

**IKLIM ORGANISASI DI MTs NEGERI  
SE-KOTA BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**

Diajukan Kepada Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

**Oleh**

**RIDWAN ERMINDA  
NPM. 2186131031**



**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
2024 M/ 1445 H**

**IKLIM ORGANISASI DI MTs NEGERI  
SE-KOTA BANDAR LAMPUNG**

**TESIS**

Diajukan Kepada Pascasarjana  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

**Oleh**

**RIDWAN ERMINDA  
NPM. 2186131031**



**TIM PEMBIMBING**

**Pembimbing I : Prof. Wan Jamaluddin, Z, M.Ag., Ph.D  
Pembimbing II : Dr. Septuri, M.Ag**

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
2024 M/ 1445 H**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)**

Alamat : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam. Labuhan Ratu, Telp. (0721)-5617070 Kota Bandar Lampung

**PERSETUJUAN**

**Judul Tesis : Iklim Organisasi Di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung**  
**Nama : RIDWAN ERMINDA**  
**NPM : 2186131031**  
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**MENYETUJUI**

Telah disetujui untuk diajukan dalam Ujian Terbuka tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

**Pembimbing I**

  
**Prof. Wan Jamaluddin Z.M.Ag., Ph.D.**  
**NIP. 197103211995031001**

**Pembimbing II**

  
**Dr. H. Septuri, M.Ag.**  
**NIP. 196409201994031002**

**Mengetahui**

**Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam  
Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung**

  
**Dr. Sovia Mas Ayu, M.A.**  
**NIP 197611302005012006**





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

Alamat : Jl. Zainal Abidin Pagar Alam. Labuhan Ratu. Telp. (0721)-5617070 Kota Bandar Lampung

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis dengan judul “Iklim Organisasi Di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung”  
ditulis oleh : **Ridwan Erminda**, Nomor Pokok Mahasiswa 2186131031 telah diujikan  
pada ujian terbuka tesis pada hari Rabu Tanggal 13 Maret 2024, pukul 09:00 s/d 10:30  
WIB pada Program Magister Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : **Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si**

(.....)

Penguji I : **Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.**

(.....)

Penguji II : **Prof. Wan Jamaluddin Z, M.Ag.,Ph.D**

(.....)

Penguji III : **Dr. H. Septuri, M.Ag**

(.....)

Sekretaris : **Dr. Sovia Mas Ayu, M.A.**

(.....)

Bandar Lampung, 13 Maret 2024

Mengetahui  
Direktur Pascasarjana  
UIN Raden Intan Lampung



**Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I**  
NIP. 1980080120031210

## PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RIDWAN ERMINDA

NPM : 2186131031

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Iklim Organisasi Di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Bandar Lampung, 09 Januari 2024  
Yang Menyatakan,



RIDWAN ERMINDA

## خلاصة

المدرسة مناخ بوجود بقوة وكفاء فعال بشكل المدرسي التعليم أهداف تحقيق في النجاح يتأثر المدرسة مناخ حول المتعمقة البحوث من المزيد إجراء المهم من ، لذلك . والمُشجع الإيجابي هو الدراسة هذه في إجابة إلى يحتاج الذي الرئيسي السؤال . لامبونج بندر مدينة في العامة هو الدراسة هذه من الرئيسي الهدف فإن ، وبالتالي . مدينة في العامة في المناخ يكون كيف تحقيق على إيجابي تأثير لها سيكون الجيد المناخ لأن ، في الولاية في في المناخ تحليل يتم . الوصفي النوعي المنهج البحث هذا يستخدم . وكفاءة بفاعلية بالمدرسة التعليم أهداف البيانات تحليل إجراء تم . والتوثيق والملاحظة المقابلات إجراء طريق عن البيانات جمع وصف شكل في تقديمها تم ذلك وبعد ، البيانات تقليل طريق عن الدراسة هذه في المستخدمة مناخ (١) : يلي ما إلى الدراسة هذه نتائج تشير . النتائج استخلاص طريق عن منها والتحقق العاطفي الأمن جوانب معايير مع يتوافق لامبونج بندر مدينة في التسوية العامة المدرسة مع يتماشي . لامبونج بندر مدينة في التساوية العامة المدرسة مناخ (٢) والاجتماعي الجسدي المدرسة مدينة في التساوية العامة المدرسة مناخ (٣) والتعلم التعليم أنشطة جوانب معايير تستوفي لا العامة المدرسة مناخ (٤) و ، المدرسة أعضاء لدى السلوك جانب معايير مع يتوافق الأربعة العناصر بين من . المؤسسة البيئة معايير لامبونج بندر مدينة في التساوية منطقة حيث من ، ومساعد إيجابي بمناخ تتمتع الدينية المدارس أن على مؤشرات تعتبر التي (الأربعة) لا ، التحسين إلى بحاجة لامبونج بندر مدينة في الثانوية المدرسة تزال لا ، المؤسسة البيئة فناء ومساحة ، المدرسة فناء وساحات المكاني والتخطيط والمرافق النظافة حيث من سيما المدرسة .

التساوية مدرسة ، التنظيم ، المناخ :المفتاحية الكلمات



## ABSTRAK

Iklim organisasi yang kondusif akan mampu meningkatkan kinerja internal seseorang sehingga mampu bekerja dalam suasana yang menyenangkan dan antusias, dengan hal itu tercapailah hasil kerja yang lebih baik. Sedangkan orang yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, stres, kurang perhatian, kurang fasilitas, kurang suasana kekeluargaan dan suasana akrab, mereka akan memaksakan diri untuk bekerja dan cepat bosan, dan akibatnya akan tidak optimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai iklim madrasah tsanawiyah negeri se-Kota Bandar Lampung. Pertanyaan utama yang perlu dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana iklim di MTs negeri se-Kota Bandar Lampung. Dengan demikian, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis iklim di MTs negeri se-Kota Bandar Lampung, karena iklim yang baik akan berdampak positif pada pencapaian tujuan pendidikan madrasah dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan atau penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Iklim Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung telah sesuai dengan kriteria aspek keamanan fisik dan sosial emosional (2) Iklim Madrasah tsanawiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung telah sesuai dengan kriteria aspek kegiatan belajar mengajar (3) Iklim Madrasah tsanawiyah Negeri se-kota madrasah telah sesuai dengan kriteria aspek sikap antar warga sekolah, dan (4) Iklim Madrasah tsanawiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung kurang memenuhi kriteria pada aspek lingkungan kelembagaan. Dari 4 (empat) unsur yang menjadi indikator madrasah yang memiliki iklim yang positif dan kondusif, pada aspek lingkungan kelembagaan madrasah tsanawiyah di Kota Bandar Lampung masih perlu ditingkatkan lagi, terutama dalam kebersihan, fasilitas, penataan ruang dan halaman madrasah, dan luas halaman madrasah. Rekomendasi dalam penelitian ini yaitu Madrasah tsanawiyah negeri se-Kota Bandar Lampung, diharapkan untuk selalu melakukan berbagai upaya meningkatkan iklim madrasah dengan menjalin hubungan kerjasama dengan lembaga lain seperti puskesmas, kementerian agama, dan madrasah (KKM) untuk meningkatkan iklim madrasah khususnya di bidang lingkungan kelembagaan.

**Kata kunci: Iklim, Organisasi, Madrasah Tsanawiyah**

## ABSTRACT

*A conducive organizational climate can enhance an individual's internal performance, enabling them to work in a pleasant and enthusiastic atmosphere, resulting in better work outcomes. Conversely, individuals working in an unpleasant work environment, experiencing stress, lack of attention, inadequate facilities, a lack of family atmosphere, and camaraderie, may force themselves to work but quickly become bored, leading to suboptimal results. Therefore, it is important to conduct in-depth research on the organizational climate of state Islamic junior high schools throughout the city of Bandar Lampung. The main question to be answered in this study is how the climate is in these schools. Thus, the main objective of this research is to analyze the climate in state Islamic junior high schools throughout the city of Bandar Lampung, as a good climate will positively impact the achievement of madrasah educational goals effectively and efficiently.*

*This study uses a qualitative descriptive approach. Data collection is done through interviews, observations, and documentation. Data analysis in this study is conducted through steps applied by the researcher in analyzing the data, namely data reduction, data display, and conclusion drawing conducted during and after the research.*

*The results of this study indicate that: (1) The climate of State Islamic Junior High Schools throughout the city of Bandar Lampung is in accordance with the criteria of physical and social-emotional security aspects. (2) The climate of State Islamic Junior High Schools throughout the city of Bandar Lampung is in accordance with the criteria of teaching and learning activities. (3) The climate of State Islamic Junior High Schools throughout the city of Bandar Lampung is in accordance with the criteria of interpersonal attitudes among school members. (4) The climate of State Islamic Junior High Schools throughout the city of Bandar Lampung falls short in meeting the criteria for institutional environmental aspects. Of the four indicators of a positive and conducive madrasah climate, the institutional environmental aspect of madrasahs in the city of Bandar Lampung still needs improvement, especially in cleanliness, facilities, arrangement of madrasah rooms and yards, and the size of the madrasah yard. The recommendation in this study is for State Islamic Junior High Schools throughout the city of Bandar Lampung to continuously make efforts to improve their madrasah climate by establishing cooperation with other institutions such as health centers, the Ministry of Religious Affairs, and the School Committee (KKM) to enhance the madrasah climate, particularly in the institutional environmental aspect*

***Keywords: Climate, Organization, Madrasah Tsanawiyah***



## خلاصة

إن المناخ التنظيمي الملائم سيكون قادراً على تحسين الأداء الداخلي للشخص بحيث يكون قادراً على العمل في جو لطيف وحماسي، وبالتالي تحقيق نتائج عمل أفضل. وفي الوقت نفسه، فإن الأشخاص الذين يعملون في بيئة عمل غير سارة، ومرهقة، ويفتقرون إلى الاهتمام، وتفقر إلى المرافق، ويفتقرون إلى الجو العائلي والجو الودي، سوف يجبرون أنفسهم على العمل ويملون بسرعة، ولن تكون النتائج مثالية. لذلك، من المهم إجراء المزيد من الأبحاث المتعمقة فيما يتعلق بمناخ المدارس الداخلية الإسلامية الحكومية في مدينة بندر لامبونج. السؤال الرئيسي الذي يجب الإجابة عليه في هذا البحث هو ما هو المناخ في التابعة للولاية في جميع أنحاء مدينة بندر لامبونج. وبالتالي، فإن الهدف الرئيسي من هذا البحث هو تحليل المناخ في المدارس المتوسطة التابعة للولاية في جميع أنحاء مدينة بندر لامبونج، لأن المناخ الجيد سيكون له تأثير إيجابي على تحقيق أهداف تعليم المدارس بفعالية وكفاءة.

يستخدم هذا البحث المنهج النوعي الوصفي. وتم جمع البيانات عن طريق إجراء المقابلات والملاحظة والتوثيق. تم تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث باستخدام الخطوات التي طبقها الباحث في تحليل البيانات وهي تقليل البيانات أو عرضها واستخلاص النتائج أثناء وبعد البحث.

تشير نتائج هذا البحث إلى أن: (١) مناخ المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بندر لامبونج يتوافق مع معايير جوانب الأمن العاطفي والجسدي والاجتماعي (٢) مناخ المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بندر لامبونج في وفقا لمعايير جوانب أنشطة التدريس والتعلم (٣) مناخ المدارس الإسلامية الحكومية في مدينة المدارس يتوافق مع معايير جوانب الاتجاهات بين أعضاء المدرسة، و (٤) مناخ المدارس الإسلامية الحكومية في المدينة بندر لامبونج لا يفي بمعايير جانب البيئة المؤسسية. من بين العناصر الأربعة التي تعتبر مؤشرات على وجود مدرسة تتمتع بمناخ إيجابي وموات، لا يزال الجانب البيئي المؤسسي للمدارس الثانوية في مدينة بندر لامبونج بحاجة إلى التحسين، خاصة من حيث النظافة والمرافق وترتيب مساحات المدرسة وترتيبها. الأفنية، ومساحة أفنية المدرسة. التوصية في هذا البحث هي أنه من المتوقع أن تبذل المدارس الثانوية الحكومية في جميع أنحاء مدينة بندر لامبونج دائماً جهوداً مختلفة لتحسين مناخ مدارسها من خلال إقامة علاقات تعاون مع المؤسسات الأخرى مثل مراكز الصحة المجتمعية ووزارات الدين والمدارس تحسين مناخ المدرسة وخاصة في مجال البيئة المؤسسية

**الكلمات المفتاحية: المناخ، التنظيم، المدرسة الثانوية**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tuggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kh dengan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žāl	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titi di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbaik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

### B. Komponen Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعقدین	Ditulis	Muta'qqidin
عدة	Ditulis	'iddah

### C. Ta' Marbuah

هبة	Ditulis	Hibbah
جزية	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak berlaku bagi kata-kata arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya). Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan "h".

كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah al-aulyā'
----------------	---------	-------------------

### D. Vokal Pendek

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U

### E. Vokal Panjang

Fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	A Jāhiliyah
Fathah + ya' mati يسعى	Ditulis Ditulis	A yas'ā
kasrah + ya' mati	Ditulis	Ī



كريم	Ditulis	Kar m
Dammah + wawu mati فروض	Ditulis Ditulis	U furūd

#### F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai bainakum
Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au qaulun

#### G. Vokal Pendek Yang Berurutan Dalam Satu Kata Dipisahkan Dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	a'antum
أأعدت	Ditulis	u'idat
أأشكرتم	Ditulis	la'in syakartum

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

##### 1. Bila diikuti huruf qamariyah

القرآن	Ditulis	al-Qur'ān
القياس	Ditulis	al-Qiyās

##### 2. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf (el)-nya.

السماء	Ditulis	as-Samā'
الشمس	Ditulis	asy-Syams

#### I. Penulisan Kata-Kata Dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	Zawī al-furūd
أهل السنة	Ditulis	Zawī al-furūd

## MOTTO

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ  
أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu.*

*Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”*

(QS. Al-Hujurat: 13)<sup>1</sup>



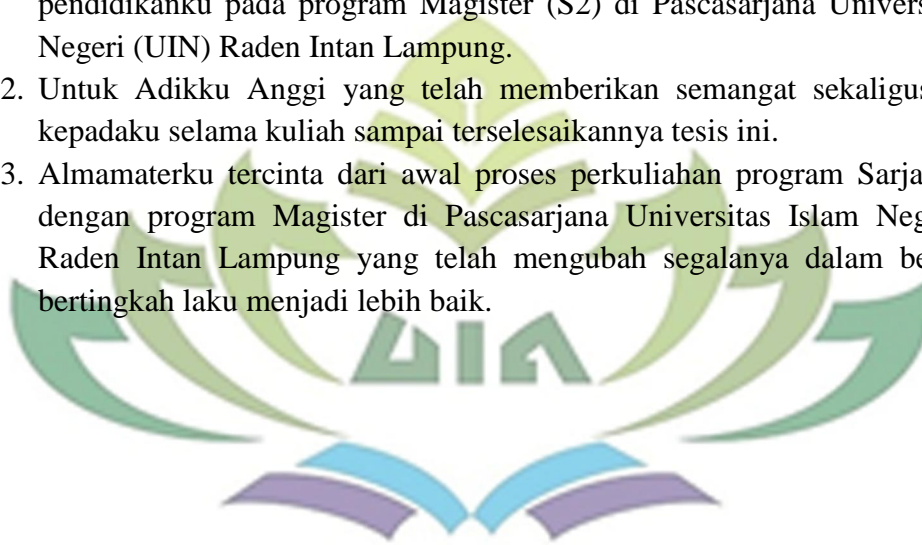
---

<sup>1</sup> Al-Qur'an terjemahan, Al-Hujurat: 13,.

## PERSEMBAHAN

*Alhamduillah*rabbi'l'alamin segala puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat Rahmat dan Ridha dari Allah SWT, dan shalawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW maka dengan kerendahan hati ku persembahkan tesis ini kepada orang-orang tercinta yang selalu memberikan dukungan dalam proses Pendidikan saya, sampai dengan saat ini yaitu:

1. Kedua Orang tuaku tercinta, Ayahanda Erwan dan Ibunda Suratmi yang telah bersabar membesarkan, mengasuh, membimbing, memberikanku kecukupan dalam hal material dan memberikan kasih sayang kepadaku yang semua itu tidak akan mungkin dapat terbalas oleh diri ini serta senantiasa mendo'akanku dan yang selalu berkorban untuk keberhasilanku hingga dapat menyelesaikan pendidikanku pada program Magister (S2) di Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Untuk Adikku Anggi yang telah memberikan semangat sekaligus motivasi kepadaku selama kuliah sampai terselesaikannya tesis ini.
3. Almamaterku tercinta dari awal proses perkuliahan program Sarjana sampai dengan program Magister di Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung yang telah mengubah segalanya dalam berfikir dan bertingkah laku menjadi lebih baik.





## KATA PENGANTAR

Dengan sujud bersimpuh kepadamu ya Allah lisanku berucap lirih Al hamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, Penuh rasa suka cita akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul: “Iklim Organisasi Di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung”.

Shalawat beserta salam semoga dapat tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat-sahabat beliau yang telah menunjukkan jalan serta petunjuk yang benar bagi umatnya semoga kita semua mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak, amin yarabbal ,,alamin.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa tugas ini tidaklah berhasil dengan begitu saja tanpa adanya bimbingan, bantuan, motivasi serta fasilitas yang di berikan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis haturkan terimakasih yang setulusnya kepada :

1. Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag.,Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si. selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Sovia Mas Ayu, MA selaku Ketua Program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Junaidah, S.Ag, M.A selaku Sekretaris Program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
5. Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag.,Ph.D selaku pembimbing I yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesainya tesis ini.
6. Dr. Septuri., M.Ag selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberi arahan demi keberhasilan penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan sampai selesai.
8. Dr. M. Iqbal selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung. Serta jajarannya yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk penelitian.
9. Nasron, S.Ag., M.M selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung. Serta jajarannya yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk penelitian.
10. Sahabat-sahabat selalu yang selalu memberikan dukungan dan semangat, MPI Kelas B angkatan 2021.
11. Seluruh pihak yang membantu hingga terselesainya penyusunan tesis ini.

“Tiada insan yang tak alfa”, demikian pula dengan penulis. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam penulisan ini tentu banyak terdapat kesalahan dan masih jauh dari ukuran kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran untuk menjadi sempurna dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukkan dari berbagai pihak demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya, semoga tesis ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca.

Bandar Lampung, 09 Januari 2024  
Penulis



RIDWAN ERMINDA  
NPM. 2186131031

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.....	46
Gambar 4.1 Salah Satu Peraturan MTs Negeri 1 Bandar Lampung .....	74
Gambar 4.2 Kegiatan Harian.....	77
Gambar 4.3 Salah Satu Jadwal Piket Peserta Didik.....	80
Gambar 4.4 Gedung Yang Dibiarkan.....	82
Gambar 4.5 Pos keamanan Gerbang Utama MTs N 2 Bandar Lampung .....	87
Gambar 4.6 Pembelajaran MTs.....	90
Gambar 4.7 Dokumentasi Budaya Malu MTs N 2 Bandar Lampung .....	93
Gambar 4.8 Kelembagaan MTs N 2 Bandar Lampung.....	96
Gambar 4.9 Novelty .....	116





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Prestasi Akademik Peserta Didik.....	5
Tabel 1.2 Prestasi Non Akademik Peserta Didik.....	5
Tabel 1.3 Akreditasi Madrasah .....	6
Tabel 1.4 Prestasi Akademik Peserta Didik.....	7
Tabel 1.5 Akreditasi Madrasah .....	7
Tabel 1.6 Alumni Madrasah.....	8
Tabel 3.1 Data Kepala Madrasah Sampai dengan Sekarang.....	61



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TIM PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>ix</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>xii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus dan Sub Fokus .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian Iklim Organisasi.....	11
B. Macam-Macam Iklim Organisasi .....	12
C. Karakteristik Iklim Organisasi yang Kondusif .....	13
1. Keamanan .....	16
2. Kegiatan Belajar Mengajar .....	21
3. Sikap antar Warga Sekolah .....	28
4. Lingkungan Kelembagaan .....	38
D. Hasil Penelitian yang Relevan .....	41
E. Kerangka Pikir Penelitian .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
B. Latar Penelitian .....	47
C. Jenis Penelitian .....	48
D. Sumber Data.....	49
E. Metode Pengumpulan Data .....	51
F. Teknik Analisis Data.....	54
G. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Kondisi Obyektif Lokasi Penelitian .....	59
B. Temuan Penelitian .....	70

1. Iklim Organisasi Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Bandar Lampung .....	71
a. Iklim organisasi pada aspek keamanan di MTs Negeri 1 Kota Bandar Lampung .....	72
b. Iklim organisasi pada aspek lingkungan kelembagaan di MTs Negeri 1 Kota Bandar Lampung .....	74
c. Iklim organisasi pada aspek Sikap antar warga sekolah di MTs Negeri 1 Kota Bandar Lampung .....	77
d. Iklim organisasi pada aspek Lingkungan kelembagaan di MTs Negeri 1 Kota Bandar Lampung.....	80
2. Iklim Organisasi Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Bandar Lampung .....	83
a. Iklim organisasi pada aspek keamanan di MTs Negeri 2 Kota Bandar Lampung .....	83
b. Iklim organisasi pada aspek lingkungan kelembagaan di MTs Negeri 2 Kota Bandar Lampung .....	87
c. Iklim organisasi pada aspek Sikap antar warga sekolah di MTs Negeri 2 Kota Bandar Lampung .....	90
d. Iklim organisasi pada aspek Lingkungan kelembagaan di MTs Negeri 2 Kota Bandar Lampung.....	94
C. Pembahasan Temuan Penelitian .....	97
1. Analisis Iklim organisasi pada aspek keamanan di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung.....	97
2. Analisis Iklim organisasi pada aspek lingkungan kelembagaan di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung.....	102
3. Analisis Iklim organisasi pada aspek Sikap antar warga sekolah di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung.....	108
4. Analisis Iklim organisasi pada aspek Lingkungan kelembagaan di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung.....	113
D. Novelty.....	115
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Simpulan .....	119
B. Rekomendasi.....	121

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3 Surat Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 5 Lembar Wawancara
- Lampiran 6 Lembar Observasi
- Lampiran 7 Lembar Dokumentasi

### **RIWAYAT HIDUP**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan, dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>2</sup>

Kementerian Agama bidang madrasah menjelaskan secara lebih spesifik bahwa permasalahan yang dihadapi madrasah antara lain adalah kurangnya lingkungan pendidikan untuk madrasah, seperti: (1) rusaknya bangunan madrasah mengindikasikan buruknya fasilitas fisik; (2) kepemilikan dan penggunaan media pembelajaran yang rendah, (3) Perpustakaan tidak lengkap; (4) Laboratorium tidak standar; (5) Pemanfaatan teknologi informasi kurang memadai.<sup>3</sup> Menurut Robbins indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.<sup>4</sup>

Iklim organisasi terfokus pada bidang pendidikan kondisi dalam proses belajar mengajar di sekolah yakni dalam kaitannya dengan produktivitas siswa.

---

<sup>2</sup> UU RI No 20 Thn 2003 Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h.7,.

<sup>3</sup> Dirjen Kelembagaan Agama Islam, *Pertumbuhan, Dinamika, Dan Perkembangannya Di Indonesia* (Jakarta: Departemen Agama, 2016), h. 27,.

<sup>4</sup> Robbins dalam Bintoro dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, h. 107,.

Salah satu buku terkenal yang memuat rangkaian studi tentang iklim organisasi di sekolah adalah *The Organizational Climate of Schools*.<sup>5</sup>

Iklim organisasi merupakan rangkaian karakteristik lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dievaluasi oleh karyawan yang dianggap sebagai kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Stephen P. Robbins juga mengajukan teori atribusi, yaitu untuk menentukan perilaku seseorang atau organisasi, penyebabnya harus ditemukan di lingkungan internal atau eksternal.<sup>6</sup> Iklim sekolah memiliki empat perspektif: keterbukaan perilaku, kesehatan hubungan interpersonal, kesehatan dan keterbukaan, dan perilaku masyarakat guru. Keempat perspektif tersebut: membedakan antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain; memiliki hubungan positif, memiliki dampak penting organisasi seperti moral warga sekolah, mutu dan efektivitas sekolah.<sup>7</sup>

Salah satu peneliti tentang iklim sekolah Hoy, K. W. mencatat bahwa iklim sekolah yang positif mempengaruhi efektivitas sekolah secara keseluruhan.<sup>8</sup> Halpin dan Croft sebagaimana dikutip Tubbs menyatakan bahwa persepsi siswa dan masyarakat tentang sekolah penting untuk menciptakan iklim yang baik, di mana guru dapat memiliki pengajaran yang berkualitas, siswa mencapai hasil sesuai dengan ambisi, dan orang tua terlibat dalam pendidikan anak-anak mereka.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Andr  Hardjana, "Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi," *Jurnal Ilmu Komunikasi* 3, no. 1 (2013): 1–35, <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.238>.

<sup>6</sup> Lussier, N Robert, 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill. h. 486.

<sup>7</sup> Imam Wahyono, "Mengembangkan Iklim Organisasi Di Sekolah Dengan Menggunakan Model Tagiuri," *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2019): 61–72, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.638>.

<sup>8</sup> Steers, M Richard. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. h 127.

<sup>9</sup> Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat. h 122.

Dalam Islam, keadaan lingkungan yang aman dan sentosa merupakan faktor yang paling penting, sehingganya Nabi Ibrahim AS dalam doanya beliau mendahulukan permohonan keamanan daripada permohonan rizki. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Baqarah ayat 126 berikut:

وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ آمَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ قَالَ وَمَنْ كَفَرَ فَأُمَتِّعُهُ قَلِيلًا ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَىٰ عَذَابِ النَّارِ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ

Artinya: *Dan (ingatlah), ketika Ibrahim berdoa: "Ya Tuhanku, Jadikanlah negeri ini, negeri yang aman sentosa, dan berikanlah rezki dari buah-buahan kepada penduduknya yang beriman diantara mereka kepada Allah dan hari kemudian. Allah berfirman: "Dan kepada orang yang kafirpun aku beri kesenangan sementara, kemudian aku paksa ia menjalani siksa neraka dan Itulah seburuk-buruk tempat kembali".* (Al-Baqarah: 126).<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa Iklim organisasi yang kondusif akan mampu meningkatkan kinerja internal seseorang dan bekerja dalam suasana yang menyenangkan dan antusias, sehingga tercapainya hasil kerja yang lebih baik. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian tujuan madrasah dengan efektif dan efisien. Iklim organisasi yang baik akan mendukung kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru dan peserta didik. Semakin baik iklim pada suatu madrasah, maka kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru dan peserta didik akan semakin optimal. Sehingga dapat dikatakan bahwa iklim madrasah yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggaranya pembelajaran yang efektif.

Hasil pra penelitian pada MTs Negeri 2 Bandar Lampung terhadap iklim organisasi menunjukkan bahwa data awal sebagai berikut: hubungan antar guru cukup akrab, antara guru walaupun berbeda mata pelajaran saling bekerja sama, setiap guru dilibatkan dalam pengembangan madrasah, ide dan kritikan dari guru

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Semarang: Pustaka Al-Alawiyah, 2006),.

didengarkan dan dipertimbangkan, hubungan antara guru dan pimpinan akrab, dan pimpinan memberikan penghargaan atas hasil kerja mereka, sehingga iklim organisasi di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung kondusif baik fisik maupun non fisik.<sup>11</sup>

Dalam wawancara pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, didapatkan bahwa “Terkait dengan iklim organisasi pada indikator Responsibility (Tanggung Jawab) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika guru, tenaga kependidikan dalam organisasi di MTsN 2 mendapat suatu pekerjaan yg dituangkan dalam tupoksi masing-masing, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya. Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan menyikapi hal ini, pimpinan kerap kali melakukan monitoring baik secara langsung ataupun dengan terjadwal, selain itu pada indikator identitas di MTsN 2 itu sendiri, sangat kental terasa adanya rasa saling memiliki merupakan bagian yg mng sejak dulu terbangun diantara personil madrasah yang ada, hal ini dapat dilihat dari kekompakan dan bersamaan yang dibangun ketika madrasah melaksanakan event-event atau kegiatan yg mengarah kepada perbaikan dan pelaksanaan program-program madrasah yang ada.”<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> MTs N 2 Bandar Lampung, pra observasi 03 April 2023,.

<sup>12</sup> Eni Hermala, waka kurikulum MTs N 2 Bandar Lampung wawancara 02 April 2023,.



Sehingga, dampak dari iklim organisasi atau madrasah berdasarkan pra wawancara dan observasi diatas membawa dampak positif bagi MTs Negeri 2 Bandar Lampung itu sendiri, dimana dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Prestasi Non Akademik Peserta Didik**

Bidang	Medali Emas	Medali Perak	Medali Perunggu
IPA	1. Trisa Syifa Amanda (8U1) 2. Kaneeza Harly (8C) 3. Nasywah Hasna Rafifah (8U1) 4. Calya Sela Nayaka HMN (8U1)	1. Sekar Ayu Nabila H (8U1) 2. Qanita Arraysa I (7U1)	1. Chantika Putri S (7U1)
IPS	1. Fitrah Khoirun Nafisah (8E)	1. Erma Nurbaiti Anggraini (8U2) 2. Alifah khairunnisa putri (8U2) 3. Nasywah Hasna Rafifah (8U1)	1. Aiesha Naura Salsabila (7D) 2. Widya Devita (8U1)
Matematika	1. Nasywah Hasna Rafifah (8U1)	1. Beryl Adytia Ahmad (8U1) 2. Ulya Nafisah (7B)	1. Hayinum Zahra (7C) 2. Chalesa Elmiya Ramanda (8U1)
Bahasa Inggris		1. Nasywah Hasna Rafifah (8U1)	

Sumber: Dokumentasi Prestasi Non Akademik MTs N 2 Bandar Lampung

Prestasi lainnya didapatkan peserta didik lulus dan diterima calon peserta didik baru MAN Insan Cendekia (MAN IC) dan MAN PK TP.2022-2023 yaitu<sup>13</sup>:

**Tabel 1.2**  
**Prestasi Akademik Peserta Didik**

No	MAN IC Serpong	MAN IC OKI	MAN IC Lamtir	MAN PK (MAN 1 Yogyakarta)
1	Hikmah Kamila Azkiya	Naufal Khoiry Zulkarnain Sormin	Danisha Alika Maharani	Maula Nabila Alika Putri
2	Muhammad Rianda Akbar	Jibriel Duajha Tungga	Muhammad Restu Alfariz	
3		Razkan Mahya Rajabi		
4		Chantika Atthaya Arlie		
5		Calista Qurrota Aini		
6		Lira Diani Adhellia		

Sumber: Dokumentasi Prestasi Akademik Peserta Didik MTs N 2 Bandar Lampung

<sup>13</sup> <https://www.facebook.com/mtsn2bandarlampung.sch.id/> Pada hari Selasa Tanggal 30 Agustus 2022,.

Hal diatas juga diperkuat dengan Akreditasi Madrasah, sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Akreditasi Madrasah<sup>14</sup>**

Akreditasi	MTSN 2 BANDAR LAMPUNG memiliki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 75/BAN-SM/LPG/X/2018.
------------	---

*Sumber: Dokumentasi Akreditasi Madrasah MTs N 2 Bandar Lampung*

Dalam observasi pra penelitian yang dilakukan pada MTs Negeri 1 BANDAR lampung, dimana bahwa “Iklim organisasi di MTs Negeri 1 melaksanakan rangkaian kegiatan baik itu manajerial maupun operasional MTs Negeri 1 Bandar Lampung berjalan memang perlu peningkatan beberapa sisi akan tetapi sudah cukup berjalan dengan baik iklim organisasi yang ada di MTs Negeri 1 Bandar Lampung memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap berbagai hal yang terlaksana di MTs Negeri 1 Bandar Lampung jika iklim organisasinya tidak baik dan tidak harmonis maka ini akan menghambat prestasi kerja mutu dan kualitas MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Adapun ciri khas iklim yang ada di MTs Negeri 1 Bandar Lampung terletak pada pada sistem pendistribusian pada program ataupun pendistribusian kerja yang hampir menyeluruh menyentuh seluruh elemen, misalnya dari top manajer kemudian di turunkan kepada para waka yang sesuai dengan bidangnya masing-masing, kemudian dari para waka nanti akan turun lagi apakah kepada wali murid kelas atau kepada para pembina yang bersangkutan sehingga akan tujuan akhirnya adalah kepada peserta didik.”<sup>15</sup>

<sup>14</sup>[https://data.sekolah.kita.net/sekolah/MTSN%20%20BANDARLAMPUNG\\_58509#:~:text=Akreditasi,%20FLPG%20FX%20F2018,](https://data.sekolah.kita.net/sekolah/MTSN%20%20BANDARLAMPUNG_58509#:~:text=Akreditasi,%20FLPG%20FX%20F2018,)

<sup>15</sup> MTs N 1 Bandar Lampung, pra observasi 04 April 2023,.

Kemudian hal lainnya sisi positif terkait iklim organisasi yang ada di MTs Negeri 1 Kota Bandar Lampung berdasarkan pra wawancara, dimana mengatakan bahwa “kesadaran tinggi yang ditunjukkan oleh guru untuk mengikuti pelatihan sebagai tujuan pengembangan diri dan saling bantu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, terlebih lagi pada saat kegiatan-kegiatan yang dibuat sekolah, dan dalam memberikan layanan mengedepankan fasilitas dan sarana yang representatif guna menunjang proses kegiatan belajar mengajar (KBM) maupun ekstrakurikuler. Akan tetapi tidak hanya kualitas fisik sekolah yang harus dikembangkan melainkan kualitas psikis juga selalu ditingkatkan, karena kualitas psikis akan mempengaruhi jalannya proses pendidikan.”<sup>16</sup>

**Tabel 1.4**  
**Prestasi Akademik Peserta Didik**

No	MAN IC OKI	MAN IC SERPONG
1	M.Chikal Putra Herdian	Waldan Farras Qodama
2	Luna Mahira Adisti	Shiddiq Fadillah dirgantara

*Sumber: Dokumentasi Prestasi Akademik Peserta Didik MTs N 1 Bandar Lampung*

Atas apa yang menjadi Prestasi Akademik diatas, juga dikuatkan dengan Akreditasi Madrasah yang ada, pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 itu sendiri, dimana sebagai berikut

**Tabel 1.5**  
**Akreditasi Madrasah**

Akreditasi	MTSN 1 BANDAR LAMPUNG memiliki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 1359/BAN-SM/SK2022
------------	--

*Sumber: Dokumentasi Akreditasi Madrasah MTs N 1 Bandar Lampung*

<sup>16</sup> Waka kurikulum MTs N 1 Bandar Lampung wawancara tanggal 05 April 2023,.

Dari data diatas ditemukan juga data keseluruhan alumni Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Bandar Lampung, dimana dituliskan melalui tabel berikut:

**Tabel 1.6**  
**Alumni Madrasah**

SEKOLAH LANJUTAN	JUMLAH	PROSENTASE
MAN 1 BANDAR LAMPUNG	55	15.76%
MAN 2 BANDAR LAMPUNG	121	34.67%
SMA MUHAMMADIYAH 1 YOGYAKARTA	2	0.57%
AL-MASOEM	1	0.29%
MAN INSAN CENDIKIA SERPONG	2	0.57%
PONPES GONTOR 4 BANYUWANGI	5	1.43%
SMA AL HUDA LAMSEL	1	0.29%
MAN 2 LAMONGAN	1	0.29%
MAN IC OKI	2	0.57%
MAN 2 PADANG	3	0.86%
MAN 3 SLEMAN YOGYAKARTA	5	1.43%
PONPES WAHID HASYIM YOGYAKARTA	1	0.29%
PONDO PESANTREN LAMPUNG	15	4.30%
SMA NEGERI	66	18.91%
SMK NEGERI	36	10.32%
SMA DAN SMK SWASTA	12	3.44%
SMA IT AL KAUTSAR BANDAR LAMPUNG	9	2.58%
SMA AL AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG	3	0.86%
SMTI	9	2.58%
JUMLAH		100.00%

*Sumber: Dokumentasi Data Alumni 2023 Peserta Didik MTs N 1 Bandar Lampung*

Berdasarkan data teoritis dan empiris yang didapatkan dan dituliskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Iklim Organisasi di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung”.

## B. Fokus dan Sub Fokus

Berikut fokus dan sub fokus yang ada pada penelitian ini, yaitu dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Fokus

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka sub fokus pada penelitian ini, yaitu “Iklim Organisasi di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung”.

## 2. Sub Fokus

Berdasarkan fokus penelitian yaitu “Iklim Organisasi Di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung maka sub focus penelitian sebagai berikut:

- 1) Keamanan
- 2) Kegiatan Belajar Mengajar
- 3) Sikap antar warga sekolah
- 4) Lingkungan kelembagaan

## C. Rumusan Masalah

Berangkat dari pendahuluan serta fokus dan sub fokus masalah diatas, peneliti merumuskan beberapa masalah, yaitu:

1. Bagaimana iklim organisasi pada aspek keamanan di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimana iklim organisasi pada aspek kegiatan belajar mengajar di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimana iklim organisasi pada aspek sikap antar warga sekolah di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung?
4. Bagaimana iklim organisasi pada aspek lingkungan kelembagaan di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung?

## D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut, yaitu:

1. Untuk menganalisis iklim organisasi pada aspek keamanan di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung.



2. Untuk menganalisis iklim organisasi pada aspek kegiatan belajar mengajar di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis iklim organisasi pada aspek sikap antar warga sekolah di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung.
4. Untuk menganalisis iklim organisasi pada aspek lingkungan kelembagaan di MTs Negeri Se- Kota Bandar Lampung.

#### E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti-bukti empiris mengenai iklim organisasi di MTs Negeri Se-kota Bandar Lampung. Penelitian ini juga berfungsi sebagai pengaplikasian dari teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan berlangsung. Selain itu juga sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan penelitian iklim organisasi di Madrasah.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang akurat bagi pihak Madrasah mengenai iklim organisasi di lembaganya masing-masing, yakni di MTs Negeri Kota Bandar Lampung. Diharapkan Madrasah juga dapat mengambil langkah dan strategi untuk meningkatkan komitmen kinerja melalui perhatian pada iklim organisasi di seluruh madrasah yang ada di Bandar Lampung.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Pengertian Iklim Organisasi

Kata iklim dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan dengan “suasana, keadaan.”<sup>17</sup> Sedangkan menurut istilah pengertian iklim adalah suasana atau keadaan yang tercipta karena interaksi dari seluruh personil yang ada di dalamnya.<sup>18</sup>

Adapun kata organisasi berasal dari bahasa Yunani yaitu dari kata *organon* yang berarti alat. Ada beberapa pengertian organisasi yang dijelaskan oleh beberapa ahli berikut ini:

- 1) Chester I. Barnard mengartikan organisasi sebagai sistem kerjasama antara dua orang atau lebih.
- 2) James D. Mooney menyatakan bahwa organisasi adalah berbagai bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Dimock mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem kombinasi dari komponen yang saling bergantung untuk membentuk suatu kesatuan organisasi, melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan, selama beberapa bulan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- 4) Robbins (S.P.) menjelaskan tentang konsep organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang melakukan kegiatan koperasi secara rutin dan berulang-ulang untuk mencapai tujuan.

---

<sup>17</sup> Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 369,.

<sup>18</sup> Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional; Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 196,.

- 5) Sondang P. Siagian berkeyakinan bahwa organisasi adalah segala bentuk kemitraan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama satu sama lain dan secara formal saling terkait untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam suatu ikatan, satu / beberapa orang disebut bawahan.
- 6) Philip Selznick, organisasi adalah pengaturan pribadi yang bertujuan untuk mempromosikan realisasi tujuan tertentu yang telah ditentukan dengan menetapkan fungsi dan tanggung jawab.<sup>19</sup>

Iklm organisasi merupakan Kualitas lingkungan internal yang relatif berkelanjutan yang dialami oleh anggota organisasi; perilaku yang mempengaruhinya dapat dijelaskan oleh sekumpulan karakteristik atau karakteristik organisasi. Menurut Owen, iklim organisasi adalah studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Stringer mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.<sup>20</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dipahami bahwa iklim organisasi adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut yang ditandai dengan perasaan nyaman, kepuasan kerja, dan suasana penuh semangat.

## B. Macam-Macam Iklim Organisasi

Menurut Syaiful Sagala, ada dua ekstrimitas iklim organisasi, yaitu iklim terbuka dan tertutup. Iklim terbuka memiliki derajat kepercayaan dan semangat

---

<sup>19</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 92-93,.

<sup>20</sup> Wirawan, *Budaya Dan Iklim Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h.121,.

yang tinggi dan rendahnya perlawanan. Sedangkan iklim tertutup memiliki derajat kepercayaan dan semangat yang rendah dengan tingginya perlawanan.<sup>21</sup>

Macam-macam iklim organisasi yang digolongkan sebagai berikut:

- 1) Iklim terbuka, organisasi yang dinamis; memuaskan anggota tim untuk memenuhi kebutuhan mereka.
- 2) Dalam iklim terbuka, tindakan kepemimpinan sebenarnya pertama kali muncul dalam tim. Pemimpin memiliki sedikit ruang untuk supervisi, karena mereka menyelesaikan aktivitas tertentu, sehingga tercipta kepuasan kerja.
- 3) Pengendalian iklim, sangat memperhatikan tugas, tidak mempertimbangkan kebutuhan anggota organisasi.
- 4) Iklim yang familiar (kekeluargaan), iklim yang terlalu manusiawi dan tidak terkendali.
- 5) Suasana orang tua, menekankan pada munculnya kegiatan kepemimpinan anggota organisasi. Kepala sekolah biasanya mencoba untuk menekan dan tidak menghormati inisiatif orang yang mereka pimpin.
- 6) Iklim tertutup, anggota acuh tak acuh atau cuek, dan anggota organisasi tidak puas dengan hasil kerja mereka.<sup>22</sup>

### C. Karakteristik Iklim Organisasi Yang Kondusif

Iklim organisasi madrasah yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Menurut Burhanuddin, iklim organisasi yang kondusif adalah suasana organisasi yang terbuka dicirikan oleh perilaku pemimpin yang halus dan harmonis antara tim dan pemimpin, dan

---

<sup>21</sup> Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 132,.

<sup>22</sup> Burhanuddin, *Loc. Cit.* h. 273-274,.

anggota tim dapat dengan mudah memperoleh kepuasan kerja dan memenuhi semua kebutuhan pribadi.<sup>23</sup>

Pendapat lain menjelaskan, bahwa iklim organisasi yang berkualitas menurut Croft ditandai adanya suasana penuh semangat dan adanya daya hidup, memberikan kepuasan kepada anggota organisasi.<sup>24</sup>

Pendapat lainnya juga dikemukakan Cohen, bahwa dimensi iklim madrasah meliputi:

#### 1. Keamanan

- a. Aspek fisik: tata tertib dan standar keamanan fasilitas fisik sekolah
- b. aspek sosial emosional: sikap terhadap perbedaan, sikap dan respons terhadap tindakan pem-bully-an, penyelesaian konflik, dan kepercayaan terhadap peraturan sekolah.

#### 2. Kegiatan Belajar Mengajar

- a. Kualitas pembelajaran: harapan yang tinggi terhadap pencapaian siswa, variasi gaya dan metode mengajar, pelatihan kepemimpinan, penghargaan terhadap aktivitas.
- b. Pembelajaran sosial, emosional, dan etika: penghargaan terhadap variasi intelegensi, perpaduan dari berbagai disiplin ilmu.
- c. Pengembangan profesionalisme: standar dan ukuran untuk mendukung pengembangan profesionalisme, pembuatan keputusan berdasarkan evaluasi sistem pembelajaran berdasarkan data, tanggapan guru terhadap relevansi dan dukungan sistem evaluasi.

---

<sup>23</sup> Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 1994, h. 273,.

<sup>24</sup> Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 129,.



- d. Kepemimpinan: komunikasi terkait visi sekolah, dukungan dan aksesibilitas administrasi, rasa hormat terhadap kepala madrasah.
3. Sikap antar warga sekolah.
    - a. Menghargai terhadap perbedaan: hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, guru, staf, dan siswa; pembuatan keputusan secara terbuka, kesempatan untuk merencanakan kegiatan akademik secara umum, partisipasi siswa dalam pembelajaran dan penegakan kedisiplinan, pembelajaran kooperatif, dan pencegahan pelanggaran dan konflik negatif.
    - b. Komunitas sekolah dan kolaborasi: saling mendukung dan komunikasi berkelanjutan; keterlibaan seluruh warga sekolah; partisipasi orangtua/wali murid dalam pembuatan keputusan; kolaborasi guru dan orangtua dalam proses pendidikan siswa.
    - c. Moral dan keterhubungan: siswa merasa akrab dengan guru; staf memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya; warga sekolah memiliki persepsi positif terhadap komunitas sekolah
  4. Lingkungan kelembagaan: kebersihan; ruang dan fasilitas yang memadai; penataan sekolah yang indah dan menarik; luas sekolah; dukungan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler.<sup>25</sup>

Pada penelitian ini, digunakan pendapat yang dikemukakan Cohen, karena pendapat tersebut mencakup semua pendapat yang mengemukakan tentang iklim organisasi atau madrasah itu sendiri. Berikut penjelasannya:

---

<sup>25</sup> Jonathan Cohen, "School Climate : Research , Policy", *Teachers College Record*, Vol. 111 No. 1 (2015), h. 180-213,.

## 1. Keamanan

Keamanan adalah keadaan aman dan tenteram. Keamanan tidak hanya mencegah rasa sakit atau cedera tapi keamanan juga dapat membuat individu aman dalam aktifitasnya, mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan umum. Keamanan fisik (*biologic safety*) merupakan keadaan fisik yang aman terbebas dari ancaman kecelakaan dan cedera (*injury*) baik secara mekanis, termis, listrik maupun bakteriologis. Kebutuhan keamanan fisik merupakan kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya yang mengancam kesehatan fisik, yang pada pembahasan ini akan difokuskan pada *providing for safety* atau memberikan lingkungan yang aman.

Selain itu hasil penelitian Soliman, dkk., menemukan bahwa kepercayaan terhadap peraturan sekolah akan mendorong guru dan staf sekolah lebih meningkatkan keamanan dan iklim sekolah.<sup>26</sup>

Dalam Islam, keamanan merupakan faktor yang paling penting, sehingganya Nabi Ibrahim AS dalam doanya beliau mendahulukan permohonan keamanan daripada permohonan rizki. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Baqarah ayat 126 berikut:

وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ آمَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ قَالَ وَمَنْ كَفَرَ فَأُمَتِّعُهُ قَلِيلًا ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَىٰ عَذَابِ النَّارِ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ

Artinya: (Ingatlah) ketika Ibrahim berdoa, “Ya Tuhanku, jadikanlah (negeri Makkah) ini negeri yang aman dan berilah rezeki berupa buah-buahan (hasil tanaman, tumbuhan yang bisa dimakan) kepada penduduknya, yaitu orang yang beriman di antara mereka kepada Allah dan hari Akhir.” Dia (Allah) berfirman, “Siapa yang kufur akan Aku beri kesenangan sementara, kemudian akan Aku paksa dia ke dalam azab neraka. Itulah seburuk-buruk tempat kembali.”<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Hussein Hassan Soliman et al., “Parents’ Perception of School Violence, Awareness of Risk Factors, and School Safety: An Ecological Perspective”, *International Journal of School Social Work*, Vol. 3 No. 1 (2018), <https://doi.org/10.4148/2161-4148.1033>.

<sup>27</sup> kementrian agama republik indonesia, “Al-Quran Kemenag”, *Layanan Kemenag*, 2022, h. 2.

Dengan demikian stabilitas keamanan dalam negeri terkait keamanan jiwa, harta dan kehormatan adalah surga yang Allah anugerahkan kepada umat yang beriman dalam hidup di dunia ini, bahkan termasuk anugerah termahal bagi bangsa-bangsa seluruhnya. Firman Allah dalam Surat Quraisy ayat 3– 4:

﴿ ٣ ﴾ فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ

﴿ ٤ ﴾ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ

Artinya: Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah), yang telah memberi mereka makanan untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut.<sup>28</sup>

Menurut Cohen, iklim madrasah pada aspek keamanan meliputi dua aspek yaitu (1) aspek fisik, dan (2) aspek sosial emosional.<sup>29</sup>

#### a. Aspek keamanan fisik

Mempertahankan keamanan fisik melibatkan keadaan mengurangi atau mencegah ancaman pada tubuh atau kehidupan. Ancaman tersebut mungkin penyakit, kecelakaan, bahaya, pada lingkungan. Aspek keamanan fisik sekolah menurut Cohen meliputi tata tertib dan standar keamanan fasilitas fisik sekolah.<sup>30</sup>

Tata tertib sekolah mempunyai dua fungsi yang sangat penting dalam membantu membiasakan anak mengendalikan dan mengekang perilaku yang tidak diinginkan, sehingga iklim sekolah menjadi kondusif dalam mendukung kegiatan pembelajaran.<sup>31</sup> Hasil penelitian Eka Novia Anggraini juga menemukan bahwa dengan pelaksanaan tata tertib yang

<sup>28</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, h. 378,.

<sup>29</sup> Jonathan Cohen et al., "School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education" *Teachers College Record* 111, no. 1 (2009): 180–213, <https://doi.org/10.1177/016146810911100108>,.

<sup>30</sup> *Ibid.* h.12,.

<sup>31</sup> A Priyolistiyanto, "Implementasi Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Exploiting Rank (SMARTER) pada Sistem Pendukung Keputusan Sanksi Pelanggaran Tata Tertib Sekolah", Prosiding Seminar Nasional Ilmu Komputer, No. November (2013), h. 127-132, tersedia pada [http://ilkom.unnes.ac.id/snirk/prosiding/2013/28.SNIK2013\\_Smarter.pdf](http://ilkom.unnes.ac.id/snirk/prosiding/2013/28.SNIK2013_Smarter.pdf) (2013),.

baik, akan dapat menciptakan situasi sekolah yang kondusif.<sup>32</sup> Solihuddin mengatakan bahwa tata tertib yang dijalankan secara efektif dan efisien dapat menciptakan situasi dan kondisi sekolah yang kondusif, yang akan mendukung pembelajaran berlangsung dengan tenang dan aman, sehingga peserta didik dapat mencapai prestasi yang optimal.<sup>33</sup>

Tata tertib sekolah bukan hanya sekedar kelengkapan dari sekolah, tetapi merupakan kebutuhan yang harus mendapat perhatian dari semua pihak yang terkait, terutama dari pelajar atau peserta didik itu sendiri. Sehubungan dengan hal tersebut, maka sekolah pada umumnya menyusun pedoman tata tertib sekolah bagi semua pihak yang terkait bagi guru, tenaga administrasi maupun peserta didik. Isi tata tertib sekolah secara garis besar adalah berupa tugas dan kewajiban peserta didik yang harus dilakukan, larangan dan sanksi.<sup>34</sup>

Limon juga menemukan bahwa kualitas fasilitas sekolah yang tidak memadai dan aman akan mempengaruhi kerja dan hasil belajar peserta didik.<sup>35</sup> Fasilitas Sekolah Aman merupakan fasilitas sekolah dengan gedung, isinya dan halaman sekitarnya memenuhi persyaratan keselamatan, kesehatan, kemudahan termasuk kelayakan bagi anak berkebutuhan khusus, kenyamanan dan keamanan.<sup>36</sup> Berdasarkan

<sup>32</sup> Eka Novia Angraini and Tjipto Subadi, "Pengelolaan Tata Tertib Sekolah Menengah Pertama," *Jurnal VARIDIKA* 27, no. 2 (2016): 144–51, <https://doi.org/10.23917/varidika.v27i2>.

<sup>33</sup> Jatim Desiyanto, Yuni Pantiwati, and Agus Tinus, "Implementasi Kebijakan Sistem Poin Pelanggaran Dalam Upaya Membentuk Siswa Berkarakter Sma Islam Yakin Tuter Pasuruan," *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan* 6, no. 1 (2018): h. 1-15.

<sup>34</sup> Subandi et al., "Quality of Islamic Education Management in Developing Curriculums of Industrial Era 4.0," *Opcion* 35, no. Special Issue 21 (2019), h. 32-47.

<sup>35</sup> M. R. Limon, "The Effect of The Adequacy of School Facilities on Students' Performance and Achievement in Technology and Livelihood Education", *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, Vol. 5 No. 1 (2016), h. 45–58, <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v5-i1/2058>.

<sup>36</sup> Gogot Suharwoto, *Modul 1; Pilar 1 Fasilitas Sekolah Aman* (Jakarta: kemendikbud, 2015).

pengertian tersebut dipahami bahwa fasilitas sekolah yang aman, adalah apabila sarana dan prasarana di sekolah memenuhi standar yang telah ditentukan, sehingga memberikan dampak kenyamanan dan keamanan bagi warga sekolah tersebut. Standar keamanan fasilitas sekolah antara lain sebagai berikut:<sup>37</sup>

b. Aspek sosial emosional

Menurut Cohen, iklim sekolah pada aspek keamanan sosial emosional meliputi sikap terhadap perbedaan, sikap dan respons terhadap tindakan pem-bully-an, penyelesaian konflik, dan kepercayaan terhadap peraturan sekolah.<sup>38</sup>

Berdasarkan pendapat Cohen tersebut, maka dipahami bahwa iklim madrasah dapat juga dilihat dari aspek keamanan sosial emosional warga madrasah, dimana warga madrasah merasa tidak ada diskriminasi terhadap berbagai perbedaan, sangat menentang setiap tindakan pem-bully-an, setiap konflik yang terjadi dengan cepat direspon dan diatasi, dan semua warga madrasah percaya dan mentaati semua peraturan madrasah.

Perhatian terhadap diskriminasi sangat penting, selain akan menciptakan iklim sekolah yang positif dan kondusif dalam mencapai tujuan pendidikannya, juga akan menjadikan generasi yang mampu bersikap adil, memiliki sikap toleransi, saling menghargai, sehingga akan tercipta kehidupan masyarakat yang aman tentram dan damai.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Rebulik E Kosoves, Republic of Kosovo, Ministry of Education, *Science and Education Design Guidelines for School Facilities Norms and Standards*, vol. 1, 2015, h. 57-65, tersedia pada <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/masht-vol1-eng-print-5mm-bleed-0mminside-final.pdf> (2015),.

<sup>38</sup> Cohen et al., "*School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education*", h. 182,.

<sup>39</sup> Christine Darney, Greg Howcroft, and Louise Stroud, "The Impact That Bullying At School Has on an Individual'S Self-Esteem During Young Adulthood," *International Journal of Education and Research* 1, no. 8 (2013): 1-16, [www.ijern.com](http://www.ijern.com),.



Departemen Pendidikan dan Pengembangan Anak Usia Dini, mengidentifikasi empat jenis penindasan: (a) penindasan fisik (b) penindasan verbal (c) intimidasi rahasia dan (d) cyberbullying. Mereka juga mengusulkan definisi untuk setiap jenis intimidasi. Bullying fisik meliputi: (a) memukul, (b) menendang, (c) tersandung, (d) mencubit dan mendorong, atau (e) merusak properti. Bullying verbal mengacu pada penghinaan, penghinaan, ejekan, bullying, ucapan homofobia atau rasial atau pelecehan verbal. Penindasan rahasia meliputi: (a) berbohong dan menyebarkan desas-desus, gosip, gerakan wajah atau fisik yang negatif, (b) bercanda untuk mempermalukan atau mempermalukan seseorang, (c) mendorong orang lain untuk mengeluarkan seseorang dan (d) membahayakan penerimaan sosial atau sosial seseorang. Sejalan dengan evolusi Internet, *cyberbullying* telah muncul dan secara bertahap meningkatkan prevalensinya, *Cyberbullying* dapat berupa perilaku intimidasi yang terbuka atau tersembunyi menggunakan teknologi digital. Contohnya termasuk: (a) pelecehan dengan ponsel, (b) membuat situs web pribadi yang ofensif dan (c) dengan sengaja mengeluarkan seseorang dari ruang media sosial. *Cyberbullying* dapat terjadi kapan saja, baik publik maupun pribadi.<sup>40</sup>

Kepercayaan kepada peraturan sekolah mendorong disusunnya Undang-Undang Sekolah Aman dan Komunitas Bebas Narkoba yang mendukung program yang mencegah kekerasan di dalam dan di sekitar

---

<sup>40</sup> Jennifer Goodman et al., "A Synthesis of International School-Based Bullying Interventions," *Journal of Special Education Apprenticeship* 2, no. 2 (2013): 18, <https://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1024&context=josea>.


sekolah, meringankan masalah narkoba, memfasilitasi keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam tantangan dan mengalokasikan dana ke sekolah-sekolah lokal dan lembaga pendidikan tinggi. korban kekerasan atau insiden traumatis.<sup>41</sup>

## 2. Kegiatan Belajar Mengajar

Iklim madrasah juga ditunjukkan dari kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan di madrasah/sekolah tersebut.

Menurut Cohen, iklim madrasah kegiatan belajar mengajar dilihat pada 4 aspek yaitu kualitas pembelajaran; pembelajaran sosial, emosional, etika; pengembangan profesionalisme; kepemimpinan.<sup>42</sup> Berikut penjelasan dari keempat kegiatan belajar mengajar, yaitu:

### a. Kualitas Pembelajaran



Menurut Wittek, pembelajaran yang berkualitas adalah pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, dimana kegiatan pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan karakteristik peserta didik, serta penggunaan alat pembelajaran yang sesuai dengan disiplin ilmu terkait.<sup>43</sup> Pendapat lainnya mendefinikan kualitas pembelajaran adalah pembelajaran yang mampu membuat sebagian besar peserta didik menggunakan tingkat proses kognitif yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan yang kebanyakan peserta didik akademik gunakan secara spontan.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> Purpura, P., Threats and Hazards at Educational Institutions, In Fennelly, L. J. & Marianna, A. Perry (edit), *The Handbook for School Safety and Security: Best Practices and Procedures*, (Boston, USA: Butterworth Heinemann, 2014), h. 13,.

<sup>42</sup> Cohen et al., "School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education",.

<sup>43</sup> Line Wittek & Kvernbekk, "On the problems of asking for a definition of quality in education", *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol. 55 No. 6 (2011), h. 671-684,.

<sup>44</sup> John Biggs & Catherine Tang, Teaching for quality learning at university. (2nd Edn.), *Innovations in Education and Teaching International*, vol. 50, 2013, h. 7, <https://doi.org/10.1080/14703297.2013.839332>,.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dipahami bahwa yang dimaksud dengan kualitas pembelajaran adalah pembelajaran yang dilaksanakan dengan menjadikan peserta didik sebagai pusat pembelajaran, peserta didik menemukan sendiri pemahamannya terhadap materi, dan kegiatan pembelajaran dilaksanakan mengembangkan semua potensi peserta didik sesuai dengan minat, bakat, dan karakteristik peserta didik dalam suasana pembelajaran yang menyenangkan.

Dalam Islam Allah SWT mengajarkan bahwa pembelajaran yang berkualitas salah satunya adalah pembelajaran yang dilaksanakan dengan metode hikmah, nasihat, dan diskusi. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat An-Nahl ayat 125:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah<sup>424</sup> dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk. Hikmah adalah perkataan yang tegas dan benar yang dapat membedakan antara yang hak dengan yang batil.<sup>45</sup>

Selain itu dalam surat Al-Ahzab ayat 21, Allah SWT juga mengajarkan dalam melaksanakan pembelajaran yang baik dengan keteladanan. Pembelajaran dengan keteladanan berarti pendidikan dilakukan dengan memberi contoh, baik berupa tingkah laku, sifat, cara berpikir, dan sebagainya. Banyak ahli pendidikan yang berpendapat bahwa pendidikan dengan teladan merupakan metode pendidikan yang paling berhasil guna.

<sup>45</sup> kementerian agama republik indonesia, "Al-Quran Kemenag",.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ  
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: *Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah.*

Adapun penelitian ini menggunakan pendapat yang dikemukakan Cohen, bahwa kualitas pembelajaran meliputi (1) harapan yang tinggi terhadap pencapaian peserta didik, (2) variasi gaya dan metode mengajar, (3) pelatihan kepemimpinan, dan (4) penghargaan terhadap aktivitas.<sup>46</sup>

#### b. Pembelajaran Sosial, Emosional dan Etika

Menurut Cohen, iklim madrasah dapat dilihat dari adanya kegiatan pembelajaran sosial, emosional dan etika.<sup>47</sup> Dengan demikian, iklim madrasah akan positif, apabila pembelajaran di madrasah tersebut tidak hanya mengutamakan kecerdasan intelektual atau kognitif saja, melainkan juga memberikan pembelajaran sosial, emosional, dan etika. Oleh karena itu pembelajaran yang dilaksanakan harus mengembangkan semua kecerdasan peserta didik atau multiple intelegensi dan mengajarkan berbagai bidang disiplin ilmu, sehingga peserta didik merasakan bahwa proses pendidikan di madrasah tersebut memberikan manfaat bagi dirinya, dan memenuhi kebutuhan pengembangan peserta didik untuk kehidupan sebagai manusia pribadi maupun sosial.

<sup>46</sup> Cohen et al., "School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education", h. 184.,

<sup>47</sup> Cohen et al., "School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education",.

Menurut hasil penelitian Borden, pembelajaran sosial, emosional dan etika dapat meningkatkan kinerja akademik dan kesehatan mental peserta didik.<sup>48</sup> Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa pembelajaran sosial, emosional dan etika akan membantu peserta didik memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan nilai-nilai etika yang akan memandu penggunaan keterampilan sosial dan emosional secara etis, dan hal tersebut akan memberikan manfaat dalam mengembangkan sosial dan emosional mereka.<sup>49</sup>

Oleh karena itu Jonathan Cohen berpendapat bahwa tujuan pendidikan perlu dibingkai ulang untuk memprioritaskan tidak hanya pembelajaran akademik, tetapi juga keterampilan sosial, emosional dan etika. Dalam memeriksa keadaan penelitian saat ini di bidang pendidikan sosio-emosional, pendidikan karakter dan kesehatan mental sekolah di Amerika Serikat, Cohen menyarankan keterampilan, pengetahuan dan sosio-emosional landasan untuk partisipasi dalam demokrasi dan peningkatan kualitas hidup. Akhirnya, ia menegaskan bahwa pendidikan sosial, emosional, etis, dan akademik adalah hak asasi manusia yang menjadi hak semua peserta didik, dan berpendapat bahwa mengabaikannya sama dengan ketidakadilan sosial.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Lynne Borden, "Social, emotional, and ethical learning: A curriculum that educates the heart and mind", *Journal of Youth Development*, Vol. 14 No. 3 (2019), h. 217-221, <https://doi.org/10.5195/jyd.2019.851>,.

<sup>49</sup> Zulfakar and Fahrudin, "Research Article Social-Emotional Emotional Ethics Of Education For Children 1 , In", *Internastional Journal of Current Research*, Vol. 10 No. 04 (2018), h. 67894-67901,.

<sup>50</sup> Jonathan Cohen, "Social, emotional, ethical and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy and well-being", *Harvard Educational Review*, Vol. 76 No. 2 (2006), h. 201-37,.



Cohen lebih lanjut menjelaskan, bahwa pembelajaran pembelajaran sosial, emosional dan etika dalam bentuk penghargaan terhadap variasi intelegensi dan mengajarkan berbagai disiplin ilmu Dengan demikian, iklim madrasah akan positif, apabila pembelajaran di madrasah tersebut tidak hanya mengutamakan kecerdasan intelektual atau kognitif saja, melainkan juga memberikan pembelajaran sosial, emosional, dan etika. Oleh karena itu pembelajaran yang dilaksanakan harus mengembangkan semua kecerdasan peserta didik atau multiple intelegensi dan mengajarkan berbagai bidang disiplin ilmu, sehingga peserta didik merasakan bahwa proses pendidikan di madrasah tersebut memberikan manfaat bagi dirinya, dan memenuhi kebutuhan pengembangan peserta didik untuk kehidupan sebagai manusia pribadi maupun sosial.

### c. Pengembangan profesionalisme


Iklim madrasah yang positif juga dilihat dari adanya upaya pengembangan profesionalisme guru. Pengembangan profesionalisme guru akan membantu guru membangun pembelajaran seumur hidup mereka agar dapat mencapai prestasi yang lebih baik.<sup>51</sup> Selain meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik, pengembangan profesionalisme guru sebagai pendekatan reformasi untuk meningkatkan kualitas guru sekaligus meningkatkan persepsi guru tentang status mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan efektifitas mereka.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Hasan Tanang dan Baharin Abu, "Teacher Professionalism and Professional Development Practices in South Sulawesi, Indonesia", *Journal of Curriculum and Teaching*, Vol. 3 No. 2 (2014), h. 25–42, <https://doi.org/10.5430/jct.v3n2p25>,.

<sup>52</sup> OECD, *Supporting teacher professionalism: Insights from TALIS 2013*, 2016, h. 26, tersedia pada <http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/8715021e.pdf?expires=1455626455&id=id&accname=ocid194724&checksum=3BCDD196AB19AE05AF1536FC489D0E5F> (2016),.

Oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan profesionalisme guru karena guru yang berkompotensi akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan profesional, guru yang profesional akan memiliki kinerja yang baik, dan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya tersebut.

Hasil penelitian Postholm menemukan bahwa untuk mengembangkan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu (1) kerjasama antar guru, dimana antar guru saling belajar, saling membantu, dalam mengembangkan kemampuan teman kerjanya, (2) budaya sekolah yang positif dengan suasana yang baik dan pemahaman yang baik tentang pembelajaran guru, (3) kerjasama dengan nara sumber eksternal.<sup>53</sup>



Cohen dalam penelitiannya menjelaskan bahwa, pengembangan profesionalisme guru memiliki karakteristik sebagai berikut (1) adanya standar dan ukuran untuk mendukung pengembangan profesionalisme serta sistematis dan berkesinambungan, (2) pembuatan keputusan berdasarkan evaluasi sistem pembelajaran berdasarkan data, (3) tanggapan guru terhadap relevansi dan dukungan sistem evaluasi.<sup>54</sup>

Berdasarkan uraian di atas dipahami bahwa iklim madrasah yang baik ditunjukkan dari kualitas belajar mengajar yang baik pula. Kualitas belajar mengajar yang baik ditunjukkan dari adanya kegiatan pengembangan profesionalisme guru. Kegiatan pengembangan profesionalisme guru yang dapat menciptakan iklim madrasah yang positif apabila dilaksanakan

---


<sup>53</sup> May Britt Postholm, "Teachers' professional development: A theoretical review", *Educational Research*, Vol. 54 No. 4 (2012), h. 405–429, <https://doi.org/10.1080/00131881.2012.734725>.

<sup>54</sup> Cohen et al., "*School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education*", h. 78,.

berdasarkan standar dan ukuran untuk mendukung pengembangan profesionalisme serta sistematis dan berkesinambungan, pembuatan keputusan berdasarkan evaluasi sistem pembelajaran berdasarkan data, tanggapan guru terhadap relevansi dan dukungan sistem evaluasi.

#### d. Kepemimpinan

Sharma dan Jain menunjukkan bahwa perilaku pemimpin, gaya kepemimpinan dan manajemen kepemimpinan, kemampuan dan keterampilan pemimpin merupakan faktor penting yang mempengaruhi iklim organisasi.<sup>55</sup> Pendapat lainnya juga menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor utama yang akan membawa perubahan iklim organisasi ke arah positif.<sup>56</sup>



Kepemimpinan kepala madrasah adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi, para bawahannya untuk menggerakkan segenap daya dan upaya mereka, agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan madrasah dengan optimal, efektif, dan efisien.

Menurut Cohen, kepemimpinan yang baik memiliki karakteristik, antara lain (1) mengkomunikasikan visi sekolah, (2) adanya dukungan dan aksesibilitas administrasi, dan (3) adanya rasa hormat kepada kepala sekolah.<sup>57</sup> Pendapat lainnya menyatakan bahwa pemimpin yang dihormati adalah pemimpin yang memiliki kharismatik dan mampu mencapai

---

<sup>55</sup> Manoj Kumar Sharma dan Miss Shilpa Jain, "Leadership Management: Principles, Models and Theories", *Global Journal of Management and Business Studies*, Vol. 3 No. 3 (2013), h. 2248–9878, tersedia pada <http://www.ripublication.com/gjmbs.htm> (2013),.

<sup>56</sup> Moo Jun Hao dan Rashad Yazdanifard, "How Effective Leadership can Facilitate Change", *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Vol. 15 No. 9 (2015), h. 1-6.,.

<sup>57</sup> Cohen et al., "*School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education*", h. 80.,.

prestasi yang patut dibanggakan. Turknnett Leadership Group mencatat bahwa pemimpin yang berintegritas tidak memelintir fakta untuk keuntungan pribadi mereka, siap membela yang benar, menepati janji mereka, bisa diandalkan untuk mengatakan yang sebenarnya, merupakan pemimpin yang dihormati.<sup>58</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, untuk menjadi kepala madrasah yang dihormati guru, staff maupun peserta didik, maka kepala madrasah harus mampu menjadi pemimpin yang baik, profesional, bertanggung jawab, memahami orang-orang yang dipimpinnya, memiliki dedikasi dan komitmen yang tinggi akan tugas dan tanggung jawabnya, mampu menjadi pemimpin, manajer, edukator, motivator, komunikator, maupun fasilitator, dari orang-orang yang dipimpinnya.

### 3. Sikap antar Warga Sekolah

Sikap antar warga merupakan salah satu indikator iklim madrasah yang positif. Sikap antar warga yang harmonis, saling menghargai, bekerja sama, saling menghormati, merupakan hal yang penting agar terbentuknya iklim madrasah yang positif dan kondusif. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Maidah ayat 2 bahwa harus menjaga sikap yang baik:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا  
 آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَنْتَعُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۚ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۚ وَلَا  
 يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا ۚ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ  
 وَالتَّقْوَىٰ ۚ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

<sup>58</sup> Jan Warren Duggar dan Jan Warren Duggar, "The Role of Integrity in Individual and Effective Corporate Leadership", *Journal of Academic and Business Ethics*, Vol. 1 No. 1 (2016), h. 1-7,.

*Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram,194) jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban)195) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.*

Begitu juga dalam surat Hujurat ayat 9 – 10, Allah SWT mengajarkan untuk menjaga perdamaian dalam kehidupan dengan berlaku adil dan mendamaikan orang yang berselisih dengan cara yang baik:

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَت إِحْدَاهُمَا عَلَى الْآخَرَىٰ {  
فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا  
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (9) إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ  
{ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ (10) }

*Artinya: Jika ada dua golongan orang-orang mukmin bertikai, damaikanlah keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat aniaya terhadap (golongan) yang lain, perangilah (golongan) yang berbuat aniaya itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), damaikanlah keduanya dengan adil. Bersikaplah adil! Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bersikap adil.<sup>59</sup>*

Berdasarkan kedua ayat tersebut dapat dipahami bahwa untuk menjaga iklim yang baik dan positif, maka semua orang harus hidup dengan saling menjaga, saling tolong menolong, bekerja sama, saling menghormati dan menghargai, bersikap adil dan bijak dalam menyelesaikan masalah. Sikap yang demikian akan menumbuhkan suasana yang positif bagi setiap warganya.


<sup>59</sup> Departemen Agama RI, *Loc.Cit.* h. 291,.

Iklm madrasah dilihat juga dari sikap antar warga sekolah, yang dipaparkan Cohen dalam beberapa karakteristik (1) menghargai perbedaan, (2) komunitas sekolah dan kolaborasi, (3) moral dan keterhubungan.<sup>143</sup>

Berikut akan diuraikan iklim madrasah dilihat dari aspek sikap antar warga sekolah tersebut.

#### a. Menghargai perbedaan

Sikap menghargai perbedaan menurut Cohen, dapat dilihat dari hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, guru, staf, dan siswa; pembuatan keputusan secara terbuka, kesempatan untuk merencanakan kegiatan akademik secara umum, partisipasi siswa dalam pembelajaran dan penegakan kedisiplinan, pembelajaran kooperatif, dan pencegahan pelanggaran dan konflik negatif.<sup>60</sup>



Stavenhagen mengatakan bahwa dalam setiap kelompok pasti memiliki perbedaan berdasarkan agama, bahasa, dan adat istiadat. Kelompok yang minoritas terkadang dipaksa untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan diri mereka oleh kelompok yang dominan, dan melupakan karakteristik pribadi mereka dan hal tersebut sering terjadi termasuk dalam sistem pendidikan.<sup>61</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut dipahami bahwa organisasi yang dapat mencapai kesuksesan adalah organisasi yang mampu menghargai berbagai perbedaan tersebut, sehingga dapat berdampingan secara harmonis, tanpa


<sup>60</sup> Cohen et al., “*School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education*”, h. 187,.

<sup>61</sup> Rodolfo Stavenhagen, “Building intercultural citizenship through education: A human rights approach”, *European Journal of Education*, Vol. 43 No. 2 (2008), h. 161–79, <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2008.00345.>



ada perasaan tidak dihargai yang akan membuat iklim organisasi tersebut menjadi tidak sehat.

Hal tersebut dikemukakan Kowar yang menjelaskan bahwa perbedaan dalam organisasi seperti perbedaan budaya akan menumbuhkan kesalahpahaman antara orang-orang yang bekerja di organisasi yang sama karena nilai-nilai, kepercayaan, latar belakang yang berbeda. Untuk manajemen yang sukses, setiap orang harus dapat bekerja dengan orang-orang dari budaya yang berbeda tersebut, dengan menumbuhkan sikap saling menghargai.<sup>62</sup> Raymond juga mengatakan bahwa peserta didik yang memiliki perbedaan budaya (minoritas) cenderung akan pasif dalam pembelajaran, mereka akan jarang berpartisipasi dalam diskusi kelas, ragu untuk bertanya dan bersikap tertutup.<sup>63</sup>



Nasseri menegaskan bahwa hubungan guru-peserta didik sangat penting untuk lingkungan belajar yang baik. Seharusnya ada hubungan yang sangat baik antara peserta didik dan guru untuk memfasilitasi pembelajaran dan mengembangkan sikap positif. Hubungan antara guru dan peserta didik ini memiliki pengaruh besar pada proses belajar peserta didik.<sup>64</sup> Pengambilan keputusan dalam kepemimpinan organisasi dan kegiatan manajemen akan berdampak pada kreativitas, pertumbuhan dan efektivitas, keberhasilan dan pencapaian tujuan dalam organisasi. Pengambilan keputusan hendaknya melibatkan semua anggota organisasi

---

<sup>62</sup> Tagreed Issa Kowar, "Cross-cultural Differences in Management", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 6 (2012), h. 1-3,.

<sup>63</sup> Chee Yen Raymond dan Teck Choon, "Understanding Asian students learning styles, cultural influence and learning strategies", *Journal of Education & Social Policy*, Vol. 7 No. 1 (2017), h. 194-210,.

<sup>64</sup> Yusra Sulaiman Al Nasseri, "Impact of Student-Teacher Relationship on Student's Learning: A Review of Literature", *International Journal of Nursing Education*, Vol. 6 No. 1 (2014), h. 165-172,.

dengan mempertimbangkan kepentingan umum dari orang-orang yang mereka layani dalam keputusan mereka.<sup>65</sup> Kerukunan antar orang-orang dalam organisasi akan menciptakan iklim yang positif di tempat kerja dan hubungan interpersonal yang sehat.<sup>66</sup>

Oleh karena keterbukaan sebelum mengambil keputusan sangatlah penting dengan melakukan komunikasi secara terbuka dengan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut dan yang akan melaksanakan keputusan tersebut. Selain orang-orang dalam organisasi tersebut merasa dihargai, juga akan lebih efektif dan efisien dalam pengambilan keputusan.

Menurut Brown, peran guru hendaknya jangan tumpang tindih. Peran guru hanyalah menciptakan ruang kelas interaktif untuk memulai interaksi dan merangsang peserta didik untuk aktif berpartisipasi dalam pembelajaran di kelas.<sup>67</sup> Fakhra Aziz menemukan bahwa melibatkan peserta didik di kelas membuat mereka lebih termotivasi, mendukung pembelajaran mereka, meningkatkan komunikasi mereka dan meningkatkan keterampilan berpikir tingkat-tinggi.<sup>68</sup>

#### b. Komunitas sekolah dan kolaborasi

Sikap saling mendukung dalam komunitas sekolah sangatlah penting. Ketika anggota merasa didukung oleh dan dalam kelompok, mereka lebih cenderung untuk berbagi keprihatinan dan pengalaman mereka dan

<sup>65</sup> Nichodemus Ejimambo, "The influence of decision-making in organizational leadership and management activities", *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, Vol. 4 No. 2 (2015), h. 2222–2239, <https://doi.org/10.4172/2169-026X.10001>.

<sup>66</sup> Patricia Obakpolo, "Improving Interpersonal Relationship in Workplaces", *IOSR Journal of Research & Method in Education Ver. II*, Vol. 5 No. 6 (2015), h. 2320–2388, <https://doi.org/10.9790/7388-0562115125>.

<sup>67</sup> H. Douglas Brown, *Teaching by Principles: An Interactive Approach to Language Pedagogy*, (New York: Addison Wesley Longman, 2001), h. 169.

<sup>68</sup> Fakhra Aziz et al., "Factors behind classroom participation of secondary school students (A gender based analysis)", *Universal Journal of Educational Research*, Vol. 6 No. 2 (2018), h. 211–217, <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060201>.

mencoba keberuntungan mereka untuk terlibat satu sama lain, dan dengan demikian mencapai tujuan kelompok. Ketika anggota semakin dekat, mereka mengalami berbagai hubungan yang mendukung dan menjadi lebih terlibat satu sama lain dan berpartisipasi dalam proses interpersonal.<sup>69</sup>

Selain itu dalam komunitas sekolah yang dapat menciptakan iklim madrasah yang positif apabila memiliki prinsip keerlibatan seluruh warga sekolah, dalam aktivitas dan kegiatan apapun, tidak pernah melupakan untuk mengikutsertakan seluruh komunitas sekolah dalam kegiatan tersebut, termasuk partisipasi orangtua peserta didik. Durisic dan Bunijevac, bahwa peningkatan keterlibatan orang tua telah terbukti dalam peningkatan keberhasilan peserta didik, peningkatan kepuasan orang tua dan guru, dan iklim sekolah yang lebih baik.<sup>70</sup>

Partisipasi orang tua mengacu pada situasi di mana orang tua terlibat langsung dalam pendidikan anak-anak mereka, mereka terlibat dan dilibatkan oleh sekolah dan guru dalam proses pembelajaran anak-anak mereka, dan mereka memenuhi tugas pengasuhan mereka dengan memastikan bahwa pembelajar dibantu dalam proses pembelajaran sebanyak mungkin. Itu tidak hanya merujuk pada orang tua yang belajar tentang kinerja pelajar di sekolah, tetapi juga bahwa mereka memainkan peran dalam berkomunikasi dengan anak-anak mereka untuk memiliki


---

<sup>69</sup> *Ibid.* h. 92,.

<sup>70</sup> Masa Durisic & Mila Bunijevac, “*Parental Involvement as a Important Factor for Successful Education*”, C.E.P.S Journal, Vol. 7 No. 3 (2017), h. 137-153,.

hubungan yang sehat dengan mereka, sehingga proses dorongan, bimbingan, kepemimpinan, dan inspirasi bisa menjadi otentik.<sup>71</sup>

Menurut Hornby dan Lafaele, keterlibatan orang tua adalah elemen penting dari pendidikan dan juga dapat dicapai melalui keterlibatan orang tua di rumah, seperti mendengarkan anak saat membaca, membantu menyelesaikan pekerjaan rumah maupun di sekolah. kegiatan, yang meliputi pertemuan orang tua dan lokakarya pelatihan. Orang tua juga harus terlibat dalam kegiatan olahraga anak-anak, karena ini akan meningkatkan kinerja dan berfungsi sebagai motivasi.<sup>72</sup> Ketika anak-anak gagal, orang tua harus menghubungi guru mereka, sehingga menciptakan dan memperkuat hubungan guru-orang tua yang akan menunjukkan komitmen mereka terhadap pembelajaran anak-anak mereka.



Kemitraan orang tua-guru memiliki dampak besar pada pendidikan anak. Menurut Llamas dan Tuazon, orang tua merasa nyaman ketika sistem pendidikan membutuhkan keterlibatan mereka dalam kegiatan. Kolaborasi yang kuat antara orang tua dengan otoritas sekolah dapat mengarah pada peningkatan lebih lanjut dalam kinerja fisik dan akademik sekolah.<sup>73</sup> Oleh karena itu, administrator sekolah harus mendorong orang tua untuk terlibat dan membantu sekolah mencapai misi dan tujuannya.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> Clinton, J. & Hattie, J., "New Zealand students' perceptions of parental involvement in learning and schooling", *Asia Pacific journal of Education*, Vol. 33 No. 3 (2013), h. 324-337,.

<sup>72</sup>Hornby, G. & Lafaele, R. "Barriers to parental involvement in education: an explanatory model", *Educational Review*, Vol. 63 No. 1 (2011), h. 37-52,.


<sup>73</sup> Lamas, A.V. & Tuazon, A. P., "School practices in parental involvement, its expected results and barriers in public secondary schools", *International Journal of Educational Science and Research*, Vol. 6 No. 1 (2016), h. 69-78,.

<sup>74</sup> Sapungan, G.M. & Sapungan, R. M., "Parental Involvement in Child's Education: Importance, Barriers and Benefits", *Asian Journal of Management Sciences and Education*, Vol. 3 No. 2 (2014), h. 42-48,.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa untuk mematuhi sistem dukungan terpadu untuk peserta didik mereka, sekolah harus menjalin kemitraan dengan orang tua dan mengembangkan tanggung jawab bersama untuk keberhasilan anak-anak dalam sistem pendidikan. Dengan cara ini, partisipasi orang tua meningkat, upaya orang tua untuk mendukung sekolah didorong dan memiliki dampak positif langsung pada keberhasilan sistem pendidikan.

c. Moral dan keterhubungan

Husain, dkk., mengatakan bahwa hubungan yang akrab antara guru dan peserta didik akan meningkatkan tingkat kepercayaan peserta didik, menghasilkan rasa saling menghormati dan kepatuhan.<sup>75</sup>



Dengan adanya tingkat kepercayaan peserta didik kepada gurunya tersebut akan menumbuhkan sikap saling menghormati dan kepatuhan dalam diri peserta didik akan peraturan yang diberikan guru. Melalui sikap demikian akan semakin mengembangkan dan mempertahankan iklim madrasah yang positif dan kondusif. Pengalaman ini juga memungkinkan guru untuk memahami kebijakan lembaga; guru dapat beradaptasi lebih baik dengan sistem dan bekerja untuk saling menguntungkan peserta didik dan diri mereka sendiri.

Hasil penelitian Al Nasserri juga menegaskan bahwa hubungan guru siswa sangat penting untuk lingkungan belajar yang baik. Seharusnya ada hubungan yang sangat baik antara peserta didik dan guru untuk memfasilitasi pembelajaran dan mengembangkan sikap positif. Hubungan

---

<sup>75</sup> Nasir Hussain, "Positive Teacher-Student Relationship and Teacher Experience a Teacher's Perspective", *Global Journal of Management and Business Research Interdisciplinary*, Vol. 13 No. 3 (2013), h. 1-5,.

antara guru dan peserta didik ini memiliki pengaruh besar pada proses belajar peserta didik.<sup>76</sup>

Oleh karena itu guru secara konstan harus disadarkan akan pentingnya hubungan mereka dengan peserta didik. Ini tidak berarti semua guru harus berteman dengan peserta didik dan mereka harus merasa dicintai, karena guru bukanlah teman atau kerabat. Guru harus menjadi orang dewasa yang penting dengan batas-batas yang jelas dan konsisten yang peduli dan mencintai peserta didik mereka. Sehingga peserta didik menganggap mereka kredibel dan mempercayai mereka untuk membantu mereka mencapai kesuksesan dalam belajar.

Iklm madrasah yang baik juga harus ditunjukkan dari sikap guru yang memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya. Antusiasme guru dapat diartikan sebagai guru yang bersemangat mengajar yang tergambar dari perilaku, gerakan, penampilan vokal atau ekspresi wajah.<sup>77</sup> Berdasarkan hasil penelitian, antusiasme memiliki efek positif pada prestasi dan motivasi peserta didik.<sup>78</sup>

Antusiasme para guru membangkitkan rasa ingin tahu para peserta didik dan merangsang motivasi mereka untuk belajar. Antusiasme guru dapat mengarah pada penilaian pengajaran yang lebih baik, sikap positif terhadap guru, kinerja peserta didik yang lebih baik, dan perilaku kelas yang lebih baik. Selain itu, iklim madrasah juga dilihat dari persepsi positif warga sekolah terhadap komunitas sekolah. Persepsi positif ini sangat

---

<sup>76</sup> Yusra Sulaiman Al Nasser, h. 172,.

<sup>77</sup> Gabor Orosz, "Teacher enthusiasm: a potential cure of academic cheating", *Frontier in Psychology*, Vol. 5 No. 318 (2015), h. 1-12,.

<sup>78</sup> *Ibid.* h. 12,.



penting karena, apabila mereka berpandangan positif akan berdampak pada perilaku mereka selanjutnya. Misalnya pada peserta didik yang memiliki persepsi positif terhadap tugas belajar yang diberikan gurum maka akan semakin memotivasi mereka untuk belajar lebih giat, dan meningkatkan keterlibatan peserta didik pada pembelajaran tersebut.<sup>79</sup>

McDaniel, dkk., dalam penelitiannya menegaskan bahwa intervensi dan dukungan positif mencegah dan mengobati perilaku sulit di sekolah dan meningkatkan iklim sekolah secara keseluruhan.<sup>80</sup> Hasil penelitian yang relevan juga menemukan bahwa persepsi positif warga sekolah akan meningkatkan iklim sekolah dan perilaku peserta didik.<sup>81</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, jelaslah bahwa persepsi positif seluruh warga sekolah terhadap peraturan, kebijakan, kegiatan, apapun aktivitas di sekolah, akan mempengaruhi perilaku warga sekolah tersebut, seperti kepercayaan, kepatuhan, semangat, dan komitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Apabila mereka memiliki persepsi negatif, maka sikap mereka akan kurang baik, seperti tidak mematuhi peraturan, kurang disiplin, dan tidak melaksanakan tugas dengan efektif. Dengan demikian bahwa persepsi positif terhadap komunitas sekolah akan mempertahankan dan mengembangkan iklim madrasah menjadi lebih baik dan kondusif.

---

<sup>79</sup> Kathleen G. Burris & Donald Snead, "Middle School Students' Perceptions Regarding the Motivation and Effectiveness of Homework", *School Community Journal*, Vol. 27 No. 2 (2017), h. 193-210.,

<sup>80</sup>Sara C McDaniel, "Perceptions of Implementing Positive Behavior Interventions and Supports in High-Need School Contexts Through the Voice of Local Stakeholders", *Tge Journal of At-Risk Issues*, Vol. 20 No. 2 (2016), h. 35-44.,

<sup>81</sup> Simonsen, B., Eber, L., Black, A. C., Sugai, G., Lewandowski, H., Sims, B., & Myers, D., "Illinois statewide positive behavioral interventions and supports evolution and impact on student outcomes across years", *Journal of Positive Behavior Interventions*, Vol. 14 No. 1 (2012), h. 5-16.,

#### 4. Lingkungan Kelembagaan

Kualitas infrastruktur pendidikan, seperti lingkungan yang bersih, aman, tanpa kekerasan, lingkungan belajar yang inklusif dan menarik, aman dan sehat akan meningkatkan hasil belajar peserta didik menjadi lebih baik.<sup>82</sup>

Lebih lanjut diperinci lingkungan kelembagaan yang dapat meningkatkan iklim madrasah yang kondusif adalah sebagai berikut:

- (1) Kondisi "alami" yang bagus seperti pencahayaan, kualitas udara, kontrol suhu, akustik dan hubungan dengan alam
- (2) Ruang pembelajaran sesuai usia yang memberikan peluang belajar yang fleksibel sehingga siswa dapat beradaptasi dan mempersonalisasikan
- (3) Koneksi antara ruang belajar yang mudah dinavigasi yang dapat memberikan peluang belajar tambahan
- (4) Tingkat stimulasi sekitar menggunakan warna dan kompleksitas visual
- (5) Sekolah dirancang dari dalam (dari ruang kelas ke sekolah) sehingga setiap ruang memenuhi kebutuhan penghuninya
- (6) Desain yang memperhitungkan kondisi iklim dan budaya setempat

Sebagaimana hasil penelitian Higgins, dkk., bahwa ada pengaruh bangunan dan keadaan ruang sekolah maupun kelas dengan pencapaian tujuan pendidikan.<sup>83</sup> Moos menyatakan bahwa arsitektur dan desain fisik dapat mempengaruhi psikologis dan perilaku sosial. Selama bertahun-tahun Moos meneliti bahwa ada pengaruh lingkungan fisik sekolah terhadap

---

<sup>82</sup> Peter Barrett, *The Impact of School Infrastructure on Learning*, (Washington DC: International Bank Reconstruction and Development, 2019), h. 10,.

<sup>83</sup> Higgins, S., Hall, E., Wall, K., Woolner, P. and McCaughey, C., *The Impact of School Environments: A Literature Review*, (London: Design Council, 2005), h. 98,.

prestasi dan perilaku peserta didik.<sup>84</sup> Hal yang harus ada dalam lingkungan sekolah yaitu keselamatan, perlindungan, keindahan, dan kontak sosial. Menurut Steele, fungsi-fungsi dasar ini harus dipenuhi lingkungan sekolah agar pembelajaran menjadi efektif terutama di ruang kelas.<sup>85</sup> Kebisingan, suhu, pencahayaan, keindahan dari lingkungan sekolah berdampak pada pembelajaran.<sup>86</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut jelaslah bahwa kondisi lingkungan kelembagaan yang bersih dengan ruang dan fasilitas yang memadai, lengkap, aman, ruang yang luas, cahaya cukup, udara yang bersih, keadaan sekolah dan kelas yang indah dan menarik, akan semakin meningkatkan semangat peserta didik dan guru untuk ke sekolah.

Begitu pentingnya menjaga lingkungan lembaga agar selalu bersih, indah, dan nyaman, maka Allah SWT menegaskan bahwa anjuran untuk menjaga lingkungan dan tidak merusaknya merupakan kewajiban sebagai seorang muslim dan juga seorang khalifah di muka Bumi ini termasuk juga menjaga kebersihan terutama dimulai dari diri sendiri, tidak usah menunggu komando lagi dalam menjaga kebersihan lingkungan karena sebagai seorang muslim telah mendapat komando langsung dari Allah SWT:

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ  
يَرْجِعُونَ

<sup>84</sup> R. H. Moos, *Evaluating Educational Environments*, (San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass, 1979), h. 6.,

<sup>85</sup> Weinstein, C. S. and Romano Mignano, A. J., *Elementary Classroom Management. Lessons from Research and Practice*, (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 30.,

<sup>86</sup> Higgins, S., Hall, E., Wall, K., Woolner, P. and McCaughey, C., *The Impact of School Environments: A Literature Review*, (London: Design Council, 2005), h. 5.,

*Artinya: Telah tampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan perbuatan tangan manusia. (Melalui hal itu) Allah membuat mereka merasakan sebagian dari (akibat) perbuatan mereka agar mereka kembali (ke jalan yang benar).<sup>87</sup>*

Iklim madrasah juga memerlukan dukungan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler yang terencana dan terlaksana dengan baik. Thapa dan rekan-rekannya menemukan bahwa kegiatan ekstrakurikuler dalam berbagai kegiatan dapat mendukung iklim sekolah yang positif. Kegiatan ekstrakurikuler memainkan perana penting dalam program pendidikan saat ini, seperti atletik, publikasi, seni rupa, klub sekolah, organisasi layanan dan kegiatan minat khusus. Banyak penelitian yang menemukan ada hubungan yang signifikan antara kegiatan ekstrakurikuler dengan partisipasi peserta didik dalam kegiatan dan kinerja akademik peserta didik.<sup>88</sup> Sehingga dapat dikatakan bahwa kegiatan ekstrakurikuler sekolah selain mengembangkan potensi peserta didik secara total juga mengarah kegiatan dan perilaku peserta didik kepada kegiatan yang positif.

Siswa yang terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler memiliki persepsi yang lebih baik tentang keamanan sosial dan emosional, dukungan orang dewasa, dukungan siswa dan ikatan sekolah. Namun, persepsi ini bervariasi sesuai dengan jenis kegiatan dan kombinasi, dan tampaknya tidak memiliki efek kumulatif di mana partisipasi dalam lebih banyak kegiatan memberikan hasil yang lebih menguntungkan. Kami menyimpulkan bahwa partisipasi dalam

---

<sup>87</sup> Mushaf Al-Burhan, *Al-Qur'an Dan Terjemahan*,.

<sup>88</sup> James W. O'Dea, "*The Effect of Extracurricular Activities on Academic Achievement*", (School of Education Drake University, 1994), h. 1.,.

kegiatan ekstrakurikuler dapat berfungsi sebagai mekanisme untuk mempromosikan iklim sekolah yang positif.<sup>89</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut dipahami bahwa lingkungan kelembagaan dengan penataan lingkungan yang rapi, bersih, nyaman, indah dan asri, memberikan keamanan, luas, dan didukung pula oleh berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan dengan baik, akan mempengaruhi aktivitas akademik seluruh warga sekolah dan hal tersebut secara langsung akan mempengaruhi iklim madrasah menjadi lebih positif dan kondusif.

#### D. Hasil Penelitian yang Relevan

Dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan dari segi objek, tempat, subjek, dan waktu penelitian. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1. Disertasi oleh Siti Afifatun, dengan judul penelitian “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lampung Utara Tahun Pelajaran 2019/2020.”

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Supervisi akademik Kepala Madrasah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan kontribusi 42,3%. 2) Iklim organisasi MA terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan kontribusi 43,2%. 3) Supervisi akademik Kepala Madrasah dan iklim organisasi di MA secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan kontribusi 37,5%. 4) Supervisi akademik Kepala Madrasah

---

<sup>89</sup> Andrew Martinez, “Inv Involvement in Extracurricular Activities: Identifying Differences in Perceptions of School Climate”, *The Educational and Development Psychologist*, Vol. 33 No. 1 (2016), h. 70-84.

terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi secara total baik itu secara langsung maupun tidak langsung sebesar 44,9%; 5) Iklim organisasi pada MA terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 11,7%. 6) Supervisi akademik Kepala Madrasah dan iklim organisasi pada MA secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya kontribusi secara total sebesar 74,3% 7) Motivasi kerja guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MA dengan kontribusi 76,0%.; 8) Supervisi akademik Kepala Madrasah, iklim organisasi, dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah dengan kontribusi 62,4 %. Secara parsial, motivasi kerja guru paling dominan mempengaruhi kinerja guru.<sup>90</sup>

Persamaan penelitian ini adalah meneliti terkait dengan iklim organisasi adisuatu lembaga pendidikan, dengan bedanya terletak pada metode dan juga fokus dan sub fokus yang digunakan.

2. Tesis oleh Sri Lestari SY, dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Sd Negeri Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hit} > t_{tabel}$  pada regresi linear sederhana variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dapat dituliskan dalam rumus  $Y = 42,177 + 0,746X_1$  Berdasarkan tingkat keeratan

---

<sup>90</sup> Siti Afifatun, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lampung Utara Tahun Pelajaran 2019/2020", *Disertasi*, 2021, h. 1–310,.



pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja pendidik pada SD Negeri Kecamatan Gunung Alip adalah sebesar 76,1% maka dapat dikatakan tergolong pengaruh yang kuat/tinggi.

Terdapat hubungan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja pendidik dapat dituliskan dalam rumus  $Y = 13,496 + 0,766X_2$  yang berarti nilai konsistensi variabel  $X_2$  sebesar 13,496. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,768 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel (iklim organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pendidik) adalah sebesar 76,8%, maka dapat dikatakan tergolong pengaruh yang kuat/tinggi. Hubungan supervisi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik ( $Y$ ) dapat dituliskan dalam rumus  $Y = 2.601 + 0,649X_1 + 0,570X_2$  yang berarti nilai konsistensi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 2,601 dan 0,570 dengan catatan setiap penambahan nilai 5% pada variabel  $X_1$  bersama-sama dengan  $X_2$  maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,649 pada  $X_1$  dan 0,570 pada  $X_2$ . Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh supervisi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik ( $Y$ ) pada SD Negeri Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus adalah 98,6%. Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja pendidik pada SD Negeri kecamatan Gunung Alip kabupaten tanggamus adalah 98,6% tergolong pengaruh yang sangat tinggi.<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup> Sri Lestari SY, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Sd Negeri Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus", *Tesis*, (UIN Raden Intan Lampung, 2018), tersedia pada [http://repository.radenintan.ac.id/4729/1/HALAMAN JUDUL.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/4729/1/HALAMAN%20JUDUL.pdf) (2018).

Persamaan hasil penelitian diatas ini adalah sama membahas terkait dengan iklim organisasi yang didalamnya juga terdapat kepemimpinan. Dengan bedanya adalah metode yang digunakan serta melalui pembahasan grand teori atau sub fokus yang berbeda juga.

3. Ferry Hidayat, dengan judul penelitian “Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer Time Medan.”

Hasil penelitian dari ketiga variabel dapat diketahui bahwa variabel yang paling besar adalah faktor hubungan kerja yaitu 83% dengan kategori baik dan faktor ini adalah faktor yang paling tinggi kemudian variabel faktor gaya kepemimpinan 72% dengan kategori cukup dan terakhir adalah variabel yang paling rendah yaitu faktor pengembangan karyawan 65% dari dengan kategori cukup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja sebagai faktor yang paling baik dalam membentuk iklim organisasi yang kondusif sehingga kinerja karyawan tetap baik kemudian faktor gaya kepemimpinan masih kurang dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan faktor ketidakpastian, yakni faktor pengembangan karyawan adalah faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan.<sup>92</sup>

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang iklim organisasi dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan terletak pada subjek penelitian di tingkat perguruan tinggi sedangkan penelitian ini di tingkat MTs. Lokasi penelitian juga memiliki perbedaan yaitu di Medan dan penelitian ini di Kota Bandar Lampung.

---

<sup>92</sup> Ferry Hidayat, “Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer Time Medan”, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 2 No. 2 (2014), h. 196-214,.

4. Mutmainah, dengan judul penelitiannya “Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Sekolah Efektif.”

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap sekolah efektif. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan kepalasekolah dan iklim sekolah menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya menciptakan sekolah efektif.<sup>93</sup>

Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Akan tetapi berbeda dalam fokus penelitian yaitu pada variabel sekolah efektif, sedangkan penelitian ini pada iklim madrasah. Responden penelitian juga memiliki perbedaan yaitu di tingkat SD sedangkan penelitian ini di tingkat MTs, begitu juga dengan lokasi penelitian di Kabupaten Cianjur sedangkan penelitian ini di Kota Bandar Lampung.

Jadi dengan keterbaruan dan banyaknya penelitian yang terkait dengan judul peneliti, yaitu iklim organisasi. Maka bedanya penelitian ini adalah peneliti fokus pada iklim organisasi atau lembaga pendidikan pada sebuah madrasah yang grand teori atau pembahasan dari fokus dan sub fokus yang digunakan tidak pernah digunakan oleh orang lain.

#### E. Kerangka Pikir Penelitian

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis iklim organisasi di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung, sehingga ditemukannya konsep

---

<sup>93</sup> Mutmainah, “Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Sekolah Efektif”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXIV No. 1 (2017), h. 163-172,.

manajemen iklim madrasah yang efektif dan kondusif berdasarkan pendapat cohen, sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir Penelitian

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan implikasi yang timbul dari temuan dan pembahasan hasil penelitian, berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil sesuai dengan perincian masalah yang telah dijelaskan dalam penelitian ini:

1. Iklim organisasi pada aspek keamanan di Madrasah Tsanawiyah (MTs)

Negeri Se- Kota Bandar Lampung, dimana Madrasah tsanawiyah negeri se-Kota Bandar Lampung memberikan keamanan bagi warga madrasah yang ditunjukkan dari memiliki dan melaksanakan tata tertib dengan baik, tegas, dan konsekuen; memenuhi standar keamanan fasilitas fisik sekolah yaitu keselamatan, kesehatan dan aksesibilitas; lingkungan madrasah di lengkapi dengan sistem keamanan pada situasi darurat dan adanya tenaga keamanan; Madrasah tsanawiyah negeri se-Kota Bandar Lampung juga memberikan keamanan yang ditunjukkan dari menghargai perbedaan dengan tidak memandang suku, jenis kelamin maupun status sosial; tanggap dan tegas terhadap segala tindakan pem-bully-an dengan adanya Bimbingan dan Konseling (BK); adanya kerjasama yang baik antara guru, pimpinan, orangtua peserta didik, dan masyarakat; segera menyelesaikan konflik internal dan eksternal; meyakini bahwa peraturan madrasah memberikan efek positif bagi warga madrasah.

2. Iklim organisasi pada aspek kegiatan belajar mengajar di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung dimana melaksanakan kegiatan pembelajaran yang berkualitas melalui peningkatan mutu hasil dari kegiatan belajar peserta didik, pendidik menggunakan menggunakan metode dan media pembelajaran yang bervariasi, selalu memotivasi peserta didik untuk berani menjadi pemimpin, pembelajaran lebih berpusat dengan aktivitas belajar peserta didik, dilaksanakannya pembelajaran melalui metode pembelajaran sosial, emosional dan etika yang tidak hanya ketika dalam pembelajaran di kelas namun dengan metode teladan pendidik, pembiasaan, sanksi dan penghargaan serta penilaian yang tidak hanya kognitif tetapi juga afektif dan psikomotorik, serta mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu; Pengembangan profesionalisme dilakukan dengan terencana, sistematis, kontinu berdasarkan data yang valid dengan melakukan analisis kebutuhan dan adanya evaluasi serta timbal balik; Kepemimpinan kepala madrasah dengan mengkomunikasikan visi sekolah, memberikan dukungan dan motivasi kepada pendidik dan memiliki wibawa sehingga disegani dan dihormati semua warga madrasah.
3. Iklim organisasi pada aspek sikap antar warga sekolah di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung yang mana setiap warga madrasah memiliki sikap menghargai perbedaan dengan menjalin hubungan yang harmonis antara kepala madrasah, pendidik dan peserta didik, membuat keputusan/kebijakan selalu bersikap terbuka atas saran dan kritikan warga madrasah, partisipasi aktif peserta didik dalam kegiatan pembelajaran dan penegakan kedisiplinan dan melaksanakan pembelajaran kooperatif; Adanya kolaborasi yang baik antar warga madrasah yang diwujudkan dalam sikap saling bekerjasama,

saling membantu, melibatkan semua warga madrasah dalam keputusan dan kegiatan madrasah, adanya partisipasi orangtua peserta didik dalam bentuk komite madrasah, dan kolaborasi pendidik dan orangtua peserta didik dalam proses pendidikan peserta didik; Adanya hubungan yang baik dan harmonis antara peserta didik dengan pendidik, warga madrasah memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam sikap tanggung jawab, disiplin dan berupaya menghasilkan prestasi.

4. Iklim organisasi pada aspek lingkungan kelembagaan di MTs Negeri Se-Kota Bandar Lampung yang mana kebersihan lingkungan madrasah dilakukan dengan beberapa metode tertulis dan tidak tertulis melalui kalimat berbentuk tulisan, perlombaan dan sarana kotak sampah; Ruang dan fasilitas madrasah cukup memadai akan tetapi beberapa fasilitas perlu penambahan dan perbaikan karena kurang perawatan dengan baik, adanya dukungan program unggulan dan khusus serta program asrama dan kegiatan ekstrakurikuler yang aktif dan beragam.

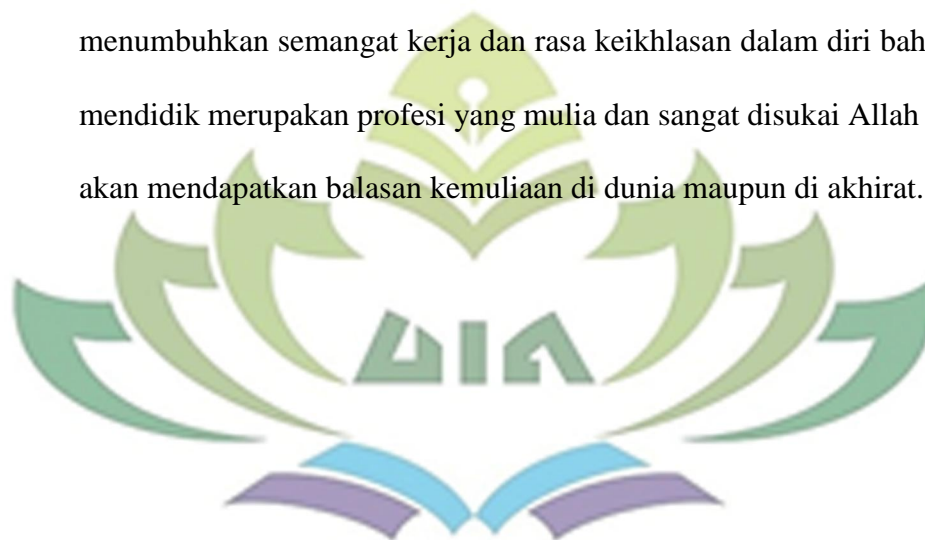
## B. Rekomendasi

Mengingat hasil yang didapat dari simpulan dalam penelitian ini, beberapa rekomendasi diberikan kepada:

1. Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung, dimana diharapkan untuk selalu melakukan berbagai upaya meningkatkan iklim madrasah nya dengan Menjalin hubungan kerjasama dengan lembaga lain seperti puskesmas, kementerian agama, dan madrasah (KKM) untuk meningkatkan iklim madrasah khususnya di bidang lingkungan kelembagaan.



2. Kepala madrasah, khususnya kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung hendaknya selalu berupaya meningkatkan efektifitas kepemimpinannya, profesionalitas pendidik, efektivitas pembelajaran madrasahnyanya, motivasi dan komitmen pendidik, hubungan yang baik dan harmonis antar warga madrasah serta meningkatkan peran orangtua peserta didik dalam komite madrasah.
3. Pendidik, dimana khususnya para pendidik Madrasah Tsamawiyah Negeri Se-Kota Bandar Lampung meningkatkan motivasi kerja dengan menumbuhkan semangat kerja dan rasa keikhlasan dalam diri bahwa profesi mendidik merupakan profesi yang mulia dan sangat disukai Allah SWT serta akan mendapatkan balasan kemuliaan di dunia maupun di akhirat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afifatun, Siti. “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Lampung Utara Tahun Pelajaran 2019/2020”. *Disertasi*. 2021 1–310.
- Al-Qur’an dan terjemahan. *Kementrian Agama Republik Indonesia* 2020.
- Anggraini, Eka Novia, dan Tjipto Subadi. “Pengelolaan Tata Tertib Sekolah Menengah Pertama”. *Jurnal VARIDIKA*. Vol. 27 No. 2 (2016), h. 144–51. <https://doi.org/10.23917/varidika.v27i2.1726>.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta, 2019.
- Burhanuddin. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksaram, 1994.
- Cohen, Jonathan et al. “School climate: Research, policy, practice, and teacher education”. *Teachers College Record*. Vol. 111 No. 1 (2009), h. 180–213. <https://doi.org/10.1177/016146810911100108>.
- Dadang Suhardan. *Supervisi Profesional; Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Darney, Christine et al. “the Impact That Bullying At School Has on an Individual’S Self-Esteem During Young Adulthood”. *International Journal of Education and Research*. Vol. 1 No. 8 (2013), h. 1–16.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahannya*. Semarang: Pustaka Al-Alawiyah, 2006.
- Depdiknas. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Desiyanto, Jatim et al. “Implementasi Kebijakan Sistem Poin Pelanggaran Dalam Upaya Membentuk Siswa Berkarakter Sma Islam Yakin Tuter Pasuruan”. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*. Vol. 6 No. 1 (2018), h. 1–15.
- Dirjen Kelembagaan Agama Islam. *Pertumbuhan, Dinamika, dan Perkembangannya di Indonesia*. Jakarta: Departemen Agama, 2016.
- Fitrianto, Febri Nur. et al. “Pengaruh Iklim Organisasi, Manajemen Konflik dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMP/MTS Swasta Di Kecamatan Bandar Mataram”. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*. Vol. 2 No. 3 (2014), h. 1–12.
- FuchanA. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: pustaka pelajar, 2004.
- Gogot Suharwoto. *Modul 1; Pilar 1 Fasilitas Sekolah Aman*. Jakarta: kemendikbud, 2015.
- Goodman, Jennifer et al. “A Synthesis of International School-Based Bullying Interventions”. *Journal of Special Education Apprenticeship*. Vol. 2 No. 2 (2013), h. 18.

- Hardjana, AndrÃ©. "Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi". *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*. Vol. 3 No. 1 (2013), h. 1–35. <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.238>.
- kementrian agama republik indonesia. "Al-Quran Kemenag". *Layanan Kemenag*. 2022 2.
- mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Mardalis. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta cet 2, 2003.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Mushaf Al-Burhan. *Al-Qur'an dan terjemahan*. Bandung: Fitroh Robbani, 2009.
- Rukaesih A. Maolani dan Ucu Cahyana. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Sri Lestari SY. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Sd Negeri Kecamatan Gunung Alip Kabupaten Tanggamus". *Tesis*. UIN Raden Intan Lampung, 2018. tersedia pada [http://repository.radenintan.ac.id/4729/1/HALAMAN JUDUL.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/4729/1/HALAMAN%20JUDUL.pdf) (2018).
- Subandi et al. "Quality of islamic education management in developing curriculums of industrial era 4.0". *Opcion*. Vol. 35 No. Special Issue 21 (2019), h. 1232–47.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sutrisno Hadi. *Metodologi Research Jilid I*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 1991.
- Syaiful Sagala. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- UUD RI No 20 Thn 2003 Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Wahyono, Imam. "Mengembangkan Iklim Organisasi Di Sekolah Dengan Menggunakan Model Tagiuri". *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 3 No. 2 (2019), h. 61–72. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.638>.
- Wirawan. *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.