikan yang sukses*. CV. Mega Press Nusantara Alamat.
- Nazirwan. (2020). Pemberdayaan sumber daya manusia studi kasus pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan Guru*, 1(2), 41–62.
- Zulkifly A. Lasena, N. D. A. S. (2024). Perencanaan, pengorganisasian, mengerakkan dan mengontrol sumber daya manusia. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Pendidikan*, 1(2).