

PROGRAM BERKAITAN DENGAN BUDAYA DAN IKLIM MADRASAH YANG KONDUSIF DAN INOVATIF BAGI PEMBELAJARAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Respon yang besar dari masyarakat untuk memilih menyekolahkan anaknya pada salah satu madrasah merupakan kenyataan yang tidak dapat lagi di pungkiri oleh kita, sehingga timbulah berbagai pertanyaan seperti Mengapa madrasah itu yang dipilih dan tidak yang lain? Apa nilai unggulnya? Keunggulan apa yang dimiliki oleh madrasah itu? Fasilitaskah? Prestasi dalam Ujian Nasional? Apakah sistem pendidikannya? Ataukah proses pembelajarannya yang berbeda dengan madrasah lain? Tapi jika kita tidak mendapatkan jawaban yang memuaskan dari semua pertanyaan tersebut atau bisa dibilang madrasah tersebut jika dipandang dari sisi pertanyaan diatas adalah biasa-biasa saja maka mungkin orang tua siswa tersebut menyekolahkan anaknya di madrasah tersebut karena madrasah tersebut memiliki budaya madrasah yang baik yang dirasa oleh orang tua siswa dapat membawa dampak baik terhadap anak-anaknya, untuk itu maka perlu dipahami oleh kita sebagai calon pendidik tentang budaya madrasah sehingga kita dapat membuat dampak positif terhadap citra madrasah kita nanti.

Karena dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.

B. Budaya Madrasah

Istilah “budaya” mula-mula datang dari disiplin ilmu Antropologi Sosial. Apa yang tercakup dalam definisi budaya sangatlah luas. Istilah budaya dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Sedangkan kebudayaan menurut Silvano dalam Wahab (2011:229) “merupakan masyarakat yang berdasarkan hukum-hukum yang adil, yang memungkinkan kondisi ekonomi dan psikologis yang paling baik bagi warga negaranya”.

Menurut Masaong & Tilomi (2011:179) bahwa “budaya madrasah diartikan sebagai sistem makna yang dianut bersama oleh warga madrasah yang membedakannya dengan madrasah lain”. Menurut Deal & Peterson (1999) “budaya madrasah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala madrasah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar madrasah”. Budaya madrasah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra madrasah tersebut di masyarakat luas. budaya madrasah sebagai karakteristik khas madrasah yang dapat didefinisikan melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel madrasah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem madrasah. Menurut Riduwan (2012:109) bahwa “budaya madrasah yang kerap disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dan kepala madrasah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif”.

Madrasah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya.

Sebagai suatu organisasi, madrasah menunjukkan kekhasan, yaitu pembelajaran. Budaya madrasah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Konsep budaya madrasah masuk ke dalam pendidikan itu pada dasarnya sebagai upaya untuk memberikan arah tentang efisiensi lingkungan pembelajaran, lingkungan dalam hal ini dapat dibedakan dalam dua hal (1) lingkungan yang sifatnya alami sesuai dengan budaya siswa dan guru, (2) lingkungan artificial yang diciptakan oleh guru atau hasil interaksi antara guru dengan siswa.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa *budaya* madrasah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala madrasah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar madrasah. masyarakat sekitar madrasah”. Budaya madrasah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra madrasah tersebut di masyarakat luas. budaya madrasah sebagai karakteristik khas madrasah yang dapat didefinisikan melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel madrasah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem madrasah. Menurut Ridwan (2012:109) bahwa “ budaya madrasah yang kerap disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dan kepala madrasah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif”.

Madrasah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya.

Sebagai suatu organisasi, madrasah menunjukkan kekhasan, yaitu pembelajaran. Budaya madrasah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Konsep budaya madrasah masuk ke dalam pendidikan itu pada dasarnya sebagai upaya untuk memberikan arah tentang efisiensi lingkungan pembelajaran, lingkungan dalam hal ini dapat dibedakan dalam dua hal (1) lingkungan yang sifatnya alami sesuai dengan budaya siswa dan guru, (2) lingkungan artificial yang diciptakan oleh guru atau hasil interaksi antara guru dengan siswa.

BAB II

IDENTIFIKASI DAN ANALISIS HASIL

A. Pengembangan Budaya Madrasah

Mengingat pentingnya pengembangan budaya madrasah untuk peningkatan prestasi dan mutu pendidikan di madrasah, patut kiranya kepala madrasah memikirkan langkah-langkah pengembangannya secara sistematis dan konstruktif. Oleh karena itu perlu adanya orientasi pengembangan budaya madrasah kepada kepala madrasah sebagai bekal untuk mengembangkan madrasah secara aktif, kreatif, inovatif, dan berbasis mutu.

Definisi Budaya Madrasah

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan arti budaya madrasah, antara lain :

a. NCES (1998)

Tuntutan terhadap guru baru pada pokoknya sebagai akibat para guru memilih meninggalkan pekerjaannya dalam jumlah yang tinggi daripada para profesional lainnya

b. Weiss (1999)

Kolaborasi yang kuat dan kemampuan membuat keputusan yang berkorelasi dengan semangat kerja yang tinggi, komitmen yang kuat untuk mengajar, dan kemauan untuk tetap menekuni tugas mengajar. Ia menambahkan pula bahwa budaya madrasah dan kepemimpinan juga dapat membentuk kemauan para guru pemula bekerja keras, melaksanakan pengajaran sebagai pilihan karir, dan berencana untuk tetap mengajar.

c. James Spradly

Budaya tersusun dari perilaku yang dapat dipelajari oleh komunitas manusiawi. Ia merupakan pengetahuan yang dapat digunakan orang untuk memaknai pengalaman dan perilaku sosial.

Sehingga dapat disimpulkan Budaya madrasah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh madrasah atau falsafah yang menuntun kebijakan madrasah terhadap semua unsur dan komponen madrasah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di madrasah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil madrasah.

Dalam perjalanannya budaya madrasah ini mampu memberikan manfaat bagi madrasah itu sendiri termasuk warga madrasah serta penilaian masyarakat terhadap madrasah tersebut, adapun manfaat budaya madrasah adalah :

(1) Menjamin kualitas kerja yang lebih baik.

Jika dalam sebuah pekerjaan memiliki budaya yang dapat dipertanggungjawabkan maka akan secara tidak langsung akan membentuk budaya kerja yang lebih baik.

(2) Membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal.

Dengan budaya yang baik termasuk budaya berkomunikasi maka akan timbul dalam kehidupan sebuah kemudahan melakukan komunikasi baik dengan sesama ataupun dengan atasan kita.

(3) Lebih terbuka dan transparan.

Membentuk sebuah budaya yang mampu melatih kejujuran itu sangatlah hebat jika semuanya mampu berjalan dengan seimbang.

(4) Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi.

Dengan budaya yang dianut bersama maka akan tercipta rasa memiliki dan saling menjaga

(4) Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan.

(5) Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki.

(6) Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK.

B. Faktor-faktor Budaya madrasah

Jika dapat kita lihat berapa pentingnya budaya madrasah ini maka sangat penting bagi kita untuk mengembangkan budaya madrasah ini dengan langkah awal memperhatikan beberapa faktor yang ada yaitu :

a. Mengacu pada prinsip :

1. **Berfokus pada Visi, Misi dan Tujuan Madrasah.** Pengembangan budaya madrasah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi dan tujuan madrasah. Fungsi visi, misi, dan tujuan madrasah adalah mengarahkan pengembangan budaya madrasah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya, harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan budaya madrasah.
2. **Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal.** Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam madrasah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya madrasah. Komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal. Dengan demikian kedua jalur komunikasi tersebut perlu digunakan dalam menyampaikan pesan secara efektif dan efisien.
3. **Inovatif dan Bersedia Mengambil Resiko.** Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan budaya madrasah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya bagi para pembaharu. Ketakutan akan resiko menyebabkan kurang beraninya seorang pemimpin mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat.
4. **Memiliki Strategi yang Jelas.** Pengembangan budaya madrasah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.
5. **Berorientasi Kinerja.** Pengembangan budaya madrasah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu madrasah.
6. **Sistem Evaluasi yang Jelas.** Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya madrasah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang, dan jangka panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.
7. **Memiliki Komitmen yang Kuat.** Komitmen dari pimpinan dan warga madrasah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya madrasah. Banyak bukti menunjukkan bahwa komitmen yang lemah terutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana dengan baik.
8. **Keputusan Berdasarkan Konsensus.** Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus. Meskipun hal itu tergantung pada situasi keputusan, namun pada umumnya konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut.
9. **Sistem Imbalan yang Jelas.** Pengembangan budaya madrasah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit poin terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya madrasah.
10. **Evaluasi Diri.** Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di madrasah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala madrasah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya madrasah. Halaman berikut ini dikemukakan satu contoh untuk mengukur budaya madrasah.

b. Berpegang teguh pada asas:

1. **Kerjasama tim (team work).** Pada dasarnya sebuah komunitas madrasah merupakan sebuah tim/kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerja sama merupakan suatu keharusan dan kerjasama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personil madrasah.
2. **Kemampuan.** Menunjuk pada kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau madrasah. Dalam lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan dalam bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak yang mencerminkan pribadi pendidik.
3. **Keinginan.** Keinginan di sini merujuk pada kemauan atau kerelaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan kepuasan terhadap siswa dan masyarakat. Semua nilai di atas tidak berarti apa-apa jika tidak diiringi dengan keinginan. Keinginan juga harus diarahkan pada usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai budaya yang muncul dalam diri pribadi baik sebagai kepala madrasah, guru, dan staf dalam memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat.
4. **Kegembiraan (happiness).** Nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personil madrasah dengan harapan kegembiraan yang kita miliki akan berimplikasi pada lingkungan dan iklim madrasah yang ramah dan menumbuhkan perasaan puas, nyaman, bahagia dan bangga sebagai bagian dari personil madrasah. Jika perlu dibuat wilayah-wilayah yang dapat membuat suasana dan memberi nuansa yang indah, nyaman, asri dan menyenangkan, seperti taman madrasah ditata dengan baik dan dibuat wilayah bebas masalah atau wilayah harus senyum dan sebagainya.
5. **Hormat (respect).** Rasa hormat merupakan nilai yang memperlihatkan penghargaan kepada siapa saja baik dalam lingkungan madrasah maupun dengan *stakeholders* pendidikan lainnya. Keluhan-keluhan yang terjadi karena perasaan tidak dihargai atau tidak diperlakukan dengan wajar akan menjadikan madrasah kurang dipercaya. Sikap respek dapat diungkapkan dengan cara memberi senyuman dan sapaan kepada siapa saja yang kita temui, bisa juga dengan memberikan hadiah yang menarik sebagai ungkapan rasa hormat dan penghargaan kita atas hasil kerja yang dilakukan dengan baik. Atau mengundang secara khusus dan menyampaikan selamat atas prestasi yang diperoleh dan sebagainya.
6. **Jujur (honesty).** Nilai kejujuran merupakan nilai yang paling mendasar dalam lingkungan madrasah, baik kejujuran pada diri sendiri maupun kejujuran kepada orang lain. Nilai kejujuran tidak terbatas pada kebenaran dalam melakukan pekerjaan atau tugas tetapi mencakup cara terbaik dalam membentuk pribadi yang obyektif. Tanpa kejujuran, kepercayaan tidak akan diperoleh. Oleh karena itu budaya jujur dalam setiap situasi dimanapun kita berada harus senantiasa dipertahankan. Jujur dalam memberikan penilaian, jujur dalam mengelola keuangan, jujur dalam penggunaan waktu serta konsisten pada tugas dan tanggung jawab merupakan pribadi yang kuat dalam menciptakan budaya madrasah yang baik.
7. **Disiplin (discipline).** Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan pada peraturan dan sanksi yang berlaku dalam lingkungan madrasah. Disiplin yang dimaksudkan dalam asas ini adalah sikap dan perilaku disiplin yang muncul karena kesadaran dan kerelaan kita untuk hidup teratur dan rapi serta mampu menempatkan sesuatu sesuai pada kondisi yang seharusnya. Jadi disiplin disini bukanlah sesuatu yang harus dan tidak harus dilakukan karena peraturan yang menuntut kita untuk taat pada aturan yang ada. Aturan atau tata tertib yang dipajang dimana-mana bahkan merupakan atribut, tidak akan menjamin untuk dipatuhi apabila tidak didukung dengan suasana atau iklim lingkungan madrasah yang disiplin. Disiplin tidak hanya berlaku pada orang tertentu

saja di madrasah tetapi untuk semua personil madrasah tidak kecuali kepala madrasah, guru dan staf.

8. **Empati (*empathy*).** Empati adalah kemampuan menempatkan diri atau dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain namun tidak ikut larut dalam perasaan itu. Sikap ini perlu dimiliki oleh seluruh personil madrasah agar dalam berinteraksi dengan siapa saja dan dimana saja mereka dapat memahami penyebab dari masalah yang mungkin dihadapi oleh orang lain dan mampu menempatkan diri sesuai dengan harapan orang tersebut. Dengan sifat empati warga madrasah dapat menumbuhkan budaya madrasah yang lebih baik karena dilandasi oleh perasaan yang saling memahami.

9. **Pengetahuan dan Kesopanan.** Pengetahuan dan kesopanan para personil madrasah yang disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari siapa saja akan memberikan kesan yang meyakinkan bagi orang lain. Dimensi ini menuntut para guru, staf dan kepala madrasah tarampil, profesional dan terlatih dalam memainkan perannya memenuhi tuntutan dan kebutuhan siswa, orang tua dan masyarakat.

Jika prinsip dan asas di atas maka sangat tidak menutup kemungkinan akan selalu tercipta budaya madrasah yang efektif melalui keterlibatan orang tua dalam menunjang kegiatan madrasah, keteladanan guru (mendidik dengan benar, memahami bakat, minat dan kebutuhan belajar anak, menciptakan lingkungan dan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan serta memfasilitasi kebutuhan belajar anak), dan prestasi siswa yang membanggakan adalah tiga hal yang akan menyuburkan budaya madrasah. Kegiatan-kegiatan itu menjadi gengsi tersendiri dalam suatu sistem yang utuh (komprehensif) melalui indikator yang jelas, sehingga "karakter atau watak siswa" dapat terpotret secara optimal melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh madrasah. Kegiatan itu akan menjadi budaya dan berpengaruh dalam perkembangan siswa selama bermadrasah di madrasah itu.

Karena budaya madrasah yang tetap eksis itulah yang akan tertanam di hati para siswa. Sehingga madrasah akan terbebas dari narkoba, rokok, minuman keras, tawuran antar pelajar, dan 'penyakit' kenakalan pelajar lainnya. Pastikan siswa terbaik yang lulus, akan terukir namanya dalam batu prasasti madrasah. Pastikan pula para alumninya tersebar ke madrasah- madrasah favorit 'papan atas' baik di tingkat propinsi maupun nasional dan akan menjadi 'leader' di madrasahnyanya masing-masing.

Kredibilitas madrasah di mata masyarakat, akuntabilitas kinerja madrasah, dan sigma kepuasan orang tua siswa harus sudah terbentuk, sehingga membawa madrasah memiliki budaya madrasah yang tetap eksis. Guru, orang tua, dan siswa harus dapat bekerja sama menciptakan budaya madrasah yang tetap eksis di tengah era derasnya globalisasi dan pesatnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

Budaya madrasah terbentuk dari eratnya kegiatan akademik dan kesiswaan, seperti dua sisi mata uang logam yang tak dapat dipisahkan. Melalui kegiatan ekstrakurikuler yang beragam dalam bidang keilmuan, keolahragaan, dan kesenian membuat siswa dapat menyalurkan minat dan bakatnya masing-masing.

Beberapa contoh budaya madrasah di MTs Raudhotushibyanyang efektif mampu membuat madrasah selalu eksis adalah :

- **Budaya salam**, dimana setiap kali bertemu (guru, siswa dan orang tua) saling mengucapkan salam dan berjabat tangan,
- **Upacara bendera** yang rutin dilaksanakan setiap hari senin,
- **Penasehat akademis** atau pertemuan wali kelas dengan para siswanya untuk berbagi informasi, juga pertemuan antara wali kelas dengan pimpinan madrasah
- **Tadarus** setiap hari sebelum pelajaran dimulai dan dipimpin oleh wali kelas/guru mapel jam pertama pelajaran,

- **Seragam madrasah**, hari Senin - Selasa Putih Biru, Rabu dan Kamis Batik, Jum'at dan Sabtu Pramuka
- **Sholat berjamaah** di mushola madrasah pada saat pulang madrasah (sholat duhur),
- **Olah raga**,
- **Enam hari belajar** (Senin-Sabtu) dari pukul 07.10 s.d. 13.30,
- **Majalah dinding** yang dibuat oleh siswa untuk melatih bakat jurnalistiknya,
- **LDKS** untuk mendidik siswa menjadi calon pengurus OSIS,
- **Studi Kepemimpinan Siswa** untuk melatih kepemimpinan siswa menjalankan organisasi,
- **Studi Amaliah Ramadhan** mendidik siswa dalam kegiatan pesantren Ramadhan,
- **Pelepasan siswa** yaitu melepas siswa yang telah lulus dari madrasah,
- **Buku tahunan** adalah buku yang merekam kegiatan siswa dari mulai masuk sampai lulus madrasah,
- **Komite Madrasah** adalah kegiatan orang tua siswa yang menunjang kegiatan madrasah dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan,
- **Budaya bersih** adalah kegiatan kebersihan madrasah dan kebersihan diri sendiri,
- **PHBI dan Nasional** adalah kegiatan hari besar keagamaan dan nasional,
- **Melakukan Doa** sebelum/sesudah belajar dipimpin oleh guru mapel
- **Budaya disiplin** dimana siswa tidak diperkenankan masuk kelas bila terlambat dan melakukan pelanggaran tata tertib madrasah,
- **Budaya kerja keras, cerdas dan ikhlas** adalah siswa dilatih menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat, tepat waktu, dan berharap mendapatkan pahala dari Allah,
- **Budaya Kreatif** yaitu melatih siswa menciptakan inovasi sesuai bakat dan minatnya,
- **Mandiri & bertanggung jawab** yaitu melatih siswa untuk bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan guru,
- **Pentas Seni** (Pensi) melatih siswa melaksanakan kegiatan bernuansa seni baik kesenian tradisional maupun kesenian modern atau yang sedang 'ngetren' saat ini,
- **Kunjungan museum** yaitu mengenalkan kepada siswa tentang warisan budaya bangsa yang harus dilestarikan,
- **Ekstrakurikuler** adalah kegiatan non akademik yang memberi wadah /kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan kreatifitasnya sesuai dengan bakat dan minatnya masing-masing
- **Sport and Art** yaitu kegiatan seni dan olahraga antar kelas untuk unjuk gigi di perkemahan pramuka.

BAB III
PROGRAM
BERKAITAN DENGAN BUDAYA
DAN IKLIM MADRASAH YANG KONDUSIF
DAN
INOVATIF BAGI PEMBELAJARAN
MTs RAUDHOTUSHIBYAN TAHUN
PELAJARAN 2013/2024

A. Budaya MTs Al-Fatah Suradadi

MTs Raudhotushibyan Kabupaten Sukabumi merupakan suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Sebagai suatu organisasi, madrasah ini menunjukkan kekhasan, yaitu pembelajaran. Budaya madrasah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Konsep budaya madrasah masuk ke dalam pendidikan itu pada dasarnya sebagai upaya untuk memberikan arah tentang efisiensi lingkungan pembelajaran, lingkungan dalam hal ini dapat dibedakan dalam dua hal (1) lingkungan yang sifatnya alami sesuai dengan budaya siswa dan guru, (2) lingkungan artificial yang diciptakan oleh guru atau hasil interaksi antara guru dengan siswa.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa *budaya* madrasah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala madrasah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar madrasah. masyarakat sekitar madrasah”. Budaya madrasah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra madrasah tersebut di masyarakat luas. budaya madrasah sebagai karakteristik khas madrasah yang dapat didefinisikan melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel madrasah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem madrasah. Menurut Ridwan (2012:109) bahwa “budaya madrasah yang kerap disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dan kepala madrasah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas dilingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif”.

Madrasah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Sebagai suatu organisasi, madrasah menunjukkan kekhasan, yaitu pembelajaran. Budaya madrasah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Konsep budaya madrasah masuk ke dalam pendidikan itu pada dasarnya sebagai upaya untuk memberikan arah tentang efisiensi lingkungan

pembelajaran, lingkungan dalam hal ini dapat dibedakan dalam dua hal (1) lingkungan yang sifatnya alami sesuai dengan budaya siswa dan guru, (2) lingkungan artificial yang diciptakan oleh guru atau hasil interaksi antara guru dengan siswa.

B. Lingkungan Madrasah

Lingkungan diartikan sebagai kesatuan ruang suatu benda, daya, keadaan dan makhluk hidup termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi kelangsungan perikehidupan dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya (Munib, 2005:76). yang dimaksud lingkungan pendidikan meliputi kondisi dan alam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, pertumbuhan, perkembangan atau life process.

Meskipun lingkungan tidak bertanggung jawab terhadap kedewasaan anak didik, namun merupakan faktor yang sangat menentukan yaitu pengaruhnya yang sangat besar terhadap anak didik, sebab bagaimanapun anak tinggal adlam satu lingkungan yang disadari atau tidak pasti akan mempengaruhi anak. Pada dasarnya lingkungan mencakup lingkungan fisik, lingkungan budaya, dan lingkungan sosial.

Lingkungan sekitar yang dengan sengaja digunakan sebagai alat dalam proses pendidikan(pakaian, keadaan rumah, alat permainan, buku-buku, alat peraga, dll) dinamakan lingkungan pendidikan. lingkungan pendidikan dapat diartikan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap pendidikan atau berbagai lingkungan tempat berlangsung proses pendidikan.

Secara umum fungsi lingkungan pendidikan adalah membantu peserta didik dalam interaksi dengan berbagai lingkungan sekitarnya, utamanya berbagai sumber daya pendidikan yang tersedia, agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan madrasah adalah kesatuan ruang dalam lembaga pendidikan formal yang memberikan pengaruh pembentukan sikap dan pengembangan potensi peserta didik.

C. Iklim Madrasah

Menurut Hoy & Miskel (dalam Masaong & Tilomi, 2011:181) bahwa “Iklim madrasah merupakan seperangkat karakteristik suatu madrasah yang membedakan dengan madrasah lain dan karakteristik itu akan mempengaruhi perilaku guru, staf, siswa dan *stakeholder* lainnya yang ada pada madrasah tersebut”. Sedangkan menurut Sergiovani (dalam Masaong & Tilomi, 2011:181) bahwa “iklim madrasah sebagai sebuah konsep kelompok yang tidak lebih dari persepsi seseorang, perasaan, atau interpretasi kehidupan dalam suatu madrasah”. Serta menurut ownes (dalam Masaong & Tilomi, 2011:181) “menjelaskan : *organizational climate is the study of perceptions that individuals have of the environment in the organization*. Pengertian tersebut mengisyaratkan, bahwa iklim madrasah berkaitan erat dengan persepsi yang dimiliki oleh

individu guru, staf dan siswa di madrasah". iklim madrasah dapat mempengaruhi: (1) proses belajar mengajar, (2) sikap dan moral (3) kesehatan mental, (4) produktivitas, (5) perasaan percaya, (6) perubahan dan pembaharuan (Halpin & Croft, 1971). Karakteristik iklim madrasah dapat dilihat dari beberapa aspek sebagai berikut : (1) kesesuaian; berkaitan erat dengan perasaan yang ada terhadap tuntutan dari luar madrasah, persepsi tentang banyaknya peraturan, prosedur, kebijakan dan pelaksanaan tugas; (2) tanggung jawab; mencakup pemberian tanggungjawab untuk mencapai tujuan madrasah, pembuatan keputusan dalam menyelesaikan masalah; (3) standart; meliputi penekanan pada kualitas/prestasi dan hasil yang lebih baik; (4) penghargaan; yaitu merasa diakui dan dihargai karena semangat kerja dan kinerjanya yang tinggi, dikritik atau dihukum pada saat kesalahan; (5) kejelasan struktur madrasah; yaitu diorganisir dengan baik, tujuan dirumuskan secara jelas dan tidak membingungkan (6) kehangatan dan dukungan; meliputi saling percaya dan saling mendukung; (7) kepemimpinan; yakni keinginan guru dan staf untuk menerima pengaruh dan pengarahan dari sosok yang berkualitas. (Campbell, Dunnette, Lawler, & Weick, 1970. Dubrin: 1984, Pugh: 1976, dalam Masaong & Tilomi, 2011:182).

D. Prinsip-prinsip Manajemen Budaya dan Lingkungan Madrasah

Pengetahuan dan kesopanan para personil madrasah yang disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari siapa saja akan memberikan kesan yang meyakinkan bagi orang lain. Dimensi ini menuntut para guru, staf dan kepala madrasah tarampil, profesional dan terlatih dalam memainkan perannya memenuhi tuntutan dan kebutuhan siswa, orang tua dan masyarakat. Menurut Mulyasa (2010:90) upaya pengembangan budaya madrasah seyogyanya mengacu kepada beberapa prinsip berikut ini :

1. Berfokus pada Visi, Misi, dan Tujuan madrasah.

Pengembangan budaya madrasah harus senantiasa sejalan dengan visi, misi, dan tujuan madrasah. Fungsi visi, misi, dan tujuan madrasah adalah mengarahkan pengembangan budaya madrasah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya, harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan budaya madrasah.

2. Penciptaan komunikasi Formal dan Informal.

Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam madrasah, termasuk dalam menyamakan pesan-pesan pentingnya budaya madrasah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya madrasah, komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal. Dengan demikian kedua jalur komunikasi tersebut perlu digunakan dalam menyampaikan pesan secara efektif dan efisien.

3. Inovatif dan bersedia mengambil resiko.

Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko. Setiap perubahan budaya madrasah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya bagi

para pembaharu. Ketakutan akan resiko menyebabkan kurang beraninya seorang pemimpin mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat.

4. Memiliki strategi yang jelas.

Pengembangan budaya madrasah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyengkut kegiatan oerasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.

5. Berorientasi kinerja.

Pengembangan budaya madrasah perlu diarahkan pada sasaran yang terdapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja darsuatu madrasah.

6. Sistem evaluasi yang jelas.

Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya madrasah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap : jangka pendek, sedang, dan jangka panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal kapan evluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.

7. Memiliki komitmen yang kuat.

Komitmen dari pimpinan dan warga madrasah sangat menentukan implementasi program-program pengembagnan budaya madrasah. Banyak bukti menunjukkan bahwa komitmen yang lemah terutama dari pimpinan menyebabkan program-program tidak terlaksana degnan baik.

8. Keputusan berdasarkan consensus.

Ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara consensus. Meskipun hal itu tergantung pada pengambilan keputusan , namun pada umumnya consensus dapat meningkatkan komitmen anggortta organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut.

9. Sistem imbalan yang jelas.

Pengambilan budaya madrasah hendaknnya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit poin terutama bagi siswa yang menunjukan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya madrasah.

10. Evaluasi diri,

Merupaka salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi dimadrasah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala madrasah dapat mengembagnkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya madrasah.

E. Asas-asas Pengembangan Budaya dan Lingkungan Madrasah

Selain mengacu kepada sejumlah prinsip di atas, upaya pengembangan budaya madrasah juga seyogyanya berpegang pada asas-asas berikut ini:

1. Kerjasama tim (team work).

Pada dasarnya sebuah komunitas madrasah merupakan sebuah tim/kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Untuk itu, nilai kerja sama merupakan suatu keharusan dan kerjasama merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun kekuatan-kekuatan atau sumber daya yang dimiliki oleh personil madrasah.

2. Kemampuan.

Menunjuk pada kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau madrasah. Dalam lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan dalam bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak yang mencerminkan pribadi pendidik.

3. Keinginan.

Keinginan di sini merujuk pada kemauan atau kerelaan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk memberikan kepuasan terhadap siswa dan masyarakat. Semua nilai di atas tidak berarti apa-apa jika tidak diiringi dengan keinginan. Keinginan juga harus diarahkan pada usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai budaya yang muncul dalam diri pribadi baik sebagai kepala madrasah, guru, dan staf dalam memberikan pelayanan kepada siswa dan masyarakat.

4. Kegembiraan (*happiness*).

Nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personil madrasah dengan harapan kegembiraan yang kita miliki akan berimplikasi pada lingkungan dan iklim madrasah yang ramah dan menumbuhkan perasaan puas, nyaman, bahagia dan bangga sebagai bagian dari personil madrasah. Jika perlu dibuat wilayah-wilayah yang dapat membuat suasana dan memberi nuansa yang indah, nyaman, asri dan menyenangkan, seperti taman madrasah ditata dengan baik dan dibuat wilayah bebas masalah atau wilayah harus senyum dan sebagainya.

5. Hormat (*respect*).

Rasa hormat merupakan nilai yang memperlihatkan penghargaan kepada siapa saja baik dalam lingkungan madrasah maupun dengan *stakeholders* pendidikan lainnya. Keluhan-keluhan yang terjadi karena perasaan tidak dihargai atau tidak diperlakukan dengan wajar akan menjadikan madrasah kurang dipercaya. Sikap respek dapat diungkapkan dengan cara memberi senyuman dan sapaan kepada siapa saja yang kita temui, bisa juga dengan memberikan hadiah yang menarik sebagai ungkapan rasa hormat dan penghargaan kita atas hasil kerja yang dilakukan dengan baik. Atau mengundang secara khusus dan menyampaikan selamat atas prestasi yang diperoleh dan sebagainya.

6. Jujur (*honesty*).

Nilai kejujuran merupakan nilai yang paling mendasar dalam lingkungan madrasah, baik kejujuran pada diri sendiri maupun kejujuran kepada orang lain. Nilai kejujuran tidak terbatas pada kebenaran dalam melakukan pekerjaan atau tugas tetapi mencakup cara terbaik dalam membentuk pribadi yang obyektif. Tanpa kejujuran, kepercayaan tidak akan diperoleh. Oleh karena itu budaya jujur dalam setiap situasi dimanapun kita berada harus senantiasa dipertahankan. Jujur dalam memberikan penilaian, jujur dalam mengelola keuangan, jujur dalam penggunaan waktu serta konsisten pada tugas dan tanggung jawab merupakan pribadi yang kuat dalam menciptakan budaya madrasah yang baik.

7. Disiplin (*discipline*).

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan pada peraturan dan sanksi yang berlaku dalam lingkungan madrasah. Disiplin yang dimaksudkan dalam asas ini adalah sikap dan perilaku disiplin yang muncul karena kesadaran dan kerelaan kita untuk hidup teratur dan rapi serta mampu menempatkan sesuatu sesuai pada kondisi yang seharusnya. Jadi disiplin disini bukanlah sesuatu yang harus dan tidak harus dilakukan karena peraturan yang menuntut kita untuk taat pada aturan yang ada. Aturan atau tata tertib yang dipajang dimana-mana bahkan merupakan atribut, tidak akan menjamin untuk dipatuhi apabila tidak didukung dengan suasana atau iklim lingkungan madrasah yang disiplin. Disiplin tidak hanya berlaku pada orang tertentu saja di madrasah tetapi untuk semua personil madrasah tidak kecuali kepala madrasah, guru dan staf.

8. Empati (*empathy*).

Empati adalah kemampuan menempatkan diri atau dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain namun tidak ikut larut dalam perasaan itu. Sikap ini perlu dimiliki oleh seluruh personil madrasah agar dalam berinteraksi dengan siapa saja dan dimana saja mereka dapat memahami penyebab dari masalah yang mungkin dihadapi oleh orang lain dan mampu menempatkan diri sesuai dengan harapan orang tersebut. Dengan sifat empati warga madrasah dapat menumbuhkan budaya madrasah yang lebih baik karena dilandasi oleh perasaan yang saling memahami.

9. Pengetahuan dan Kesopanan.

Pengetahuan dan kesopanan para personil madrasah yang disertai dengan kemampuan untuk memperoleh kepercayaan dari siapa saja akan memberikan kesan yang meyakinkan bagi orang lain. Dimensi ini menuntut para guru, staf dan kepala madrasah tarampil, profesional dan terlatih dalam memainkan perannya memenuhi tuntutan dan kebutuhan siswa, orang tua dan masyarakat.

F. Karakteristik Budaya dan Lingkungan Madrasah

Menurut Masaong & Ansar (2011:190) bahwa “budaya madrasah memiliki empat karakteristik yaitu: (1) budaya madrasah bersifat khusus karena masing masing madrasah memiliki sejarah, pola komunikasi, sistem dan prosedur, pernyataan visi dan misi, (2) budaya

madrasah pada hakikatnya stabil dan biasanya lambat berubah. Budaya madrasah akan berubah bila ada ancaman krisis dari madrasah yang lain, (3) budaya madrasah biasanya memiliki sejarah yang bersifat implisit dan tidak eksplisit, (4) budaya madrasah tampak sebagai perwakilan simbol yang melandasi keyakinan dan nilai-nilai madrasah tersebut”.

Selain itu menurut Chatab (2011:15) Karakteristik budaya madrasah dapat dipandang menurut hirarki *basic assumption, values, norms*, dan *artifacts* sebagai berikut :

a. *Basic Assumption*/Asumsi Dasar

kepedulian budaya pada tingkat yang paling dalam ini adalah pra anggapan dasar dibawah sadar dan sekaligus keadaan yang diterima tentang bagaimana persoalan madrasah seharusnya dipecahkan. *basic assumption* ini memberitahu para anggota organisasi bagaimana merasakan, berfikir dan adanya sentuhan tentang banyak hal di dalam organisasi

b. *Values*

Level kepedulian berikut mencakup *values* tentang sebaiknya menjadi apa dalam organisasi. *Values* memberitahu para anggota apa yang penting dan berharga di dalam organisasi dan apa yang mereka butuhkan untuk member perhatian. *Values* merupakan keyakinan dasar yang berperan sebagai sumber inspirasi kekuatan dan pendorong seseorang dalam mengambil sikap, tindakan dan keputusan, serta dalam menggerakkan dan mengendalikan perilaku seseorang dalam upaya pembentukan budaya madrasah.

c. *Norms*

Para guru jangan mengkritik kepala madrasah di depan publik! Mengapa? Jawabannya adalah norma. Peran norma adalah menuntun bagaimana para anggota organisasi seharusnya berkelakuan didalam situasi tertentu. Hal ini menggambarkan peraturan yang tidak tertulis dari perilaku. Setiap kelompok menetapkan norma sendiri, yaitu standar perilaku yang dapat diterima, yang dibagi dengan para anggotanya. Norma memberitahukan para anggota apa yang sebaiknya dan tidak sebaiknya untuk melakukan dibawah keadaan tertentu. Ketika disetujui dan diterima oleh kelompok, norma bertindak sebagai sarana mempengaruhi perilaku anggota kelompok dengan minimum pengendalian dari eksternal. Norma berbeda diantara kelompok, komunitas ataupun organisasi.

d. *Artifacts*

Artifacts ini merupakan wujud kongkrit seperti sistem, prosedur, sistem kerja, peraturan, struktur dan aspek fisik dari organisasi. Istilah sistem kerja menunjukan bagaimana pekerjaan dari organisasi dilaksanakan. Berdasarkan karakteristik budaya tersebut, Chatab (2011:17) berpendapat bahwa “mendiagnosis budaya madrasah, dapat dilakukan dengan pendekatan : a) perilaku, terkait dengan pola perilaku yang memproduksi hasil atau kegiatan. Pendekatan ini menggambarkan secara spesifik tentang bagaimana tugas dilaksanakan dan bagaimana interaksi dikelola dalam organisasi. Suatu pekerjaan menunjukan tanggungjawab, wewenang dan tugas

individu. b) nilai bersaing, yang dipandang dari preferensi dan tata nilai dari para anggotanya. c) Asumsi mendalam, terkait dengan penekanan penting yang paling dalam organisasi, umumnya tidak dapat ditelaah, namun terdapat asumsi bersama dan sama-sama tahu bagaimana menuntun perilaku para anggotanya. pendekatan ini sering memiliki dampak yang perkasa bagi keefektifan madrasah”.

G. Sasaran dan Tujuan Pengembangan Budaya dan Lingkungan Madrasah

Menurut Mulyasa (2011:92) “manajemen iklim budaya madrasah merupakan salah satu kebijakan yang harus diperhatikan Depdiknas dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Iklim budaya madrasah yang kondusif diharapkan dapat menunjang proses pembelajaran yang efektif, sehingga semua pihak yang dapat menunjang proses pembelajaran yang efektif, sehingga semua pihak yang terlibat didalamnya, khususnya peserta didik merasa nyaman belajar. Dengan demikian, akan tercipta pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Iklim budaya madrasah yang kondusif juga akan membangkitkan semangat belajar, dan akan membangkitkan potensi- potensi peserta didik sehingga dapat berkembang secara optimal”.

Menurut Mulyasa (2011:92) sasaran iklim budaya madrasah dapat dianalisis dari hal-hal sebagai berikut :

1. Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni berlangsung setiap saat, begitu cepatnya perkembangan tersebut sehingga sulit diikuti oleh mata telanjang.
2. Perkembangan penduduk yang cepat membutuhkan pelayanan pendidikan yang besar
3. Sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan pembangunan nasional jika sumber-sumber daya manusia atau tenaga kerja Indonesia dalam jumlah yang besar dapat ditingkatkan mutu dan pendayagunaanya.
4. Perkembangan teknologi informasi yang berlangsung begitu cepat telah menimbulkan berbagai pemikiran, bukan saja dalam dunia bisnis dan ekonomi, melainkan juga dalam dunia pendidikan. Untuk menghadapi tantangan masa depan sebagai akibat dari kemajuan dan perkembangan teknologi, madrasah harus menginspirasi hubungan antar Negara yang semakin erat, seakan tiada batas lagi.

H. Manfaat Pengembangan Budaya dan Lingkungan Madrasah

Menurut Chatab (2007:11) “budaya madrasah bermanfaat sebagai : a) identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi, b) pengikat/pemersatu seperti bahasa sunda yang bergaul dengan orang sunda, sama hobi olahraganya, c) sumber, misalnya inspirasi, d) sumber penggerak dan pola perilaku, e) kemampuan meningkatkan nilai tambah, f) pengganti formalisasi, seperti olahraga rutin jumat yang tidak dipaksa, g) mekanisme adaptasi terhadap perubahan seperti adanya rumah susun”. Sedangkan menurut Luthans(dalam Chatab, 2007:11) “pentingnya budaya organisasi mencakup sebagai berikut : a) keteraturan perilaku yang dijalankan, b) norma, seperti standar perilaku yang ada di madrasah, c) nilai yang dominan, seperti mutu lulusan yang tinggi,

efisiensi yang tinggi, d) filosofi seperti kebijakan bagaimana guru diperlukan, e) aturan, seperti tuntunan bagi guru didalam madrasah f) iklim organisasi, seperti cara para anggota madrasah berinteraksi baik internal maupun eksternal. selain beberapa manfaat diatas, manfaat lain bagi individu dan kelompok adalah : (1) meningkatkan kepuadan kerja; (2) pergaulan lebih akrab; (3) disiplin meningkat; (4) pengawasan fungsional bisa lebih ringan; (5) muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif; (6) belajar dan berprestasi terus serta; dan (7) selalu ingin memberikan yang terbaik bagi madrasah, keluarga, orang lain dan diri sendiri”.

I. Implementasi

Gambaran tentang implementasi pengembangan budaya dan lingkungan madrasah di MTs Raudhotushibyankabupaten Sukabumi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Penyajian temuan lapangan ini bertujuan untuk menjawab permasalahan sebagaimana yang telah kami paparkan dalam bab pendahuluan sebelumnya. Berikut ini adalah temuan lapangan yang telah dilakukan di MTs RaudhotushibyanKabupaten Sukabumi tentang Program berkaitan dengan Budaya dan Iklim Madrasah yang Kondusif dan Inovatif bagi Pembelajaran Tahun Pelajaran 2019/2020 antara lain:

1 Pengembangan budaya dalam kegiatan intrakulikuler

a. Program pengembangan budaya dalam pembelajaran dikelas

Dalam mengembangkan budaya pada proses pembelajaran guru-guru di MTs Raudhotushibyankabupaten Sukabumi mengembangkannya dengan memberi salam ketika membuka dan menutup pelajaran serta memulai dan mengakhiri pelajaran dengan membaca do'a memberikan contoh yang baik kepada siswa dengan bersikap sopan, ramah, dan peduli kepada para siswa serta memotivasi mereka agar menumbuhkan sikap tersebut kepada sesama, hal ini sesuai dengan dengan pernyataan salah seorang guru yaitu :

Pengembangan budaya madrasah dalam proses pembelajaran didalam kelas dilakukan dengan cara membudayakan salam ketika membuka dan menutup pelajaran serta memulai dan mengakhiri pelajaran dengan membaca do'a.

Dari pemaparan data diatas menunjukan bahwa guru ketika berada didalam kelas tentunya berfungsi sebagai orang yang dapat membantu peserta didik dalam memahami pembelajaran. Untuk memenuhi tugas tersebut guru tidak saja harus dapat menciptakan suasana pembelajaran yang menarik dan harmonis, tetapi seorang guru juga perlu mengembangkan budaya madrasah seperti membiasakan memberi salam serta berdoa ketika akan memulai dan mengakhiri pembelajaran di kelas sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang berkesan bagi peserta didik yang bertujuan untuk menjadikan pembelajaran yang dapat merangsang minat mereka.

b. Program pengembangan budaya ketika diluar kelas

Program pengembangan budaya diluar kelas yang dilakukan MTs RaudhotushibyanKabupaten Sukabumi dengan melakukan pengembangan karakter siswa. Bahwa pembelajaran tidak selamanya berada didalam kelas. Maka pembelajaran diluar harus memiliki konsep kegiatan yang jelas, sehingga bisa menjadi acuan utama untuk mendidik para siswa.

2 Pengembangan budaya dalam kegiatan ekstrakulikuler

a. Program pengembangan budaya dalam kegiatan keolahragaan

Olahraga merupakan salah-satu bentuk kegiatan ekstrakulikuler yang mengarahkan pada olah fisik (jasmani), berdasarkan hal tersebut maka agar kegiatan olahraga benar-benar dapat dilaksanakan sebaik-baiknya dan dapat menunjang pencapaian tujuan pendidikan nasional, maka perlu pembinaan kegiatan ekstrakulikuler dibidang olahraga. Disamping sebagai media pembelajaran yang dapat meningkatkan kebugaraan bagi kesehatan tubuh melalui olah

tubuh juga merupakan sarana bagi para siswa untuk dapat mengembangkan potensi, bakat dan minat yang dimilikinya, sehingga menjadi manusia yang sehat dan berprestasi, baik secara individual maupun kolektif.

Dalam pengembangan budaya madrasah melalui kegiatan olahraga di MTs Raudhotushibyan Kabupaten Sukabumi dilaksanakan dengan menarik minat siswa untuk berolahraga, Selain itu dalam kegiatannya di madrasah pengembangan budaya seolah dengan menampakkan nilai kejujuran melalui olahraga, menanamkan sikap kerjasama antar tim melalui olahraga, dan menanamkan motivasi berprestasi kepada diri siswa melalui kegiatan olahraga.

Dari hal tersebut menunjukkan bahwa tujuan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler di bidang olahraga di madrasah adalah untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, khususnya di bidang pembinaan bakat dan minat para peserta didik di bidang olahraga yang berkembang di masyarakat serta untuk membentuk peserta didik yang sehat baik jasmani, jiwa dan pikirannya sehingga menjadi manusia yang betul-betul siap dan berprestasi dalam menjalani kehidupannya baik lingkungan akademis maupun masyarakat.

b. Program pengembangan budaya dalam kegiatan kepramukaan

Dalam mengembangkan budaya madrasah melalui kegiatan kepramukaan, MTs Raudhotushibyan Kabupaten Sukabumi dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai kepada para siswa. Pengembangan budaya madrasah melalui kegiatan kepramukaan di madrasah dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai kedisiplin, tanggungjawab, kemandirian, kebersamaan, kepemimpinan, serta rasa cinta terhadap alam.

Dari program ini menunjukkan bahwa gerakan pramuka berfungsi sebagai lembaga di luar madrasah dan sekaligus merupakan wadah pembinaan para generasi dengan menggunakan prinsip dasar kepramukaan. Metode kepramukaan ikut serta secara aktif mendidik para siswa agar dapat menjadi kader bangsa yang bertanggungjawab atas tercapainya perjuangan tujuan pembangunan nasional. Pramuka di dalamnya selalu ada kegiatan yang berhubungan dengan alam. Jika dikaitkan dengan mempelajari di madrasah jenis kegiatan pramuka secara tidak langsung berhubungan dengan materi pelajaran ilmu pengetahuan sosial.

c. Program pengembangan budaya dalam kegiatan kesenian

Dalam pengembangan budaya madrasah melalui kegiatan kesenian, MTs Raudhotushibyan Kabupaten Sukabumi menanamkan rasa kecintaan siswa terhadap budaya dan kesenian daerah. Melalui kegiatan kesenian rasa kecintaan siswa terhadap budaya daerah dengan membuat kegiatan pada setiap akhir semester dimana para siswa diwajibkan menampilkan suatu atraksi baik tari-tarian maupun kasidah serta memakai pakaian adat daerah yang ingin mereka tampilkan. Kegiatan ekstrakurikuler kesenian diselenggarakan diharapkan agar siswa memperoleh pengalaman berprestasi dan berkreasi. Hanya saja, kemampuan kesenian ini belum sepenuhnya disadari masyarakat, melalui ekstrakurikuler kesenian ini, diharapkan mampu menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai kecakapan menyikapi perubahan kini dan masa yang akan datang.

3. Simbol-simbol budaya madrasah dalam memperkuat nilai-nilai MTs Raudhotushibyan Kabupaten Sukabumi dengan menanamkan kebiasaan baik kepada siswa ketika berada di lingkungan madrasah.

Madrasah membuat simbol-simbol budaya madrasah berbentuk tulisan atau gambar yang bertujuan untuk menanamkan kebiasaan baik seperti memberi salam, membuang sampah pada tempatnya, mencuci tangan, dll. kepada siswa apabila mereka berada di lingkungan madrasah, sehingga mereka dapat membaca simbol-simbol tersebut dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat memperkuat nilai-nilai yang ingin dikembangkan madrasah.

4. Dampak Budaya Madrasah Terhadap Iklim Madrasah

Dampak pengembangan budaya madrasah terhadap iklim madrasah di MTs Raudhotushibyan Kabupaten Sukabumi ditandai dengan peningkatan kualitas lingkungan internal madrasah yang dialami oleh siswa maupun kepala madrasah dan para guru yang mempengaruhi mental dan perilakunya.

Pengembangan budaya madrasah yang telah dilakukan berdampak positif bagi iklim madrasah dirasakan oleh para siswa maupun kepala madrasah serta para guru dimana terlihat para guru bersemangat untuk mengajar para siswa, bekerja sama serta terjalinnya komunikasi yang baik. Sedangkan para siswa terlihat sangat senang menerima pelajaran, memperlihatkan kreativitas mereka, dan mematuhi norma-norma yang ada dilingkungan madrasah.

Iklim madrasah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah madrasah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan madrasah memiliki kepribadian, yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di madrasah

5. Pengembangan budaya pada lingkungan madrasah

a. Program pengembangan budaya pada lingkungan internal

Dalam mengembangkan budaya madrasah melalui lingkungan internal MTs Raudhotushibyan Kabupaten Sukabumi selalu menanamkan nilai-nilai. Pengembangan budaya dalam lingkungan internal madrasah dilakukan dengan memasang simbol-simbol di lingkungan madrasah seperti yang berhubungan dengan kebersihan. “*Buanglah Sampah Pada Tempatnya*” atau “*yuuk kita cuci tangan dengan air bersih dan sabun*”, Menanamkan nilai-nilai kesopanan dengan memasang simbol-simbol seperti “*Biasakanlah Salam Senyum Sapa*” dan keindahan kepada siswa dengan memasang simbol-simbol seperti “*Jangan Biarkan Lingkungan Madrasahmu Kotor*”.

Keindahan dan kebersihan lingkungan akan berdampak pada motivasi belajar siswa dan kesopanan akan berdampak dalam menjaga nama baik madrasah. Oleh sebab itu lingkungan madrasah merupakan salah satu tempat yang paling umum digunakan sebagai media pembelajaran dalam proses belajar mengajar dan lingkungan madrasah paling dianggap dapat menanamkan nilai-nilai serta aturan yang sesuai dengan masyarakat.

b. Program pengembangan budaya pada lingkungan eksternal

Pengembangan budaya madrasah melalui lingkungan eksternal di MTs Raudhotushibyan Kabupaten Sukabumi dilakukan dengan menjalin hubungan kerjasama dengan masyarakat.

Pengembangan budaya di lingkungan eksternal madrasah dengan menjalin kerjasama yang baik dengan pihak orangtua siswa serta melibatkan para siswa pada setiap kegiatan yang diselenggarakan di luar madrasah.

Madrasah yang bernaung dalam suatu wilayah eksternal yang disebut masyarakat. Maka gejala timbal balik baik dari madrasah kepada masyarakat maupun sebaliknya merupakan realitas keseharian yang akan selalu terjadi. Apalagi keberadaan madrasah berada dilingkungan masyarakat kota yang perkembangan baik ilmu dan teknologi kian pesat.

J. Kendala-Kendala

Lembaga pendidikan merupakan salah-satu sistem organisasi yang bertujuan membuat perubahan kepada para peserta didik agar lebih baik, cerdas, beriman, bertaqwa, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan dan siap menghadapi perkembangan zaman. Sebagai bagian dari organisasi, lembaga pendidikan diperlukan pengelolaan budaya yang sesuai dengan budaya masing-masing lembaga tersebut. Namun dalam proses pencapaian tujuan tersebut seringkali dihamperi oleh kendala-kendala yang akan dihadapi. berikut beberapa temuan yang bisa kita lihat terkait kendala yang dihadapi di MTs Raudhotushibyan kabupaten Sukabumi meskipun tidak terlihat secara menyeluruh terhadap aspek budaya yang dikembangkan. Hal yang menjadi kendala tersebut adalah masih terdapat kebiasaan para siswa yang datang terlambat. Hal ini disebabkan ada

beberapa anak yang jarak rumahnya jauh dari madrasah karena menyesuaikan dengan tempat kerja orangtuanya serta adanya orang tua siswa yang masih kurang peduli terhadap keterlambatan anak-anak mereka.

Berdasarkan kendala yang dikemukakan diatas Madrasah telah melakukan tindakan dalam mengatasi kendala tersebut dengan memberikan daftar aktifitas siswa dirumah untuk mengetahui penyebab mereka terlambat, membuat daftar keterlambatan siswa agar dapat dilihat siswa yang sering terlambat setelah itu mengundang orangtua mereka untuk dicarikan solusi agar siswa tersebut tidak terlambat lagi.