

MEMBANGUN BUDAYA MADRASAH

Barnawi

MA Bina Cendekia

Mertapada Astanajapura Cirebon

e-mail : djejakpro@yahoo.co.id

Abstract

Madrasah culture is a set of value systems believed to be formulated in a madrasah vision and mission as well as actualized in the lives of all citizens of the madrasah. If any madrasah has culture of each course will enrich and comparative advantage madrasahs, however, must be aligned with the value system of universal values that can be accepted by the whole society. Madrasah culture and value system espoused Islamic community is a chain that led to the out come of quality education, in the sense of having a strong personality and be a civilized human being. In the perspektif of philosophy, a cultured man is a man who is able to teach itself towards the better. Seeing the importance of madrasah culture and its strategic position in shaping the character of the building culture of madrasah graduates is a necessity, it's then that the interests of this writing.

Keywords : culture, madrasahs, value.

Abstrak

Budaya madrasah merupakan sekumpulan sistem nilai yang diyakini warga madrasah dan diformulasikan dalam visi dan misi madrasah serta diaktualisasikan dalam kehidupan seluruh warga madrasah. Jika setiap madrasah memiliki budaya madrasah masing-masing tentu akan memperkaya dan memberi keunggulan komparatif madrasah, namun demikian sistem nilai harus selaras dengan nilai-nilai universal sehingga dapat diterima oleh seluruh lapisan masyarakat. Budaya madrasah dan sistem nilai yang dianut warga madrasah merupakan mata rantai yang mengantarkan

pada *out come* pendidikan yang berkualitas, dalam arti memiliki kepribadian yang kuat dan menjadi insan yang berbudaya. Dalam kaca mata filsafat, insan yang berbudaya adalah manusia yang mampu mengajari dirinya sendiri menuju ke arah yang lebih baik. Melihat pentingnya budaya madrasah dan posisinya yang strategis dalam membentuk karakter lulusan maka membangun budaya madrasah merupakan sebuah keharusan, maka untuk kepentingan itulah kemudian tulisan ini disusun.

Kata kunci : budaya, madrasah, nilai.

Pendahuluan

Perilaku menyimpang dan tindak kekerasan yang dilakukan oleh siswa mengindikasikan rendahnya budaya siswa dan gagalnya institusi pendidikan dalam membangun budaya madrasah. Meskipun lingkungan memberi andil timbulnya perilaku negatif tersebut namun sejatinya perilaku menyimpang lebih disebabkan oleh ketidakmampuan siswa dalam mengendalikan diri karena tidak dimilikinya sistem nilai yang selama ini diajarkan di madrasah.

Budaya madrasah dan sistem nilai yang dianut warga madrasah merupakan mata rantai yang mengantarkan pada *out come* pendidikan yang berkualitas, dalam arti memiliki kepribadian yang kuat dan menjadi insan yang berbudaya. Dalam kaca mata filosof, insan yang berbudaya adalah manusia yang mampu mengajari dirinya sendiri menuju ke arah yang lebih baik. Melihat pentingnya budaya madrasah dan posisinya yang strategis dalam membentuk karakter lulusan maka membangun budaya madrasah merupakan sebuah keharusan.

Tentu saja untuk membangun budaya di madrasah bukanlah sesuatu yang mudah seperti ketika kita membalikkan telapak tangan kita. Dibutuhkan waktu yang lama dan usaha secara bertahap serta komprehensif yang dilakukan secara istiqomah untuk membangun budaya di madrasah.

Hal di atas tentu saja bukanlah kemudian dijadikan sebagai suatu alasan bagi *stakeholders* pendidikan di madrasah untuk mengabaikan upaya membangun budaya madrasah. Upaya membangun budaya madrasah tidak bisa ditawar-tawar lagi mengingat betapa urgensinya upaya tersebut untuk

mendapatkan lulusan (*out put*) dari madrasah yang memiliki seperangkat pengetahuan, berbagai keterampilan serta berkarakter agar dapat diterima oleh masyarakat (*outcome*). Pada tulisan ini akan dikaji bagaimana upaya membangun budaya madrasah tersebut.

Pengertian Budaya Madrasah

Menurut Kotter dan Heskett (Soegoto, 2010:313), budaya menggambarkan pola perilaku atau gaya kerja di suatu perusahaan yang secara otomatis dianjurkan oleh karyawan senior untuk diikuti oleh karyawan yang baru. Soegoto (2010 : 313-314) mengatakan bahwa “budaya perusahaan haruslah budaya perusahaan yang baik, kuat, dan dapat diterapkan. Budaya perusahaan yang baik (*Good Corporate Culture = GCC*) adalah budaya yang sesuai dengan sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Budaya yang kuat adalah budaya yang mampu mengikat seluruh anggota organisasi, menjadi sistem perekat, menjadi milik bersama. Kemudian nilai budaya harus bisa diterapkan melalui konsistensi, disiplin, dirawat, diwariskan, dan diperkuat oleh sistem dalam perusahaan tersebut.”

Menurut Moeljono (2006a : 144-145) syarat budaya perusahaan yang baik adalah :

1. Yang dibuat adalah budaya perusahaan, dan bukan peraturan perusahaan.
2. Yang sesuai dengan kemajuan dan perusahaan.
3. Nilai budaya yang dirumuskan sesuai dengan tantangan dari perusahaan.

Dari uraian di atas jika ditarik dalam konteks pendidikan dapat dinyatakan bahwa budaya madrasah merupakan sekumpulan nilai, keyakinan dan pemahaman, dan norma pokok yang dimiliki sesuai dengan sistem nilai yang diyakini oleh semua warga madrasah, dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan sesuai dengan kemajuan sekaligus tantangan madrasah dan berfungsi sebagai perekat antarwarga madrasah.

Budaya madrasah memiliki karakteristik tertentu berdasarkan sifat-sifat yang dimilikinya (Djemari dalam Wiwin, 2011), yakni :

1. Bernilai Strategis.

Budaya yang dapat berimbas dalam kehidupan madrasah secara dinamis. Misalnya memberi peluang pada warga madrasah untuk bekerja secara efisien, disiplin dan tertib. Kultur madrasah merupakan milik kolektif bukan milik perorangan, sehingga madrasah dapat dikembangkan dan dilakukan oleh semua warga madrasah.

2. Memiliki Daya Ungkit.

Budaya yang memiliki daya gerak akan mendorong semua warga madrasah untuk berprestasi, sehingga kerja guru dan semangat belajar siswa akan tumbuh karena dipacu dan didorong, dengan dukungan budaya yang memiliki daya ungkit yang tinggi. Misalnya kinerja madrasah dapat meningkat jika disertai dengan imbalan yang pantas, penghargaan yang cukup, dan proporsi tugas yang seimbang. Begitu juga dengan siswa akan meningkat semangat belajarnya, bila mereka diberi penghargaan yang memadai, pelayanan yang prima, serta didukung dengan sarana yang memadai.

3. Berpeluang Sukses.

Budaya yang berpeluang sukses adalah budaya yang memiliki daya ungkit dan memiliki daya gerak yang tinggi. Hal ini sangat penting untuk menumbuhkan rasa keberhasilan dan rasa mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik. Misalnya budaya gemar membaca. Budaya membaca di kalangan siswa akan dapat mendorong mereka untuk banyak tahu tentang berbagai macam persoalan yang mereka pelajari di lingkungan madrasah. Demikian juga bagi guru mereka semakin banyak pengetahuan yang diperoleh dan tingkat pemahaman semakin luas.

Menurut Newstrom (Ansar dan Masaong dalam Marhawati, 2012), budaya madrasah penting perannya terhadap kesuksesan madrasah dengan beberapa alasan, antara lain :

1. Budaya madrasah merupakan identitas bagi para guru dan staf di madrasah.
2. Budaya madrasah merupakan sumber penting stabilitas dan kelanjutan madrasah sehingga memberikan rasa aman bagi warga madrasah.
3. Budaya madrasah membantu para guru baru/formula untuk menginterpretasikan apa yang terjadi di madrasah.

4. Budaya madrasah membantu menstimulus antusiasme guru dan staf dalam menjalankan tugasnya.

Langkah Strategis Membangun Budaya Madrasah

Membangun apapun selalu dibutuhkan modal dasar baik yang bersifat *tangible* ataupun *intangibile capital*. Membangun budaya madrasah membutuhkan modal dasar berupa *values* yakni nilai-nilai yang dimiliki dan diyakini warga madrasah. Nilai-nilai tersebut harus diorganisir sehingga terkelola dengan baik yang pada gilirannya menjadi sistem nilai yang dianut madrasah (*school values system*).

Sistem nilai akan memiliki posisi yang kuat jika mampu memenuhi ekspektasi *stakeholders* madrasah. Menurut Tjahjono (2011 : 41-43) sistem nilai harus memperhatikan beberapa unsur:

1. Masyarakat dan Lingkungan.

Dalam konteks madrasah, eksistensi madrasah harus memperhatikan masyarakat dan lingkungan sekitar. Eksistensi madrasah bukan di ruang hampa, namun tumbuh dan berkembang dalam spektrum sosial tertentu. Untuk itu madrasah harus melibatkan masyarakat ataupun berkontribusi terhadap masyarakat. Sebagai contohnya madrasah memberi ruang kepada masyarakat untuk berjualan di lingkungan madrasah, melibatkan masyarakat sekitar ketika ada proyek kegiatan (semisal pembangunan ruang kelas baru yang sifatnya swakelola), dan lainnya. Madrasah juga dapat memberi peluang kerja bagi masyarakat sekitar, semisal menjadi penjaga malam, tukang kebun, bahkan guru dan tenaga administrasi.

2. *Shareholder*.

Dalam konteks madrasah *shareholder* terdiri atas dua macam, antara lain :

- a. Bagi madrasah negeri *shareholder* adalah pemerintah
- b. Bagi madrasah swasta yang menjadi *shareholder* adalah pihak yayasan atau pemilik madrasah.

Siapun yang menjadi *shareholder* memiliki tujuan yang jelas dengan pendirian madrasah nya. Untuk itu pengelola madrasah harus jeli dan memperhatikan orientasi yang diinginkan *shareholder* termasuk didalamnya orientasi profit. Kurangnya komunikasi antara

shareholder dengan manajemen madrasah berpotensi menimbulkan konflik dan menjadi mimpi buruk bagi perjalanan madrasah ke depan.

3. Karyawan Potensial

Manajemen madrasah harus memperhatikan karyawan yang potensial sebagai asset (*human capital*). Karyawan potensial memiliki kinerja dan visi yang bagus terhadap kemajuan madrasah. Keberadaannya harus kita jaga dan dapat menjadi *thing tank* bagi madrasah. Karyawan potensial bekerja tidak semata-mata *compensation and benefit* namun juga masuk ranah kepuasan kerja dan hal lain yang bersifat transedensi.

4. Karyawan yang Ada

Guru, staf TU, tukang kebun, dan semua yang terlibat di madrasah merupakan karyawan yang ada yang harus dijaga eksistensinya. Kebutuhan mereka akan profesionalisme kerja, pemenuhan kebutuhan emosi, mental, dan spiritual harus diupayakan oleh pihak manajemen (kepala madrasah). Jika tidak etos kerjanya tidak akan optimal dan mengurangi efektifitas serta efisiensi kerja.

Setelah memiliki modal dasar yakni berupa sistem nilai maka langkah kedua dalam membangun budaya madrasah adalah mengkonstruksi sistem nilai tersebut dalam sebuah visi dan misi. Visi merefleksikan apa yang ingin dicapai oleh madrasah. Visi madrasah adalah gambaran masa depan madrasah. Tanpa visi, madrasah tidak memiliki gambaran masa depan dan tidak jelas kemana harus melangkah. Menurut Tjahjono (2011: 52) agar visi dapat membimbing dan memotivasi maka harus memenuhi dua syarat:

1. Selaras dengan (*core values*) atau nilai inti, baik pribadi anggota dan terutama organisasi. Visi yang tidak selaras dengan *core values*, tidak mempunyai jiwa atau ruh dalam dirinya.
2. Secara efektif dikomunikasikan serta bisa diterima setiap orang (anggota organisasi, karyawan) yang terlibat dalam organisasi.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, Visi madrasah :

1. Dijadikan sebagai cita-cita bersama warga madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang.
2. Mampu memberikan inspirasi, motivasi dan kekuatan pada warga madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan.

3. Dirumuskan berdasar masukan dari berbagai warga madrasah dan pihak-pihak yang berkepentingan, selaras dengan visi institusi di atasnya serta visi pendidikan nasional.
4. Diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala madrasah dengan memperhatikan masukan komite madrasah.
5. Disosialisasikan kepada warga madrasah dan segenap pihak yang berkepentingan.
6. Ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat.

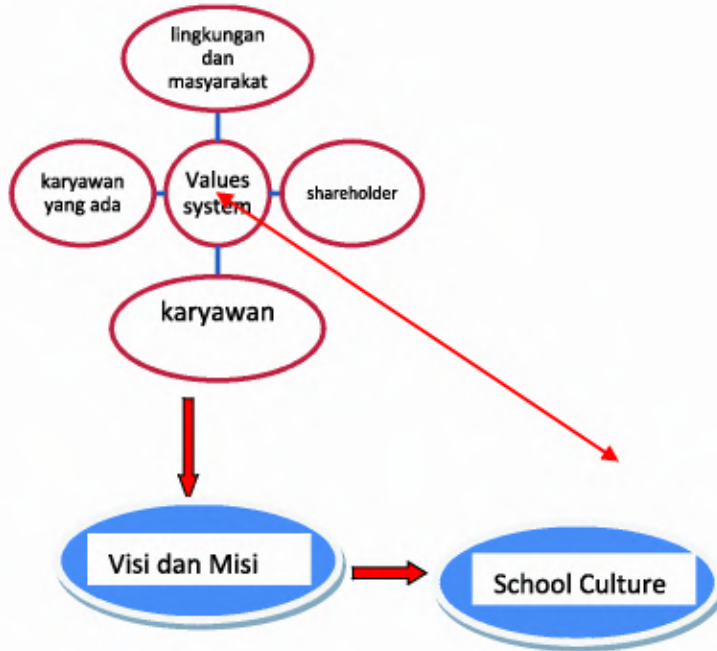
Misi merupakan alasan atau sebab-sebab mengapa sebuah organisasi harus ada (*why we exist?*). Misi (Achmad Djunaedi, 2002:9) menunjukkan “apa yang dilakukan” atau “daftar dan karakteristik layanan yang diberikan”. Dengan demikian misi ditulis sebagai “kata kerja”. Misi madrasah (Depdiknas, 2007:37-38), merepresentasikan *raison d’etre* atau alasan mendasar mengapa sebuah madrasah didirikan. Rumusan misi mencakup pesan-pesan pokok tentang :

1. Tujuan asal-muasal (*original purpose*) didirikannya madrasah.
2. Nilai-nilai yang dianut dan melandasi pendirian dan operasionalisasi madrasah.
3. Alasan mengapa madrasah itu harus tetap dipertahankan keberadaannya.

Langkah ketiga setelah memiliki sistem nilai dan pengorganisasian sistem nilai dalam visi dan misi adalah *values in action*. Dalam konteks madrasah, budaya madrasah terbentuk jika madrasah memiliki sistem nilai yang diyakini warga madrasah kemudian diformulasikan dalam visi dan misi serta diejawantahkan dalam perilaku sehari-hari seluruh warga madrasah. Dengan mengaktualisasikan budaya madrasah baik dalam lingkungan madrasah maupun di luar madrasah diyakini akan mereduksi berbagai potensi negatif dan destruktif yang secara otomatis membangun karakter anak didik dan seluruh warga madrasah.

Penutup

Budaya madrasah merupakan sekumpulan sistem nilai yang diyakini warga madrasah dan diformulasikan dalam visi dan misi madrasah serta diaktualisasikan dalam kehidupan seluruh warga madrasah. Secara diagram terbentuknya budaya madrasah disajikan sebagai berikut :



Gambar 1
Budaya Madrasah

Jika setiap madrasah memiliki budaya madrasah masing-masing tentu akan memperkaya dan memberi keunggulan komparatif madrasah, namun demikian sistem nilai harus selaras dengan nilai-nilai universal sehingga dapat diterima oleh seluruh lapisan masyarakat.

Daftar Pustaka

- Depdiknas. 2007. *Pendidikan dan Pelatihan: Perencanaan Partisipatori Pengembangan Pendidikan Berbasis Madrasah*. Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Djunaedi, Achmad. 2002. *Bahan Kuliah MK Proses Perencanaan: Perencanaan Strategis Kota/Daerah*. Yogyakarta : Program Megister Perencanaan Kota dan Daerah, UGM.
- Moeljono, Djokosantoso. 2006. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT elex Media Komputindo.

Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

Soegoto, Eddy Soeryanto. 2010. *Entrepreneurship Menjadi Pebisnis Ulung*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

Tjahjono, Herry. 2011. *Culture Based Leadership*. Jakarta : Kompas Gramedia.

Wiwin. 2011. *Budaya Madrasah (School Culture)*. Available at: http://blog.umy.ac.id/wiwin_sundari_/2011/11/09/budaya-madrasah-school-culture/. Diakses pada hari Ahad, 24 November 2012 Pukul 12:00 WIB.