

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MEMBANGUN
BUDAYA KOMPETITIF DI MADRASAH

Muhammad Latif Nawawi

STIT Bustanul ‘Ulum Lampung Tengah

latiefnawawi1234@gmail.com

Abstrak

Budaya Kompetitif dalam Islam sering disebut dengan *fastabiqul khoirot* yang memiliki arti bersaing atau berlomba-lomba dalam kebaikan. Budaya semacam ini harus dimiliki oleh setiap orang dalam sebuah lembaga jika ingin lembaganya berkembang dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang langkah atau strategi Kepala Madrasah untuk merangsang atau membangkitkan budaya kompetitif pada lembaga yang dipimpinnya dan menganalisa beberapa faktor kendala dalam penerapan strategi tersebut. Metode penelitian ini menggunakan kajian Deskriptif-Kualitatif. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, interview dan dokumentasi. Setelah data terkumpul dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau menarik kesimpulan. Hasil atau temuan yang dipaparkan pada penelitian ini yakni budaya kompetitif tetap dilestarikan oleh Kepala Madrasah. Adapun strategi Kepala Madrasah meliputi (1) membagi tugas yang jelas untuk setiap unsur; (2) menghargai setiap pendapat atau usulan yang membangun dari setiap unsur; (3) memberi penghargaan untuk setiap prestasi yang dicapai; (4) membangun mentalitas juara dan sikap pantang menyerah. Adapun analisa dari Kepala Madrasah tentang faktor yang menjadi kendala serta solusinya meliputi (1) Guru maupun tenaga kependidikan yang baru direkrut belum bisa menjalankan *jobdis* dengan maksimal, sehingga pihak sekolah harus melakukan pendampingan; (2)

semua unsur rata-rata masih malu dalam mengajukan sebuah gagasan atau usulan tentang perkembangan sekolah, solusinya Kepala Madrasah mendekati dengan pendekatan persuasive; (3) masih ada sikap iri antar anggota untuk terus bersaing, belum adanya solusi yang efektif; (4) terkendala dengan anggapan bahwa tugas adalah beban yang mengakibatkan patah semangat jika tugas tidak berhasil di kerjakan, solusinya membangun motivasinya dengan pengarahan dan keteladanan agar merubah *mainsaid* seseorang tentang hal tersebut.

Kata kunci: Strategi, Budaya Kompetitif

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi khususnya sekolah pastinya memiliki sebuah cita-cita agar organisasi atau lembaganya menjadi unggul dalam segala bidang. Ini merupakan sebuah indikasi yang logis bahwasannya dalam dunia organisasi atau lembaga terdapat sebuah kompetisi menuju sebuah keunggulan. Untuk menuju itu diperlukan sebuah kerjasama yang sinergi antar semua orang yang ada pada lembaga tersebut. Bukan hanya kerjasama yang diperlukan dalam sebuah lembaga atau organisasi, akan tetapi budaya kompetitif juga perlu dimiliki setiap orang agar tercipta keprofesionalan kerja. Kompetitif dalam sebuah lembaga sudah pasti mengarah pada hal yang positif dan menggunakan cara yang baik, bukan dengan menghalalkan segala cara agar menjadi yang terbaik.

Budaya kompetitif ini setidaknya juga telah disinggung dalam Islam yang tersurat dalam sebuah kitabnya al-Qur'an surat al-Baqarah ayat 148 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ

عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.” (QS. al-Baqarah ayat 148) (Al-Qur’an dan Terjemahan, Departemen Agama RI, Jakarta: Bumi Restu, 1976)

Ayat diatas sudah sangat populer dalam kalangan umat Islam yang mengartikan bahwasannya umat Islam dianjurkan untuk berlomba-lomba dalam hal kebaikan. Dalam ayat diatas menggunakan *fi’il amr* atau kata perintah yang condong pada pengertian anjuran bahkan sebuah keharusan yang harus dimiliki pada setiap umat Islam. Dengan memiliki budaya kompetitif, Islam menginginkan sebuah dedikasi yang tinggi dari umatnya untuk terus menerus meningkatkan kualitas diri pada sebuah kebaikan tentunya.

Sebagai analogi, dalam sebuah perlombaan diperlukan budaya kompetitif dari setiap peserta agar memiliki motivasi dari dalam diri untuk memenagkan sebuah perlombaan setidaknya melakukan yang terbaik untuk perlombaan. Begitu pula dalam sebuah sekolah diperlukan sebuah budaya kompetitif dari setiap unsur yang ada, mulai dari guru sampai tenaga kependidikan agar mereka memberikan yang terbaik untuk menuju *goal* atau tujuan sekolah tersebut.

Berdasarkan pada berbagai perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan, baik perubahan dalam manajemen maupun perubahan metodologi yang diarahkan bagi budaya yang efektif, saat ini perlu dikembangkan kepemimpinan bervisi yang dapat mengakomodasi kebutuhan dan tuntutan pendidikan akan pemberdayaan dan kemandirian. Dalam artian, untuk membangun suatu komunitas ataupun organisasi kecil untuk membangun budaya kompetitif dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan sebuah kinerja di lingkungan sekolah.

Untuk itu, selain ditunjang dari gaya kepemimpinan sekolah yang mempunyai jiwa visioner, dibutuhkan juga suatu lingkungan yang membudaya agar semua elemen sekolah mampu bersaing secara kompetitif dan meningkatkan keprofesionalannya. Menarik untuk kita tinjau bersama, terdapat empat hal yang harus dibangun dan dibudayakan dalam rangka memupuk mentalitas berkompetisi dan berprestasi, sebagaimana ditekankan oleh Mendiknas. *Pertama*, bangun dan budayakan semangat kerja keras baik bagi guru maupun siswa karena tidak mungkin muncul sebuah prestasi hanya dengan bermalas-malasan. *Kedua*, bangun dan budayakan semangat berkompetisi yang dipadukan dengan semangat kooperasi. *Ketiga*, bangun dan budayakan kebiasaan berpikiran positif atau *positive mind set*, sebab bagi mereka yang selalu berpikiran positif, jangankan peluang atau harapan, masalah pun bisa mendatangkan peluang kebaikan. *Keempat*, bangun dan budayakan sikap sportif atau sportifitas.

Sungguh sangat disayangkan jika 4 aspek tersebut tidak didukung oleh para pengampu (*stakeholder*) pendidikan, terutama di sekolah. David McClelland (1961) dalam bukunya *Achieving Society*, pernah mengadakan penelitian di India yang kesimpulannya adalah jika suatu masyarakat diberikan rangsangan dan pelatihan untuk berprestasi maka hasilnya akan lebih baik dibandingkan dengan kelompok masyarakat yang tidak ditumbuhkan budaya kompetisi dan prestasinya.¹

Tidak dapat kita pungkiri bahwasannya budaya kompetitif ini erat kaitannya dengan prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang akan berlomba-lomba dalam bekerja hanya karena ingin mencapai sebuah prestasi yang diharapkan bersama. Untuk itu, kebutuhan akan berprestasi atau *need of achievement*, sangatlah penting ditanamkan di lingkungan sekolah, sehingga setiap elemen yang ada tidak takut dan gentar menghadapi setiap kompetisi kapanpun, dimanapun dengan siapapun. Sementara itu, terdapat dua hal yang sangat berperan dalam upaya

¹ <https://sites.google.com/site/goodartikel/motivasi/membangun-budaya-berkompetisi-dan-berprestasi-di-sekolah>, diakses, 02 Juni 2018.

menciptakan iklim semangat berkompetisi dan prestasi setiap elemen sekolah, yaitu, 1) Adanya sumber daya manusia yang berkualitas, terutama pimpinan sekolah, karena ia memegang

peranan kunci (sentral) dalam menguatkan (*empowering*) semangat kompetisi dan prestasi anggotanya. Pimpinan sekolah yang berprestasi akan menjadi inspirasi bagi anggotanya untuk berprestasi pula. 2) Budaya sekolah, nilai-nilai, sikap dan perilaku positif yang dikembangkan di lingkungan sekolah akan mendorong seluruh elemen yang ada untuk berprestasi dan siap berkompetisi secara sehat.

Budaya sekolah (*school culture*) yang dikembangkan dan menjadi cara pikir, cara bersikap dan bertindak warga sekolahnya merupakan kurikulum tersembunyi (*hidden curriculum*) bagi keseluruhan konsep dan program pendidikan yang dikembangkan. Oleh karena itu, sangat naif dan merupakan paradox jika anggota ingin berprestasi tetapi tidak diciptakan iklim serta budaya sekolah yang apresiatif positif terhadap setiap prestasi warganya.

Berikut ini merupakan salah satu cara dalam upaya membangun budaya kompetitif dan prestatif yaitu: (a) Bangkitkan impian warga sekolah, hargai dan support apapun yang telah ia kerjakan (b) Rangsang rasa ingin tahu (ketertarikan) warga sekolah sehingga terus mencari dan bertanya (c) Hargai sekecil apapun prestasi warga sekolah (d) Ceritakan kisah orang-orang sukses dan besar sehingga menjadi inspirasi positif dan motivasi bagi warga sekolah untuk menirunya (e) Bangun mentalitas juara dan sikap pantang menyerah. (f) Rangsanglah setiap warga sekolah untuk terus belajar.

Oleh karena itu, dalam membangun budaya kompetitif dan profesional tidak hanya ditujukan kepada salah satu warga sekolah (guru misalnya) saja. Akan tetapi, secara organisatoris dibutuhkan semua elemen berkompetisi dalam hal membangun ilmu pengetahuan. Setidaknya ada dua hal yang perlu dibahas yakni dari strategi yang diterapkan oleh sekolah dan faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif-Kualitatif. Menurut Boghdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy Moleong, Menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus.² menurut Suharsimi Arikunto, Penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.³ Tempat Penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Batu dengan pertimbangan observasi awal menunjukkan indikasi budaya kompetitif, kooperatif dan prestatif yang maksimal. Dengan ketiga budaya ini yang mampu memberikan gambaran yang jelas tentang strategi membangun budaya kompetitif. Dalam hal ini penulis melakukan observasi tentang kegiatan yang berlangsung dilingkungan MAN Batu dan dalam penelitian ini obyek yang diinterview adalah kepala madrasah, guru-guru dan juga kepala TU MAN Batu kemudian guna memperkuat data penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan terkait sekolah yang meliputi juga sejarah sekolah dan visi, misi sekaligus juga dokumentasi kegiatan secara aplikatif strategi membangun budaya kompetitif di MAN Batu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Strategi Kepala Madrasah Membangun Budaya Kompetitif

Kepala Madrasah merupakan factor kunci dalam sebuah merancang sebuah strategi guna membangun sebuah budaya kompetitif di sekolah atau madrasah. Dalam kajian teori pada bagian yang lalu tidak ada sebuah teori yang jelas tentang strategi yang digunakan dalam membangun budaya kompetitif di sekolah atau madrasah.

² Lexy Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Rosdakarya, . 2000), hlm. 3

³ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta,2002), hlm. 120.

Namun, Bapak Winarso selaku Kepala Madrasah selalu mencari sebuah strategi yang tepat untuk lembaga yang dipimpin.

Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai *a plan method, or series of activities designed a particular educational goal*, yang artinya strategi sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.⁴ Untuk itu Kepala Madrasah di MAN Batu telah merencanakan beberapa rangkaian kegiatan yang disusun untuk mencapai sebuah budaya kompetitif di MAN Batu.

Dalam strategi yang telah dipaparkan di atas setidaknya peneliti dapat menarik benang merah tentang strategi yang digunakan Bapak Winarso. Strategi itu hampir sama dengan sebuah strategi yang telah dipaparkan oleh Mendiknas (M. Nuh) yang menyebutkan beberapa upaya dalam membangun budaya kompetitif dan prestatif yakni:

- 1) Bangkitkan impian semua elemen sekolah, hargai dan support apapun yang menjadi impiannya.
- 2) Rangsang rasa ingin tahu (kurirositas) anggota sehingga terus mencari dan bertanya.
- 3) Hargai sekecil apapun prestasi yang ada.
- 4) Ceritakan kisah orang-orang sukses dan besar sehingga menjadi inspirasi positif dan motivasi bagi anak untuk menirunya.
- 5) Bangun mentalitas juara dan sikap pantang menyerah.
- 6) Rangsanglah semua elemen agar terus untuk terus belajar.

Tidak dari kesemua strategi yang dijelaskan oleh Mendiknas itu dapat diaplikasikan dengan baik oleh Bapak Winarso. Beliau (Bapak Winarso) mengambil setidaknya empat strategi saja yang ada juga modifikasi di dalamnya. Strategi itu meliputi:

⁴ Wina Sanjaya, *strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2002), hlm. 126

- a) Membagi tugas yang jelas untuk setiap unsur, sehingga setiap orang akan tahu tugas masing-masing dan dari itu setiap orang akan bekerja keras dalam setiap tugas yang diamanahkan.
- b) Menghargai setiap pendapat atau usulan yang membangun dari setiap unsur.
- c) Memberi penghargaan untuk setiap prestasi yang dicapai
Menghargai atau dalam arti sesungguhnya memberi penghargaan atau apresiasi bagi siapa saja yang telah melakukan prestasi ini ditujukan untuk memberi semangat pada orang lain guna meningkatkan kinerja agar mencapai penghargaan yang sama. Walhasil, setiap orang akan berlomba-lomba untuk melakukan yang terbaik dan akhirnya tercipta budaya yang kompetitif.
- d) Membangun mentalitas juara dan sikap pantang menyerah.
Mental terbangun dari sebuah kesalahan yang terus menerus, akan tetapi tidak patang menyerah untuk terus berusaha menggapai sesuatu itu. Dari itu akan terbentuk mentalitas juara. Pendek kata, bahwasannya mental juara terbentuk dari sikap pantang menyerah dari seseorang. Sikap pantang menyerah ini yang ingin dibangun oleh Kepala Madrasah kepada bawahannya agar senantiasa terbentuk mentalitas juara pada diri setiap orang.

b. Faktor yang Menjadi Kendala Penerapan Strategi

Ada beberapa point yang telah dipaparkan oleh Kepala Madrasah tentang faktor yang menjadi kendala penerapan strategi tersebut sekaligus solusinya yakni:

- 1) Kebanyakan guru maupun tenaga kependidikan yang baru direkrut belum bisa menjalankan *jobdis* dengan maksimal. Oleh karenanya pihak sekolah melakukan pendampingan untuk itu. Misalnya ada guru baru yang masih bingung dengan lingkungan yang ada, maka guru lain yang mendampingi sampai dia mengerti.

- 2) Semua unsur yang ada rata-rata masih malu dalam mengajukan sebuah gagasan atau usulan yang berkaitan dengan perkembangan sekolah. Oleh karenanya Kepala Madrasah mendekati dengan pendekatan *persuasive*.
- 3) Masih ada sikap iri antar anggota yang menjadi tujuannya untuk terus bersaing tidak tercapai. Hal ini terjadi apabila ada seorang yang mendapat *reward* khusus, maka yang lain tidak semangat bekerja. Ini yang masih menjadi PR untuk terus dicari solusinya.
- 4) Masih terkendala banyak yang menganggap bahwa tugas adalah beban. Hal ini mengakibatkan setiap orang akan patah semangat jika tugas itu tidak berhasil ia kerjakan dan solusinya membangun motivasinya dengan pengarahan dan keteladanan agar merubah *mainsaid* seseorang tentang hal tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipresentasikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Strategi Kepala Madrasah yang dilakukan dalam membangun sebuah budaya kompetitif di MAN Batu meliputi hal sebagai berikut: (a) membagi tugas yang jelas untuk setiap unsur, sehingga setiap orang akan tahu tugas masing-masing dan dari itu setiap orang akan bekerja keras dalam setiap tugas yang diamanahkan; (b) menghargai setiap pendapat atau usulan yang membangun dari setiap unsur; (c) memberi penghargaan untuk setiap prestasi yang dicapai; (d) membangun mentalitas juara dan sikap pantang menyerah.
2. Selanjutnya faktor yang menjadi kendala dalam penerapan strategi membangun budaya kompetitif di MAN Batu dan solusinya yakni meliputi (a) kebanyakan guru maupun tenaga kependidikan yang baru direkrut belum bisa menjalankan *jobdis* dengan maksimal. Oleh

karenanya pihak sekolah melakukan pendampingan untuk itu. Misalnya ada guru baru yang masih bingung dengan lingkungan yang ada, maka guru lain yang mendampingi sampai dia mengerti; (b) semua unsur yang ada rata-rata masih malu dalam mengajukan sebuah gagasan atau usulan yang berkaitan dengan perkembangan sekolah. Oleh karenanya Kepala Madrasah mendekati dengan pendekatan persuasive; (c) masih ada sikap iri antar anggota yang menjadi tujuannya untuk terus bersaing tidak tercapai. Hal ini terjadi apabila ada seorang yang mendapat *reward* khusus, maka yang lain tidak semangat bekerja. Ini yang masih menjadi PR untuk terus dicari solusinya; (d) masih terkendala banyak yang menganggap bahwa tugas adalah beban. Hal ini mengakibatkan setiap orang akan patah semangat jika tugas itu tidak berhasil ia kerjakan dan solusinya membangun motivasinya dengan pengarah dan keteladanan agar merubah *mainsaid* seseorang tentang hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arsyat, Azhar. (2002). *Pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- B. Matthew, Miles dan Huberman, Michael. 1(992). *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan: Tjejep RR, Jakarta: UI Press
- Dirgantoro, Crown. (2002). “*Manajemen Strategik: Konsep, Kasus dan Implementasi*”. Jakarta: Grasindo
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Metodologi Research*, cet. 10, Yogyakarta: Andi Offset
- Hariadi, Bambang. (2005). *Strategi Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing
- Kabar Pendidikan, Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi, 30 Mei 2018

- Komariah, Aan dan Triatna, Cepi. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Moleong, Lexy. (2000). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya
- Rumidi, Sukandar. (2006). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sahlan, Asmaun. (2010). *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah Upaya Mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi*. Malang : UIN-MALIKI PRESS
- Sanjaya, Wina. (2006). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Vardiansyah Dani. (2008). *Filsafat Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar, Indeks*. Jakarta
- Wikipedia, Ensiklopedi Bebas, Budaya Organisasi, diakses pukul 19. 30 WIB, 02 Juni 2018
- Al-Qur'an dan Terjemahan, Departemen Agama RI, Jakarta: Bumi Restu, 1976