



Model Sekolah Efektif pada Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia

Musli

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Jl Jambi-Muaro Bulian KM. 16 .Simpang Sungai Duren, Jambi Luar Kota, Jambi, 36363, Indonesia

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap proses penerapan manajemen madrasah menjadi sekolah efektif. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia (MAN IC) Jambi menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data meliputi pengamatan, wawancara mendalam, dan kajian dokumen. Sementara subjek penelitiannya terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah/madrasah efektif diterapkan dengan cara 1) konsisten dalam mewujudkan visi dan misi, 2) kondusifitas lingkungan sekolah, 3) kepemimpinan sekolah yang kuat, 4) adanya sistem penghargaan, 5) sistem pendelagasian, 6) dukungan masyarakat, 7) penerapan strategi pembelajaran yang inovatif serta didukung dengan penerapan manajemen sumberdaya manusia secara efektif. Kendala dan tantangan sekolah diantaranya adalah persoalan birokrasi dalam pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana, penganggaran dari Kementerian Agama, demikian mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Sekolah efektif, madrasah aliyah negeri, manajemen sumberdaya manusia,

Abstract. The Model of Effective School at State Islamic Senior High School Cendekia. This study aims at revealing the process of applying *madrasah* management to be an effective school. This research was conducted at State Islamic Senior High School Cendekia (MAN IC) using a qualitative descriptive approach, while data collection techniques consist of observation, in-depth interviews, and document review. Informant of the study are the headmaster, teachers and staff. The results revealed that the *Madrasah* is managed effeetively by some efforts, they are 1) consistent in realizing the vision and mission, 2) conduciveness of the school environment, 3) strong school leadership, 4) the existence of a reward system, 5) the delegation systems, 6) the community support, 7) and the innovative strategies of learning as well as effective human resource management. The constraints and challenges in realizing of effective schools including bureaucratic problems, particurally in meeting the needs of facilities and budgeting from the Ministry of Religious Affairs. Likewise, the quality of Madrasah staff.

Katakunci: effective school, State Islamic senior high school, human resources management

1. Pendahuluan

Sekolah merupakan sebuah sistem yang memiliki tujuan.berkaitan dengan

upaya mewujudkan tujuan tersebut, serangkaian masalah dapat muncul. Masalah-masalah daapat dikelompokkan sesuai dengan tugas-tugas administratif yang menjadi tanggung jawab administrator sekolah. Dalam rangka melaksanakan tugas-tugas yang dikelompokkan sebagai substansi dalam sekolah tersebut, digunakan suatu

*Penulis korespondensi:
e-mail: musli.mpd71@uinjambi.ac.id

pendekatan administratif tertentu yang disebut juga manajemen. Manajemen merupakan proses pendayagunaan semua sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Pendayagunaan semua sumber daya tersebut melalui tahapan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan (Bafadhhal, 2008). Para pakar pendidikan seperti Sergiovani mendefinisikan bahwa manajemen sebagai *process of working with and through other to accomplish organizational goals efficiently* (Sergiovanni 2001), yaitu proses kerja dengan dan melalui atau mendayagunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Manajemen sekolah pada dasarnya merupakan aplikasi dari ilmu manajemen dalam kegiatan persekolahan. Manakala kegiatan persekolahan dikelola secara baik, maka tujuan sekolah yang diharapkan dapat tercapai secara efektif. Dalam mengelola sekolah diperlukan landasan-landasan yang dapat dijadikan dasar dalam proses pengelolaan sehingga dapat mencapai tujuan. Setiap manajer sekolah dalam pelaksanaan tugasnya, aktivitasnya dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan harus melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan baik. Suyanto menjelaskan bahwa usaha meningkatkan efektivitas sekolah juga dapat dilakukan dengan mengaplikasikan empat teknik, yaitu:

- a. *School review*, yakni suatu proses dimana seluruh komponen sekolah bekerja sama khususnya dengan orang tua dan tenaga profesional untuk mengevaluasi dan menilai efektivitas sekolah serta mutu lulusan;
- b. *Benchmarking*, yakni kegiatan untuk menetapkan target yang akan dicapai dalam suatu periode tertentu;
- c. *Quality assurance*, merupakan teknik untuk menentukan bahwa proses pendidikan telah berlangsung sebagaimana seharusnya. Informasi yang akan dihasilkan menjadi umpan balik bagi sekolah dan memberikan jaminan

bagi orang tua bahwa sekolah senantiasa memberikan pelayanan terbaik;

- d. *Quality control* merupakan suatu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas output yang tidak sesuai dengan standard (Suyanto, 2000).

Permasalahan pendidikan yang terjadi di Indonesia bukan semata-mata karena proses teknis pendidikannya di lapangan, akan tetapi perlu ditelusuri juga hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pendidikan tersebut, seperti iklim politik (Tilaar, 2004) manajemen, pengelolaan sumberdaya pendidikan, maupun operasional atau aktualisasi kebijakan dan konsep pendidikan di lapangan, terutama kualitas sumber daya pendidiknya (guru), karena guru merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kondisi pendidikan Islam di Indonesia sampai awal abad ini juga tidak banyak berbeda dengan kondisi di atas, bahkan mungkin lebih parah lagi. Sistem pesantren dan madrasah yang berkembang di nusantara dengan segala kelebihanannya, juga tidak disiapkan untuk membangun peradaban. Pendidikan keagamaan yang mengklaim diri sebagai proses pendidikan yang bertujuan membentuk kepribadian (menanamkan dan memperkuat akidah, dan membentuk manusia yang berakhlak mulia) ternyata juga belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan.

Tanpa disadari saat ini pendidikan agama hanya berkutat pada transfer pengetahuan agama saja, bukan membentuk manusia yang beragama dengan baik. Banyak *out put* pendidikan agama hanya memiliki pengetahuan agama, namun pengetahuan agama yang dimilikinya tidak membentuk kepribadiannya. Pendidikan agama hanya bekerja pada ranah kognisi, bukan pada ranah afeksi. Sementara itu di sisi lain output pendidikan agama (madrasah) tidak memiliki kompetensi pengetahuan umum yang dapat diandalkan.

Madrasah Aliyah (MAN) Insan Cendekia di Jambi adalah salah satu lembaga pendidikan menengah keagamaan yang ada di propinsi Jambi. Keberadaan Madrasah

Aliyah ini sepertinya merupakan salah satu upaya untuk menjawab kegelisahan dalam hal rendahnya kualitas lulusan Madrasah Aliyah terutama dalam bidang keilmuan umum (sains dan teknologi). Kebijakan pendirian Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia ini didasarkan pada cita-cita untuk menghasilkan generasi muslim yang memiliki kemampuan dalam bidang pengetahuan agama dan sekaligus pengetahuan umum.

Tidak berlebihan kiranya bila dikatakan bahwa pendirian Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi ini merupakan jawaban atas kegelisahan masyarakat Jambi akan pada umumnya atas lemahnya output Madrasah Aliyah yang ada di propinsi Jambi atas penguasaan ilmu pengetahuan keagamaan, dan juga lemahnya penguasaan atas sains dan teknologi. Lebih khusus lagi keberadaan MAN I C ini merupakan jawaban atas kegelisahan pengambil kebijakan dan pengelolaan manajemennya di kementerian agama propinsi Jambi atas gagalnya proyek MAN Model Jambi dalam mengemban cita-cita di atas.

Sebagai ikon inspiratif berdirinya MAN I C Jambi adalah MAN I C di Serpong dan Gorontalo. Karena itu pulalah maka nama MAN ini mirip dengan ikon inspiratornya dan sekarang juga bernama insan Cendekia.

Setelah berjalan beberapa tahun ini, keberadaan MAN I C Jambi dirasa masih perlu dibenahi dari berbagai sisi termasuk dalamnya manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia guna memenuhi harapan, baik dari sisi kualitas lulusan maupun kualitas manajerial, serta belum memenuhi standar kualitas sarana dan prasarana dan pembiayaan sebagaimana MAN inspiratornya.

Atas dasar itu, pada awal tahun ini (2014) telah terjadi perubahan kebijakan dalam hal manajemen dan pengelolaan MAN I C Jambi yang pada sebelumnya berada di bawah Kemenag propinsi Jambi, kini berada di bawah kemenag pusat.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebagaimana disebutkan oleh Bogdan dan Biklen (tt: 28) bahwa “ *qualitative researcher assumed tht behavioral is significantly influences by the setting which it occurs*”, selanjutnya disebutkan juga bahwa ‘*meaning is of essential concern to the qualitative approach*’, .., *in other word qualitative researchers are concerned with what are called participant perspective*” (29), atau sebagaimana disebutkan oleh Taylor dan Bogdan (1984: 6) “ *qualitative researcher try to understand people from their own fram of reference*”. Dengan mempelajari perspektif dari subjek penelitian, diharapkan kemudian dapat dijelaskan dinamika setting penelitian baik tanpak maupun yang tidak.

Penelitian ini mengambil *setting* di MAN I C Jambi. Pemilihan *setting* ini didasarkan pada pertimbangan, *pertama* madrasah tersebut merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri unggulan nasional di provinsi Jambi. *Kedua*, madrasah tersebut merupakan salah satu pilot proyek kementerian agama dalam meningkatkan sumber daya manusia. *Ketiga*, madrasah tersebut merupakan salah satu destinasi sekolah menengah atas, khususnya di kalangan masyarakat muslim.

Sementara itu, subjek penelitian didapat dengan menggunakan teknik *purposeful sampling* (Creswell (2008:214) yaitu dengan memilih individu untuk memperoleh dan memahami panomena sentral. Informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah mereka yang disebut Patton (1990:169) sebagai “*informantion reach*”. Karena itu key informan dalam penelitian adalah Pimpinan (Ketua Yayasan) dan Kepala Sekolah. Sedangkan informasi lain diharapkan dari wakil kepala sekolah, guru, siswa, karyawan, dan orang tua siswa.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengamatan non partisipan, wawancara mendalam, dan studi dokumen. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan

model analisis data mengalir (*flow model*). Sejumlah langkah analisis terdapat dalam model ini, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman, 1984:15-20). Sedangkan keabsahan data penelitian dipastikan dengan teknik *credibility*, *transferability*, dan *confirmability*.

3. Temuan dan Pembahasan

a. Profil MAN Cendekia

Madrasah Aliyah Negeri Cendekia ini didirikan pada tahun 2005, atas prakarsa pejabat kementerian Agama propinsi Jambi Drs. Idris Saleh, M.Pd.I ketika memimpin Kemenag Propinsi Jambi bersama pemerintah kabupaten Muaro Jambi yang ketika itu Drs. As'ad Syam, M.Pd. menjabat sebagai bupati kabupaten Muaro Jambi, yang sumbangan pemikirannya dibantu oleh beberapa akademisi dari IAIN seperti DR. H. Marwazi, MA, dan Drs. H. A. Haris, Ph.D.

Pada awalnya Madrasah Aliyah ini didirikan untuk menciptakan Madrasah Aliyah unggul di propinsi Jambi, dan ketika itu berstatus swasta, yang tidak lama kemudian menjadi Negeri, yang didanai oleh kemenag propinsi Jambi dan pemerintah kabupaten Muaro Jambi. Saat ini Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cendekia Jambi telah berubah status berubah nama menjadi MAN I C Jambi. Perubahan nama ini diresmikan oleh Wamenag Nasaruddin Umar di kampus MAN Cendekia Kab. Muaro Jambi, Jumat (31/1) petang.

Dengan perubahan nama ini, kebijakan pengelolaan MAN I C yang pada mulanya berada di bawah kemenag propinsi Jambi bekerjasama dengan pemerintah kabupaten Muaro Jambi beralih menjadi di bawah kementerian Agama Republik Indonesia (Pusat), mulai dari aturan dan mekanisme penerimaan siswa baru, rekrutment tenaga pendidik dan kependidikan, serta pengelolaan di bidang akademik. Sementara manajemen pengelolaannya secara teknis dan akademis

berada dalam bimbingan MAN I C Serpong (Wawancara Pribadi).

Sejak awal berdirinya, keberadaan MAN I C Jambi ini sebenarnya diilhami oleh MAN I C Serpong. Inilah salah satu alasan diambilnya kebijakan beralihnya seluruh wilayah pengelolaan madrasah aliyah ini dari kemenag propinsi Jambi ke Kemenag pusat.

Secara historis MAN I C Serpong didirikan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam penguasaan IPTEK yang didasari nilai keimanan dan ketakwaan, pada tahun 1996 atas ide dari Prof. Dr. - Ing. Bacharuddin Jusuf Habibie, BPPT mendirikan *Magnet School* yang kemudian berubah namanya menjadi SMU Insan Cendekia di Serpong dan di Gorontalo melalui program penyetaraan IPTEK STEP (Science and Technology Equity Program) bagi sekolah-sekolah yang berada di lingkungan pondok pesantren.

Pada tahun pelajaran pertama (1996/1997), penerimaan siswa SMU Insan Cendekia diprioritaskan bagi siswa-siswi SMU/MA kelas satu dan siswa-siswi lulusan SMP/MTs berprestasi yang berasal dari pondok pesantren dan sekolah Islam lainnya. Akan tetapi, mulai tahun pelajaran kedua (1997/1998) SMU Insan Cendekia memberi kesempatan pula kepada siswa-siswi SLTP umum dan MTs, baik negeri maupun swasta.

Sejak tahun pelajaran 2000/2001 SMU Insan Cendekia, baik yang berada di Gorontalo maupun di Serpong, dilimpahkan pengelolaannya oleh BPPT kepada Departemen Agama RI. Untuk tetap mempertahankan ciri khas penguasaan IPTEK dan IMTAK, maka dalam pengelolaan dan pembinaannya Departemen Agama dan BPPT terus melakukan kerja sama. Selanjutnya nama SMU Insan Cendekia ditransformasikan menjadi Madrasah Aliyah Insan Cendekia dengan tanpa mengurangi dan mengubah sistem pengajaran secara keseluruhan yang telah berjalan selama ini.

Pada tahun 2001, dengan SK Menteri Agama RI, Nomor 490 Tahun 2001 MA Insan Cendekia Serpong dan Gorontalo

berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Insan Cendekia Gorontalo dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Insan Cendekia Serpong. Saat ini baru ada tiga MAN I C, yakni di Provinsi Banten, Gorontalo, dan Jambi.

Dalam arahannya pada kesempatan peresmian perubahan nama MAN Cendekia Jambi Menjadi MAN I C Jambi, Wamenag mengatakan bahwa Masyarakat Jambi harus bersyukur dengan kehadiran MAN ini. Sebab, Kemenag harus menyediakan anggaran 14 M pertahun untuk operasional madrasah demi memfasilitasi pendidikan terbaik bagi anak bangsa, dan Jambi menjadi provinsi terpilih.

b. Manajemen Sekolah dan Pengelolaan SDM di MAN I C

Perubahan nama MAN Cendekia menjadi MAN I C seperti yang telah dikemukakan di atas, bukan merupakan sesuatu yang sederhana seperti tampak pada perubahan nama tersebut, akan tetapi perubahan ini adalah merupakan kebijakan yang telah diputuskan dan diambil dengan segala landasan rasionalitasnya.

Perubahan tersebut tidak keluar dari cita cita awal dari didirikannya MAN Cendekia, akan tetapi justru dalam rangka memperkuat keberadaan MAN ini dalam upaya pencapaian cita citanya, yakni dalam rangkai menciptakan madrasah Aliyah yang unggul di propinsi Jambi, yang mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam penguasaan IPTEK yang didasari nilai keimanan dan ketakwaan (IMTAK), serta memiliki manajerial sekolah yang efektif.

c. Manajemen Sekolah MAN I C Yang Efektif

Dalam pelaksanaan manajemen sekolah yang efektif ada beberapa hal yang direncanakan dan telah dilakukan oleh pihak MAN I C, diantaranya :

1) Sekolah memiliki visi dan misi yang jelas dan dijalankan dengan konsisten.

MAN I C sejak berdirinya telah mempunyai visi dan misinya, adapun visi dan misinya adalah. Visi MAN I C adalah Terwujudnya Insan yang memiliki keseimbangan spiritual, intelektual, dan moral, serta berkomitmen tinggi terhadap kemaslahatan umat dengan dasar pengabdian kepada Allah SWT.

Sementara Misi yang dijalankan oleh MAN I C berupa, pertama Penyelenggaraan proses pendidikan Islam yang berorientasi pada mutu, berdaya saing tinggi dan berbasis pada sikap Spiritual, Intelektual, dan Moral guna mewujudkan kader umat yang menjadi Rahmatan lil'alam in sebagai khalifah Allah fil ardi. Kedua, Mengembangkan pola belajar dengan berbasis pondok pesantren dengan manajemen profesional yang Islami guna menciptakan suasana kehidupan Madrasah yang tertib, aman dan damai. Ketiga, Meningkatkan citra positif Madrasah yang berwawasan sains dan teknologi informasi serta budaya modern yang Islami (Dokumentasi Madrasah, 2016).

Berdasarkan wawancara, observasi dan data dokumentasi yang penulis lihat, visi maupun misi yang telah ditetapkan di MAN I C tersebut, terlihat memang sudah berjalan dengan efektif baik itu dilihat dari sisi Penyelenggaraan proses pendidikan Islam yang berorientasi pada mutu, berdaya saing tinggi dan berbasis pada sikap Spiritual, Intelektual, dan Moral guna mewujudkan kader umat yang menjadi Rahmatan lil'alam in, Mengembangkan pola belajar dengan berbasis pondok pesantren dengan manajemen profesional yang Islami guna menciptakan suasana kehidupan Madrasah yang tertib, aman dan damai maupun peningkatan citra positif Madrasah yang berwawasan sains dan teknologi informasi serta budaya modern yang Islami, pihak sekolah pada setiap stakeholdernya semua berdaya bersama menuju pencapaian visi dan misi tersebut.

2) Lingkungan sekolah yang baik, dan adanya disiplin serta keteraturan di kalangan pelajar dan staf

Dalam masalah lingkungan sekolah yang baik MAN I C Jambi mempunyai lingkungan sekolah yang sangat kondusif dimana para siswa belajar dengan tenang jauh dari kebisingan lingkungan, karena memang MAN I C Jambi tersebut walaupun berada dekat jalan lintas tapi ruang belajar dan ruang tempat mereka beraktifitas ilmiah tidak terganggu dengan itu semua.

Mengenai kedisiplin serta keteraturan di kalangan siswa sangat kondusif dan efektif sekali, karena memang mereka semua tidak bisa keluar tanpa izin sesuai dengan aturan yang sudah mereka pahami. Namun untuk para guru ataupun staf tingkat kedisiplinan mereka sebenarnya kalau melihat jam kerja biasa itu sudah baik, namun idealnya menurut keterangan kepala sekolah, MAN I C Jambi akan diupayakan seperti MAN I C serpong atau gorontalo, dimana para guru dan stafnya juga sama-sama tinggal di Asrama, agar semua pihak dapat sama-sama setiap saat mengelola kemajuan sekolah, namun cita-cita sekolah ini belum terwujud, sampai saat ini hanya beberapa orang guru dan staf saja yang mau tinggal bersama di asrama, disamping memang asramanya belum memadai, dan menurut pihaksekolah sekarang sedang diupayakan untuk membenahinya.

3) Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat

Kepemimpinan kepala sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan sangatlah menentukan maju mundurnya sekolah tersebut. Seperti halnya di MAN I C Jambi ini kepala sekolah yang ditunjuk memang seorang leader yang sudah berpengalaman dengan MAN I C. Dari data yang penulis temui kapala sekolah saat ini Bapak H. Mashuri, S.Ag., MT telah menjabat sebagai kepala sejak tiga bulan yang lalu, namun banyak sekali perubahan-perubahan ataupun gebrakan yang dilakukannya, dan gebrakannya sangat baik sekali dan mendapat dukungan dari berbagai pihak dan stakeholder MAN I C Jambi. Walaupun penunjukan jabatan kepala sekolah tersebut merupakan top down dari pihak kementerian

agama pusat, namun kepemimpinan kepala sekolah MAN I C Jambi sangat mendapat dukungan sekali dengan dari semua pihak, karena memang kepala sekolah yang terpilih itu mempunyai leader yang bagus dan integritas yang tinggi. Dari pengamatan penulis terhadap kepemimpinan kepala MAN I C Jambi diketahui kepemimpinan Bapak H. Mashuri, S.Ag.,MT penulis melihat kepala sekolah sudah banyak melakukan berbagai macam gebrakan maupun kegiatan kegiatan yang menunjang dan memajukan MAN I C Jambi, baik itu berkaitan dengan akademik maupun pengembangan karier siswa dan guru. Maka terlihat oleh penulis bahwa Bapak H. Mashuri, S.Ag.,MT sudah menerapkan beberapa kriteria kepemimpinan seperti ia memiliki pemeikiran yang analitik, pemebri semangat, confidence, dapat mengembangkan potensi yang ada, mempunyai akuntabilitas, inisiatif, integrita yang tinggi, respek dengan keadaan, membuat tim kerja yang baik serta ramah dengan lingkungan setempat.

4) Penghargaan bagi guru dan staf serta siswa yang berprestasi

Prestasi yang telah dicapai oleh pihak sekolah sudah sangat banyak sekali, baik itu ditingkat kota/kabupaten maupun sampai tingkat nasional, di bidang ilmiah ataupun keterampilan lainnya, ini terlihat dari banyaknya tropi dan piagam penghargaan yang terlihat di MAN I C Jambi tersebut.

Pihak sekolah dalam memberikan semangat dan motivasi bagi guru dan siswa agar terus berprestasi, pihak sekolah telah memberikan berbagai macam reward, seperti yang disampaikan kepala sekolah saat siswa MAN I C Jambi yang pernah mendapatkan juara OSN tingkat nasional. Pihak sekolah memberikan penghargaan kepada siswa yang menang dan yang ikut OSN tersebut beserta dengan pembimbingnya. Penghargaan tersebut uang tunai dan piagam penghargaan yang disampaikan oleh saat apel sekolah, dengan tujuan agar semua siswa maupun stakeholder lainnya semakin semangat dan

semakin giat dalam dalam mencapai berbagai prestasi di masa mendatang.

Berdasarkan keterangan kepala sekolah dan data yang penulis dapat, diketahui bahwa MAN I C Jambi memang banyak mendapatkan prestasi dan penghargaan namun sekolah ini sampai saat ini prestasi yang didapati masih bersifat umum dan keterampilan siswa sekolah umum, sampai saat ini MAN I C Jambi sebagai sekolah keagamaan belum nampak prestasi yang bersifat keagamaan seperti pada cabang-cabang MTQ.

Pihak sekolah saat ini sedang berusaha mengkaderkan siswanya untuk beberapa prestasi keagamaan dengan memberikan bimbingan dan pelatihan kepada siswa dengan guru yang berkompeten, pihak sekolah juga mengusahakan dana untuk biaya bimbingan dan pelatihan tersebut. Target yang diharapkan tahun ini siswa MAN I C Jambi dapat menjadi juara beberapa cabang lomba MTQ minimal di tingkat Kabupaten dan kalau dapat salah satu cabang lomba tersebut bisa juara sampai pada tingkat nasional.

5) Pendelegasian yang jelas

Dalam pelaksanaan tugas sebuah organisasi pendidikan seperti MAN I C tidak akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, ketika hanya dilakukan oleh orang saja dan tidak memfungsikan semua stakeholder. MAN I C dalam perjalanan keorganisasiannya terlihat sudah baik dalam pendelegasian tugas pokok seksi terlihat sudah berjalan sesuai tupoksi yang telah ditetapkan. Begitu juga halnya dengan penugasan-penugasan beberapa kegiatan yang berjalan, berdasarkan hasil wawancara penulis, pihak sekolah selalu mengirim dan mengutus guru ataupun karyawan secara adil dan sesuai dengan keahliannya, tidak ada istilah aji mumpung dalam pelaksanaan kegiatan dan pengutusan guru ataupun staf. Dari sini memang ketegasan kepala sekolah dalam pendelegasian tugas sangat jelas dan transparan sekali, sehingga ketika ditanya kepada guru dan staf, mereka sampai saat ini

tidak ada keluhan dalam hal pendelegasian tugas yang berjalan di MAN I C.

6) Dukungan masyarakat sekitar

Masyarakat merupakan unsur terpenting dalam kenyamanan pelaksanaan kegiatan manajemen sekolah, tanpa dukungan masyarakat sekitar maka akan sulit pelaksanaannya berjalan nyaman sesuai dengan apa yang diharapkan. Karena ketenangannya akan terganggu dengan ketidaknyamanan yang dimunculkan oleh masyarakat, dan sebaliknya ketenangan dan kenyamanan pelaksanaannya akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan ketika dukungan masyarakat sangat kondusif.

Dukungan masyarakat terhadap keberadaan MAN I C maupun pelaksanaan manajerial disana dari pengamatan penulis sudah sangat kondusif, ini terlihat dari berbagai kegiatan yang berjalan di MAN I C tersebut selalu diundang dan selalu dihadiri oleh beberapa orang masyarakat setempat, masyarakat pendidikan maupun yang lainnya. Bahkan berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, setiap dua kali seminggu saat ini diadakan pengajian Al Qur'an dan tahfiz Al Qur'an untuk masyarakat yang tinggal di sekitar MAN I C, dan yang menjadi instruktur adalah kepala sekolah dan istrinya, dan alhamdulillah banyak diikuti oleh masyarakat setempat.

7) Guru menerapkan strategi-strategi pembelajaran inovatif

Penerapan strategi yang baik dan benar dalam pembelajaran yang inovatif merupakan suatu yang mutlak dilakukan, sebab tanpa penggunaan metode dan strategi yang inovatif pembelajaran yang efektif akan sulit tercapai, demikian juga halnya dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang lengkap untuk menunjang kesuksesan pembelajaran yang efektif, ditambah lagi kemahiran dan keterampilan guru dalam menggunakan metode dan strategi yang inovatif dalam penerapan pembelajarannya.

Di MAN I C berdasarkan pengamatan penulis dan dokumentasi yang ada memang

terlihat fasilitas yang lengkap, dimana setiap lokal yang ada sudah disiapkan berbagai macam sarana pemebelajaran yang modren, namun pada sisi sumberdaya tenaga pengajarnya masih ada yang belum memanfaatkan fasilitas yang disiapkan, sementara seluruh siswa menurut kepala sekolah sudah mempunyai dan membawa Laptop semua.

8) Pelibatan orang tua dan masyarakat dalam membantu pendidikan anak-anaknya.

Keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan anak disekolah merupakan hal yang penting dilakukan oleh institusi pendidikan dan inilah salah satu unsur penting dalam manajemen sekolah.

Peran orang tua dalam pembentukan motivasi dan penguasaan diri anak sejak dini merupakan modal besar bagi kesuksesan anak di sekolah. Peran orang tua terdiri dari: orang tua dapat mendukung perkembangan intelektual anak dan kesuksesan akademik anak dengan memberi mereka kesempatan dan akses ke sumber-sumber pendidikan seperti jenis sekolah yang dimasuki anak atau akses ke perpustakaan, multi media seperti internet dan televisi pendidikan. Orang tua dapat membentuk perkembangan kognitif anak dan pencapaian akademik secara langsung dengan cara terlibat langsung dalam aktivitas pendidikan mereka. Orang tua juga mengajarkan anak norma dalam berhubungan dengan orang dewasa dan teman sebaya yang relevan dengan suasana kelas.

Cara alternatif yang dilakukan pihak MAN I C untuk mengakrabkan antara sekolah dan orang tua yaitu: Melakukan komunikasi secara intensif, secara proaktif sekolah menghubungi orang tua siswa. Ini dapat dilakukan :

1) mengirimkan ucapan selamat bergabung dengan sekolah dan BP2, bagi orang tua siswa baru, setelah perlu dilakukan perkenalan dan orientasi singkat agar orang tua mengetahui sekolah dengan aktivitasnya.

- 2) Rapat tertentu, sebaiknya dilakukan pada level kelas, sehingga diantara rapat dapat efektif dan orang tua dapat saling kenal.
- 3) mengirimkan berita sekolah secara periodik, sehingga orang tua selalu mengetahui perkembangan terakhir.
- 4) Membagikan daftar personal sekolah secara lengkap, termasuk alamat dan tugas-tugas pokok mereka, sehingga orang tua dapat menghubungi.
- 5) Mengundang orang tua jika anaknya berprestasi, bukan hanya mengundang kalau anaknya bermasalah.
- 6) Melakukan kunjungan rumah bila diperlukan.
- 7) melakukan identifikasi kebutuhan sekolah dan bagaimana orang tua dapat membantu pada kegiatan tersebut. melibatkan guru, staf dan komite dalam identifikasi tersebut. menyusun uraian tugas untuk posisi-posisi yang mungkin dapat dibantu oleh orang tua sebagai relevan. mengupayakan tugas tersebut tidak terikat oleh jadwal waktu yang ketat.
- 8) membantu guru untuk menyusun program relawan yang terkait dengan tugasnya.
- 9) menginformasikan secara luas program relawan tersebut, lengkap dengan diskripsi tugas untuk setiap tugas/posisi.
- 10) mengundang orang tua yang bersedia menjadi relawan.
- 11) memberikan penghargaan bagi orang tua yang telah melaksanakan tugas sebagai relawan.

d. Pengelolaan Manajemen Sumberdaya Manusia yang Efektif di MAN I C

Pengelolaan manajemen sumberdaya manusia yang efektif merupakan suatu harus dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan, dalam menciptakan lembaga pendidikan yang maju, berkembang dan bermutu. Demikian juga dengan MAN I C sebagai sekolah yang diharapkan oleh pemerintah khususnya kementerian agama tentunya untuk menjadikan sekolah tersebut menjadi sekolah yang maju, berkembang dan bermutu tentunya pihak MAN I C telah

berusaha dan selalu melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi maupun observasi penulis ada, di MAN I C ada beberapa yang sedang dan selalu dilakukan oleh pihak sekolah dalam rangka pengelolaan manajemen sumberdaya manusia yang efektif, diantaranya adalah :

(a) Rekrutmen dan seleksi

Sumberdaya manusia yang ada di sekolah tersebut berdasarkan data yang ditemui memang sudah terseleksi dengan sangat baik, ini terlihat mulai rekrutmen dan seleksi untuk dapat menjadi unsur SDM di MAN I C tersebut sangat ketat sekali, mulai dari penunjukan kepala sekolah, rekrutmen guru, karyawan dan siswa semuanya dilakukan dengan seleksi yang sangat baik. Bahkan menurut keterangan kepala MAN I C tersebut ketika ia ingin menyekolahkan anaknya di MAN I C pun tidak terjaring sementara saat itu ia sebagai salah satu unsur SDM dalam MAN I C.

Rekrutmen dan penyeleksian yang dilakukan di MAN I C memang sangat bersaing, karena memang yang berminat untuk masuk kesana sangat banyak sekali. Dimana rekrutmen dan penyeleksiannya, disamping dilakukan oleh pihak MAN I C, juga diseleksi oleh pihak kemenag. Dan sumberdaya manusia MAN I C yang terjaring memang sudah teruji, seperti kepala sekolahnya yang mempunyai kepemimpinan yang baik, guru yang mempunyai kompetensi yang tinggi, karyawan yang mempunyai dedikasi yang bagus serta siswa yang bermutu.

(b) Penempatan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia yang ada di MAN I C khususnya para guru, dari beberapa sumber yang ditemui telah ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing, semua guru yang ada diberdayakan berdasarkan keahlian dan kompetensinya. Bahkan menurut keterangan kepala sekolah semestinya MAN I C Jambi ini perlu untuk menambah guru yang masih

kurang khususnya guru matematika dan IPA, yang guru mata pelajaran tersebut meskipun sudah berjumlah dua orang masing-masingnya, namun mereka sangat padat mengajarnya karena jam pelajaran yang cukup banyak, pihak sekolah tidak mau membuat jadwal belajarnya tidak sesuai dengan keahliannya. Ini dilakukan pihak MAN I C dalam rangka penempatan mereka sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan di MAN I C ini sedang dan terus di kembangkan, para guru selalu diadakan pendidikan atau pelatihan keahlian secara periodik, begitu juga bagi para siswanya dalam pengembangan kemampuan dan intelektual mereka, pihak sekolah mengasramakan mereka serta memberikan bimbingan dan pelatihan beberapa kegiatan ilmiah mereka, kep bahkan dalam rangka pengembangan mutu bahasa arab bagi siswa, pihak MAN I C telah menghadirkan native speaker langsung dari mesir yang memang tinggal di asrama bersama siswa.

(c) Kompensasi, Reward dan Punishment

Peningkatan pengelolaan sumberdaya manusia akan berjalan dengan baik, tentunya harus ditunjang oleh kompensasi, reward dan punishment. Kompensasi yang telah dilakukan oleh pihak MAN I C telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, karena para gurunya sebagian besar adalah pegawai negeri dan sudah disertifikasi sehingga mereka sudah terikat oleh aturan yang ada dan mengikat mereka. Pihak sekolah MAN I C memang disamping telah memberikan kompensasi sesuai dengan yang telah diatur, pihak sekolah juga selalu memberikan reward bagi sumberdaya yang mempunyai prestasi dan kegiatan yang menonjol. Begitu juga kepada siswa yang mengecam pendidikandi sekolah itu, semua siswa sekolah itu mendapatkan beasiswa, mereka sekolah dibayarin oleh pemerintah atau gratis, sehingga mereka tidak alasan untuk bermain-main dalam peningkatan mutu mereka dan pihak sekolahpun akan mudah dalam mengelola manajemen sumberdaya manusianya.

Untuk lebih meningkatkan pengelolaan sumberdaya manusia di MAN I C, juga diberikan beberapa punishment bagi yang tidak mengikuti aturan yang ada, seperti yang sudah dilakukan pihak sekolah juga selalu memberikan punishment dalam pengelolaan manajemen sumberdaya manusia yang tidak melakukan tugasnya dengan benar. Pihak sekolah dalam memberikan punishment mulai dari mengidentifikasi pelanggarannya, memberikan teguran lisan, memberikan taguran tertulis sampai pada sanksi yang berat. Namun sampai saat ini belum ada sumberdaya manusia yang ada yang sampai diberikan punishment yang berat, punishmentnya yang paling tinggi baru sampai pada tegutan lisan.

e. Kendala Dalam pengelolaan Sumberdaya Manusia

Pengelolaan sumberdaya manusia di MAN I C juga disamping pelaksanaannya sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan, namun ada beberapa kendala dalam pelaksanaannya, adapun kendala yang dihadapi pihak sekolah MAN I C diantaranya adalah, kualitas lulusan masih berada di bawah bila dibandingkan dengan lulusan MAN I C Serpong, sungguhpun bila dibandingkan dengan kualitas lulusan MAN lain yang berada di propinsi lain, kualitas lulusan MAN Cendekia Jambi masih dianggap relatif berada di atas. Lambatnya pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana oleh kemenag propinsi. Alokasi dana dari kemenag propinsi tidak optimal. Dukungan dana operasional yang tidak optimal dan tidak stabil dari pemerintah kabupaten Muaro Jambi. Proses manajemen dan akademik yang belum dapat menyamai MAN I C Serpong sebagai sumber inspirasi pendiriannya. Kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang belum dapat mendukung ketercapaian cita cita pendirian MAN Cendekia akibat dari proses rekrutmen yang belum sepenuhnya obyektif dan transparan.

4. Kesimpulan

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Jambi menerapkan beberapa sekolah efektif dengan beberapa prinsip yaitu konsisten dalam menerapkan visi dan misi sekolah, 1) konsisten dalam mewujudkan visi dan misi, menciptakan lingkungan yang kondusif, kepemimpinan yang kuat, sistem reward yang adil, sistem pendelagasian wewenang, optimalisasi dukungan masyarakat, dan pembelajaran yang inovatif, serta penerapan manajemen sumberdaya manusia yang efektif. Meskipun demikian, beberapa prinsip tersebut masih terkendala persoalan birokrasi terkait dengan status Madrasah yang merupakan sekolah bentukan Negara (Kementerian Agama). Persoalan lainnya adalah mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang belum optimal, sebagai implikasi dari sistem rekrutmen dan seleksi yang belum maksimal.

Daftar Pustaka

- Aan komariah dan Cegi Triatna. (2008). *Visionary Leadership Menuju Sekolah efektif*. Jakarta. Bumi Aaksara
- Burhanuddin. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Mulyasa. (2007). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bafadhal, Ibrahim (2008). *Manajemen Perlengkapan sekolah Teori dan Aplikasinya*, Jakarta. Bumi Aksara
- K.B Everard. Geoffrey Morris and Ian Wilson. (2004). *Effective School management*. London. Asage publication company
- Ramayulis. (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia
- Sergiovanni TJ. (2001). *Educational Governance and Administration*. New jersey, Prentice –Hall
- Sudarwan Danin. (2012). *Visi baru manajemen sekolah dari unit birokrasi ke lembaga akademik*. Jakarta. Bumi Aksara

- Sulistiyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam; Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta. TERAS.
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta. Rajawali Pres
- Suryo, Subroto. (2004). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta, Gramedia.
- Suyanto, *Manajemen Sekolah*. Semarang : Unnes Press .Hal.180
- Tilaar, H.A.R., (2004), *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta. Rineka Cipta Cet. Ke 2.
- Wawancara dengan waka kurikulum MAN I C Jambi tanggal 8 Maret 2014
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumberdaya manusia dalam organisasi sekolah*. Jogjakarta. Multi Presindo
- Peremendiknas Nomor 17 tahun 2007
- http://id.wikipedia.org/wiki/Insan_Cendekia#Sejarah
- <http://kemenag.go.id/index.php?a=berita&id=174793>
- <http://kemenag.go.id/index.php?a=berita&id=174793> diakses tanggal 8 September 2014
- <http://kemenag.go.id/index.php?a=berita&id=174793> diakses tanggal 8 Septembert 2014