

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Identitas Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin

- a. Nama Madrasah : MTsN 3 Kota Banjarmasin
- b. Status Madrasah : Negeri
- c. Alamat
 - Jalan : Bhakti RT. 32 No. 04
 - Telpon : 0511 – 3264322
 - Kelurahan : Pemurus Dalam
 - Kecamatan : Banjarmasin Selatan
 - Kabupaten/Kota : Banjarmasin (70248)
 - Provinsi : Kalimantan Selatan
- d. Nomor Statistik Madrasah : 121163710003
- e. No. Pokok Sekolah Nasional : 30315477
- f. NPWP : 79.113.791.2-731.000
- g. Tahun berdiri : 15 November 1995
- h. Lokasi : 1) Jalan Bhakti, Pemurus Dalam
2) Jalan Mahligai, Kertak Hanyar
- i. Status Kepemilikan Tanah : 1) Status Tanah :
2) Luas Tanah ; 11,631 m²
- j. Luas Bangunan : 5,175 m²

2. Sejarah Singkat Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin

Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan dikenal dengan orang-orang yang menjunjung kereligiusan dan agamis, hal itu dikarenakan sebagian besar penduduknya beragama Islam, oleh karenanya pendidikan agama dari generasi ke generasi menjadi hal yang diutamakan dan sesuatu yang penting bagi masyarakat di Kota Banjarmasin. Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin merupakan salah satu tempat yang dipercayakan oleh masyarakat untuk mendidik anak-anaknya dalam bidang pendidikan dan pengetahuan agama. Madrasah ini memiliki 2 lokasi. Lokasi pertama ada di Jl. Bhakti No. 4 Rt. 32 Pemurus Dalam Banjarmasin dan lokasi kedua berada di Jl. Mahligai Kertak Hanyar Kab. Banjar.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin lokasi 1 pada awalnya merupakan Madrasah Tsanawiyah Swasta Irtiqaiyah Banjarmasin yang kemudian pada tanggal 25 Nopember 1995 dinegerikan menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Banjar Selatan berdasarkan keputusan Menteri Agama RI No. 515 Tahun 1995 tentang Pembukaan dan Penegerian Beberapa Madrasah. Kemudian mengalami perubahan menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Banjar Selatan 1 Banjarmasin. Barulah pada 17 Nopember 2016 berganti nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin dengan terbitnya SK dari Menteri Agama RI No. 671 Tahun 2016 Tentang Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan. Sedangkan untuk lokasi 2 pada mulanya adalah Madrasah Tsanawiyah Handil Jatuh (kelas jauh di bawah binaan Madrasah Tsanawiyah Negeri Kelayan Banjarmasin). Pada tanggal 7 Juni 1997 telah diserahkan

pengelolaan dan tanggung jawabnya oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kelayan Banjarmasin (Bapak Saifuddin Dahlan NIP. 150015329) kepada kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Banjar Selatan Pemurus Dalam Banjarmasin (Bapak Abd. Jawad Anshari, BA NIP. 150025283). Adapun Madrasah yang telah diserahkan pengelolaan dan tanggung jawab untuk melaksanakan kelas jauh berlokasi di jalan A. Yani Km. 7 Handil Jauh Kertak Hanyar. Adapun nama-nama Kepala Madrasah yang pernah memimpin, membina serta, berkiprah dalam memperjuangkan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin sampai menjadi seperti sekarang ini yaitu:

Tabel 4.1 Daftar Nama Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin

No.	Nama	Keterangan
1.	Abd. Djawad Anshari, BA	TMT: 01/11/1996 s.d 31/11/1997
2.	H. Noor Adjiddin, BA	TMT: 22/12/1997 s.d 31/07/2004
3.	Hj. Djuhriah, A.Md	TMT: 01/08 2004 s.d 28/12/2006
4.	Drs. H. Harmidin Noor	TMT: 29/12/2006 s.d 18/10/2008
5.	Drs. Ahmad Baihaki	TMT: 01/02/2009 s.d 31/10/2011
6.	Dra. Halimatussa'diyah	TMT: 01/11/2011 s.d 30/11/2013
7.	Dra. Naimah	TMT: 01/12/2013 s.d 17/01/2019
8.	Abdul Hadi, M. Pkim	TMT: 17/01/2019 s.d 01/09/2020
9.	H. Misran, S. Ag	TMT: 01/09/2020 s.d Sekarang

3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin

a. Visi

Tercapainya madrasah yang unggul dalam ilmu dan amal berdasarkan imtaq dan iptek.

b. Misi

- 1) Meningkatkan tertib administrasi
- 2) Meningkatkan kualitas akademik

- 3) Meningkatkan kualitas ibadah dan suasana madrasah yang religious.
- 4) Meningkatkan kualitas non akademik peserta didik.
- 5) Meningkatkan kerjasama orang tua dan masyarakat.

c. Tujuan

- 1) Meningkatkan peran dan fungsi ketatausahaan, rumah tangga sekolah, perpustakaan, dan laboratorium;
- 2) Meningkatnya situasi pendidikan dan pengajaran;
- 3) Meningkatnya iklim madrasah yang religious;
- 4) Meningkatnya potensi peserta didik berdasarkan bakat dan minat;
dan
- 5) Meningkatnya hubungan kerjasama dengan orang tua dan masyarakat.

4. Data Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin

Berikut merupakan data keadaan tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin yang peneliti sajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Data Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin

No.	Nama	NIP.	Jabatan	Golongan
1	H. Misran, S.Ag	196807101997031002	Kepala	IV/b
2	Dra. Noor Adeliyani, M.Pd	196707171994032001	GT	IV/b
3	Dra. Hj.Zuraida	196702181988032002	GT	IV/a
4	Dra. Paujiannoor	196605171992032001	GT	IV/a
5	Dra. Sri Umiyati,M.Pd	197101051996032002	GT	IV/a
6	Hj. Mariyana,S.Pd	197001101999032001	GT	IV/a
7	Hj. Syafariana Kartika, S.Pd	197104211997032003	GT	IV/a

No	Nama	NIP	Jabatan	Golongan
8	Sofa, S.Ag, S.Pd	197008061997032004	GT	IV/a
9	Normaliana, M. Pd.I	197110101996032003	GT	IV/a
10	Dra .Rosmaliyana	196210091993032001	GT	IV/a
11	Budi Armiami,S.Pd	196901251994032003	GT	IV/a
12	Dra. Masni	196305101995032001	GT	IV/a
13	Anna Isabella,S.Pd	196602042000032001	GT	IV/a
14	Dra. Hj. Noor Jannah	196510221998032001	GT	IV/a
15	Ngatiyem, S.Pd	197609052002122004	GT	IV/a
16	Hj. Noor Hidayah ,S.Pd	197510242002120206	GT	IV/a
17	H. Zainal Arifin,S.Pd	198012232005011005	GT	IV/a
18	Arief Rahman, S.Pd	197711052005011004	GT	IV/a
19	Fathul Hidayah,S.Pd	19770607200501 2 009	GT	IV/a
20	Selpini Mariani, M.Pd	19770105200501 2 003	GT	IV/a
21	Dewi Saptorini, S.P	198106272005012006	GT	III/d
22	Sri Noor Bayah,S.Pd	198001162009122002	GT	III/c
23	Sahriadi,M.Pd.I	197806132007101002	GT	III/c
24	Karmila Yanti,S.Pd.I	197903152005012007	GT	III/c
25	Hj.RabiatulAdawiyah,S.Ag	197105072006042025	GT	III/d
26	Rina Erlinawati, S. Pd	197502222007102002	GT	III/c
27	Lidya Wiskitawati, S. Si	1988007062019032011	GT	III/a
33	Syarifah Noor Apriliana, SE	199204272019032024	GT	III/a
28	Jarkasyi,S.Ag	197205162007011030	GT	III/c
29	Nana Yulianti, SE	198212142009122005	GT	III/c
30	Wuri Rahayu,S.Pd	199411032019032000	GT	III/a
31	Sri Ratna Mutiah, S.S	198604102019032013	GT	III/a
32	Hendra Purnawan, S.Pd	199306092019031010	GT	III/a
34	Ramadhan, S.Pd	198404092019031010	GT	III/a
35	Mujahadah, S.Pd. I	199108252019032018	GT	III/a
36	Hartati, S.Pd. I	199209142019032020	GT	III/a
37	Wahdaniah, S.Pd.I	198607112019032012	GT	III/a
38	Nor Ahda latifah, S.Pd	199009272019032013	GT	III/a
39	Akhmadi, S.Pd	197402052006041015	GT	III/a
40	Lisdawati, S. Ag	197308052003012009	Ka.TU	III/c
41	Hj. Fitriani,SE	196801221989032001	TU	III/d
42	Hj. Halimatussadiyah	196505071988032 002	TU	III/b
43	Berkatsiah	196505111990032002	TU	III/b
44	Siti Nor Asiah	196706231990022001	TU	III/b

45	Normawati	197705091998032001	TU	III/b
46	Hj. Hertini S SH	-	GTT	Honor
47	Syafruddin, S.Ag	-	GTT	Honor
48	Andi Hidayat, S. Pd.I	-	GTT	Honor
49	Abu Hanifah, S.Ag	-	GTT	Honor
50	Siti Haryawati, M.Pd	-	GTT	Honor
51	Saidi Noor, S.Pd	-	GTT	Honor
52	Munawir Ahkam, S.Pd.I	-	GTT	Honor
53	Raya Ridhati, S.Pd	-	GTT	Honor
54	Dian Diah Destianti,S.Pd	-	GTT	Honor
55	Syarifah Alfisyah,M.Pd	-	GTT	Honor
56	Rizky Yanoor, S.Pd	-	GTT	Honor
57	Deviana Triwahyu Winarya,S.Pd	-	GTT	Honor
58	Munawwarah,S.Pd	-	GTT	Honor
59	Desy Afrianty, S.Pd	-	GTT	Honor
60	Fahri Ali Lc.S.Pd	-	GTT	Honor
61	Aswadi, S.Pd	-	GTT	Honor
62	Hazimah Akbar Al Jabari	-	GTT	Honor
63	Hatiannor	-	PTT	Honor
64	Varadhika Nur Aina Paputangan	-	PTT	Honor
65	Makhriati, S. Ak	-	PTT	Honor
66	Hairullah	-	PTT	Honor
67	A. Dailami	-	PTT	Honor
68	Zainuddin	-	PTT	Honor
69	H. Arpian	-	PTT	Honor
70	Eko Triyono	-	PTT	Honor

GT : Guru Tetap
 GTT : Guru Tidak Tetap
 PT : Pegawai Tetap
 PTT : Pegawai Tidak Tetap

5. Data Keadaan Peserta Didik Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin

Berikut merupakan data keadaan peserta didik Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin tahun ajaran 2023/2024.

Tabel 4.3 Data Keadaan Peserta Didik Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin.

Kelas	Data Peserta Didik Tahun Pelajaran 2023/2024								
	VII			VIII			IX		
	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah	L	P	Jumlah
A	15	19	34	13	17	30	15	21	36
B	14	20	34	14	16	30	18	17	35
C	17	16	33	13	18	31	17	18	35
D	12	21	33	13	16	29	16	17	33
E	15	13	28	17	16	33	12	20	32
F	14	14	28	13	19	32	12	19	31
G	9	18	27	14	17	31	11	24	35
H	8	18	26	16	15	31	11	22	33
I	11	17	28	14	16	30	15	16	31
Jumlah	115	156	271	127	150	277	127	174	301
Jumlah	Laki-laki			369					
	Perempuan			480					
	Total			849					

B. Hasil penelitian

1. Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Banjarmasin maka ditemukan fakta bahwa iklim organisasi di MTsN 3 Kota Banjarmasin ditentukan oleh Upaya kepala madrasah yang berfokus pada penciptaan suasana yang kondusif dan nyaman bagi seluruh elemen di madrasah. Iklim organisasi di madrasah ini tidak hanya tercermin dari suasana fisik yang tertata rapi dan nyaman, tetapi juga dari hubungan interpersonal dan pengembangan spiritual yang dipupuk melalui berbagai kegiatan.

Kepemimpinan dan penciptaan iklim organisasi yang kondusif: Kepala madrasah menekankan pentingnya kepemimpinan yang proaktif dalam menciptakan suasana organisasi yang positif. Pimpinan berperan sebagai contoh

dalam perilaku disiplin dan teladan, di mana disiplin yang diterapkan oleh pemimpin tercermin pada perilaku guru yang kemudian diikuti oleh guru. Langkah-langkah konkret yang diambil meliputi peningkatan fasilitas penunjang proses belajar mengajar, seperti penyediaan sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan pembelajaran yang efektif.

Pendekatan spiritual dan pembentukan akhlakul karimah: Program keagamaan secara rutin diadakan untuk memperkuat spiritualitas guru, di antaranya melalui pembacaan shalawat sebelum rapat serta tausiyah keagamaan. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan spiritual guru, meningkatkan ikatan antar anggota madrasah, serta membangun karakter akhlakul karimah, yang diharapkan juga mempengaruhi sikap siswa dalam kehidupan sehari-hari di madrasah.

Dampak positif terhadap kinerja guru dan peningkatan citra madrasah: Upaya kepala madrasah dalam menciptakan iklim organisasi yang baik telah membawa dampak signifikan bagi kinerja guru. Pengelolaan iklim organisasi yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang disampaikan, yang pada gilirannya meningkatkan citra MTsN 3 Kota Banjarmasin. Dalam kurun waktu empat tahun, madrasah ini berhasil menjadi salah satu madrasah favorit di kota, dengan jumlah pendaftar yang melebihi kapasitas daya tampung, mencerminkan minat masyarakat yang tinggi terhadap madrasah.

Kendala dalam menciptakan iklim organisasi: Meski demikian, Kepala madrasah mengakui adanya tantangan dalam menjaga iklim organisasi tetap kondusif. Hambatan-hambatan tersebut dipandang sebagai hal yang wajar dan

harus dikelola secara baik agar tidak menghambat perkembangan madrasah dan kualitas pendidikan yang diberikan.

2. Upaya Kepala madrasah Menciptakan Iklim Fisik

Berikut dipaparkan mengenai hasil wawancara dengan informan mengenai penciptaan iklim fisik di MTsN 3 Kota Banjarmasin.

a. Hasil Wawancara dengan Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin

Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin menjelaskan bahwa penciptaan iklim fisik sekolah yang kondusif menjadi prioritas utama sebagaimana dikatakan berikut:

Upaya yang dilakukan mencakup penataan lingkungan sekolah yang bersih, hijau, dan nyaman Sekolah telah menyediakan fasilitas fisik yang memadai, seperti ruang kelas yang bersih, taman sekolah, dan tempat ibadah yang representatif. Menurutnya, penciptaan lingkungan fisik yang baik berkontribusi langsung terhadap kenyamanan belajar siswa dan kinerja guru.⁵²

b. Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin

Wakil Kepala Madrasah menyoroti pentingnya peran fasilitas dalam mendukung proses belajar-mengajar. Wakil Kepala Madrasah menyampaikan bahwa:

Upaya penciptaan iklim fisik yang kondusif dilakukan melalui program rutin, seperti kerja bakti bersama siswa dan guru, penghijauan, serta pengadaan fasilitas baru, seperti pendingin ruangan di beberapa kelas. Selain itu, Kepala Madrasah menekankan pentingnya kebersihan lingkungan sekolah yang dijaga melalui tim kebersihan yang khusus menangani sampah dan sanitasi.⁵³

⁵² H. Misran, S.Ag, Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin, 22 Juli 2024.

⁵³ Dra. Hj. Sri Umiyati, M.Pd, Wakil Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin Bidang Kurikulum, 24 Juli 2024.

c. Hasil Wawancara dengan Guru 1 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Guru 1 menyatakan bahwa lingkungan fisik sekolah sangat mendukung aktivitas belajar-mengajar yang menyampaikan bahwa:

Fasilitas yang ada, seperti papan tulis interaktif dan meja kursi yang ergonomis, sangat membantu dalam memberikan kenyamanan kepada guru dan siswa. saya mengapresiasi adanya ruang guru yang nyaman dengan pendingin ruangan dan area parkir yang memadai.⁵⁴

d. Hasil Wawancara dengan Guru 2 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Guru 2 menambahkan pernyataan bahwa sekolah telah melakukan banyak perbaikan terkait fasilitas fisik, termasuk renovasi toilet dan perbaikan atap kelas yang bocor. Guru 2 menyampaikan bahwa:

Program penghijauan memberikan dampak positif pada suasana lingkungan sekolah yang lebih sejuk dan teduh. Namun, perlu dicatat bahwa masih ada beberapa ruang kelas yang perlu dilengkapi fasilitas modern agar lebih optimal.⁵⁵

e. Hasil Wawancara dengan Guru 3 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Guru 3 menyebutkan bahwa kondisi fisik sekolah secara keseluruhan sudah sangat baik, namun masih diperlukan peningkatan pada aspek kebisingan. Guru 3 menyampaikan bahwa.

Lokasi sekolah yang berada di dekat jalan raya terkadang mengganggu konsentrasi siswa di kelas. Beliau menyarankan pemasangan insulasi suara atau penanaman pohon untuk mengurangi polusi suara. Guru ini juga mengapresiasi adanya jalur akses yang memadai bagi siswa berkebutuhan khusus sebagai langkah inklusif yang dilakukan sekolah.⁵⁶

Berdasarkan berbagai informasi data dari para informan, dapat disimpulkan bahwa penciptaan iklim fisik di MTsN 3 Kota Banjarmasin telah diupayakan

⁵⁴ Munawir Ahkam, S.Pd.I, Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin, 23 Juli 2024.

⁵⁵ Sahriadi, M.Pd.I, Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin, 23 Juli 2024.

⁵⁶ Arif Rahman, S.Pd., Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin, 23 Juli 2024.

dengan baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang memerlukan perhatian untuk penyempurnaan lebih lanjut.

3. Upaya Kepala madrasah Menciptakan Iklim Sosial

a. Hasil Wawancara dengan Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin

Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin menjelaskan bahwa sebagai berikut.

Menciptakan iklim sosial yang harmonis merupakan bagian penting dari visi sekolah. Upaya dilakukan dengan mendorong komunikasi yang terbuka antara kepala madrasah, guru, dan siswa melalui rapat rutin, forum diskusi, dan kegiatan bersama. Selain itu, kepala madrasah juga memprioritaskan budaya kerja sama, seperti mengadakan kegiatan keagamaan, untuk mempererat hubungan antarwarga sekolah. Saya juga menekankan pentingnya keadilan dalam menangani permasalahan sosial, seperti konflik antarindividu, dengan melibatkan semua pihak untuk mencapai solusi yang adil dan damai.⁵⁷

b. Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin

Wakil kepala madrasah menyatakan bahwa sebagai berikut.

Salah satu strategi menciptakan iklim sosial yang baik adalah melalui kegiatan keagamaan yang melibatkan seluruh warga sekolah, seperti pengajian rutin, peringatan hari besar Islam, dan doa bersama. Menurutnya, kegiatan ini memperkuat rasa kebersamaan dan menciptakan harmoni. Sekolah menyediakan ruang aspirasi bagi guru dan siswa untuk menyampaikan ide, kritik, atau saran, sehingga semua pihak merasa dihargai dan didengar.⁵⁸

c. Hasil Wawancara dengan Guru 1 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Guru 1 mengungkapkan bahwa sebagai berikut.

Suasana sosial di sekolah sangat kondusif berkat kepemimpinan kepala madrasah yang humanis dan komunikatif. Saya mengapresiasi inisiatif kepala madrasah yang sering mengadakan dialog informal untuk mendengar keluhan atau saran dari guru dan staf. Pendekatan personal seperti ini sangat membantu

⁵⁷ H. Misran, S.Ag, Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin.

⁵⁸ Dra. Hj. Sri Umiyati, M.Pd, Wakil Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin Bidang Kurikulum.

dalam menciptakan rasa saling percaya dan mempererat hubungan antarwarga sekolah.⁵⁹

d. Hasil Wawancara dengan Guru 2 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Guru 2 menyebutkan bahwa sebagai berikut.

Upaya kepala madrasah menciptakan iklim sosial terlihat dari keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti lomba kebersihan antar kelas atau pertandingan olahraga antar guru dan siswa. Saya merasa bahwa adanya interaksi langsung antara kepala madrasah, guru, dan siswa selama kegiatan tersebut menciptakan suasana akrab dan harmonis. Saya juga menyoroti pentingnya penghargaan kepada siswa dan guru berprestasi sebagai bentuk motivasi sosial.⁶⁰

e. Hasil Wawancara dengan Guru 3 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Guru 3 menyampaikan bahwa sebagai berikut.

Kepala madrasah telah berhasil menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan membangun budaya saling menghormati. Saya mengapresiasi adanya kegiatan seperti sesi berbagi pengalaman antar guru yang diinisiasi kepala madrasah, di mana setiap guru dapat saling mendukung dan belajar dari pengalaman satu sama lain. Saya menilai bahwa perhatian kepala madrasah terhadap kesejahteraan guru, seperti pemberian bantuan sosial saat ada guru yang membutuhkan, berkontribusi positif pada iklim sosial yang baik di sekolah.⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah MTsN 3 Kota Banjarmasin telah melakukan berbagai upaya strategis untuk menciptakan iklim sosial yang kondusif, melalui komunikasi yang terbuka, kegiatan kolaboratif, dan perhatian terhadap kesejahteraan semua warga sekolah. Hal ini mendukung terciptanya suasana yang harmonis, nyaman, dan produktif.

⁵⁹ Munawir Ahkam, S.Pd.I, Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin.

⁶⁰ Sahriadi, M.Pd.I, Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin.

⁶¹ Arif Rahman, S.Pd., Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin.

4. Upaya Kepala madrasah Menciptkan Iklim Psikologis

a. Hasil Wawancara dengan Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin

Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin menjelaskan bahwa sebagai berikut.

Menciptakan iklim psikologis yang positif di sekolah dilakukan dengan memastikan semua warga sekolah merasa dihargai, didukung, dan termotivasi. Beberapa langkah konkret, seperti pemberian reward kepada guru dan siswa yang berprestasi, penanganan konflik dengan pendekatan mediasi yang adil, serta memberikan ruang konsultasi psikologis bagi guru dan siswa yang membutuhkan. Kepala madrasah selalu berusaha menunjukkan empati dalam setiap interaksi, sehingga tercipta suasana yang penuh kehangatan dan kepercayaan.⁶²

b. Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin

Wakil kepala madrasah menambahkan bahwa sebagai berikut.

Kepala madrasah memiliki kebijakan untuk memberikan dukungan emosional, terutama saat guru atau siswa menghadapi tekanan. Misalnya, dalam situasi pandemi atau ujian, kepala madrasah mendorong adanya kegiatan relaksasi seperti olahraga bersama atau konseling kelompok. Pentingnya apresiasi verbal yang rutin diberikan kepala madrasah kepada guru dalam rapat, yang menurutnya sangat efektif untuk meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja.⁶³

c. Hasil Wawancara dengan Guru 1 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Guru 1 mengungkapkan bahwa sebagai berikut.

Salah satu upaya kepala madrasah yang dirasakan efektif adalah pendekatan personal terhadap guru. Saya mengapresiasi kebiasaan kepala madrasah untuk mengadakan pertemuan individu dengan setiap guru secara berkala untuk mendiskusikan tantangan yang dihadapi dan memberikan motivasi. Langkah ini membuat guru merasa didengar dan dihargai sebagai individu.⁶⁴

d. Hasil Wawancara dengan Guru 2 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Guru 2 menyampaikan bahwa sebagai berikut.

⁶² H. Misran, S.Ag, Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin.

⁶³ Dra. Hj. Sri Umiyati, M.Pd, Wakil Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin Bidang Kurikulum.

⁶⁴ Munawir Ahkam, S.Pd.I, Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin.

Suasana psikologis di sekolah sangat mendukung, berkat sikap kepala madrasah yang selalu bersikap ramah dan terbuka. Adanya program pelatihan pengembangan diri untuk guru, seperti pelatihan manajemen stres dan keterampilan komunikasi, yang memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Saya merasa bahwa suasana kerja menjadi lebih tenang dan produktif.⁶⁵

e. Hasil Wawancara dengan Guru 3 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Guru 3 menyoroti pentingnya kebijakan kepala madrasah dalam menciptakan suasana yang bebas dari tekanan. Guru 3 menyampaikan bahwa.

Kepala madrasah selalu memberikan tenggat waktu yang wajar untuk setiap tugas atau laporan administrasi, sehingga guru tidak merasa terbebani. Adanya sesi diskusi kelompok di mana guru dan kepala madrasah dapat saling berbagi pengalaman dan saran dalam suasana santai. Saya merasa langkah tersebut memperkuat hubungan emosional antarwarga sekolah.⁶⁶

5. Hasil Wawancara Tentang Menciptakan Iklim Organisasi Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs Negeri 3 Banjarmasin

a. Hasil Wawancara dengan Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin

Berikut adalah hasil wawancara mengenai iklim organisasi dalam pandangan Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin.

Iklim organisasi menurut saya adalah adanya kepemimpinan yang harus mampu menciptakan, iklim organisasi itu harus diciptakan oleh pimpinan. Jika ditinjau dari definisi iklim organisasi itu adalah keadaan, suasana organisasi itu seperti apa, seorang pemimpin organisasi harus bisa membuat suasana organisasi menjadi nyaman bagi orang-orang yang ada di organisasi tersebut serta kondusif. Tetapi tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin dapat menciptakan suasana yang kontra, hal ini dapat memicu perkembangan organisasi. Maksudnya di sini adalah kegiatan dalam organisasi yang belum pernah ada dilaksanakan sebelumnya sehingga pemimpin dapat menciptakan suasana baru dalam organisasi.⁶⁷

⁶⁵ Sahriadi, M.Pd.I, Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin.

⁶⁶ Arif Rahman, S.Pd., Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin.

⁶⁷ H. Misran, S.Ag, Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin.

Berikut adalah hasil wawancara mengenai pentingnya iklim organisasi dalam peningkatan kinerja guru.

Iklim organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Sangat penting karena suasana kondusif dan nyaman dalam organisasi harus mampu diciptakan oleh seorang pemimpin sehingga guru ketika melaksanakan tugas mengajar, mendidik, membimbing dapat merasa terayomi. Misalnya, ketika seorang guru mengajar sarana dan prasarananya bagus maka terciptalah suasana yang nyaman ketika mengajar. Kemudian ketika guru mendidik, guru mampu menjadi contoh bagi siswanya, misalnya guru mendidik agar siswa dapat disiplin, maka guru harus lebih dulu menerapkan disiplin, ketika guru sudah disiplin maka siswa akan mengikuti perilaku yang baik tersebut. Jadi dalam hal ini guru tidak hanya sebatas menyampaikan kepada siswa tentang disiplin. Kedisiplinan guru pun mengacu pada kepemimpinan yang disiplin di madrasah.⁶⁸

Berikut adalah hasil wawancara mengenai cara menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Cara saya menciptakan iklim organisasi yang kondusif adalah dengan cara mencontohkan perilaku teladan kepada guru-guru yang ada di madrasah, hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di lembaga. Kemudian saya berupaya untuk melengkapi sarana prasarana penunjang penyelenggaraan proses pendidikan. Apabila proses pendidikan terselenggara dengan baik maka iklim organisasi akan tumbuh dengan baik.⁶⁹

Berikut adalah hasil wawancara mengenai langkah konkret yang telah dilakukan Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim organisasi yang baik.

Langkah konkret kami dalam menciptakan iklim organisasi yang baik di madrasah pertama menciptakan iklim yang kondusif di semua lini, menjadikan lembaga ini nyaman dari segi fisik, sarana, prasarana dan nyaman bagi seluruh orang yang berada di dalam lembaga mulai dari Kepala Madrasah, Tenaga Kependidikan (tata usaha, perpustakaan, laboratorium, pembimbing program) dan Guru. Maka dalam hal ini kami selalu memperhatikan kenyamanan ruangan, wc dan segala aspek yang terkait dengan kinerja. Kedua kami mengupayakan agar seluruh guru dapat memiliki perilaku yang baik baik itu terhadap sesama guru maupun terhadap siswa yang ada di madrasah serta terhadap lingkungan di sekitar. Kami menekankan akhlakul karimah, kami menjalan program keagamaan untuk guru setiap kali ada rapat kami senantiasa

⁶⁸ H. Misran, S.Ag.

⁶⁹ H. Misran, S.Ag.

membimbing spritual guru misalkan sebelum rapat kita membaca shalawat burdah, itulah kebiasaan-kebiasaan yang baik untuk membimbing guru, juga diselingi dengan tausiyah keagamaan.⁷⁰

Berikut adalah hasil wawancara mengenai dampak dari upaya Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Dampak dari upaya Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim organisasi di MTsN 3 Kota Banjarmasin memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Ketika iklim organisasi bagus maka hasil yang kita rasakan hari ini MTsN 3 Kota Banjarmasin dalam kurun waktu 4 tahun menjadi MTsN favorit di Kota Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya siswa-siswi yang mendaftar pada tahun ajaran 2024/2025 ini berjumlah 446 sedangkan kami hanya menerima 315 orang peserta didik. Hal ini tidak luput dari kinerja guru yang baik dampak dari upaya kami dalam menciptakan iklim organisasi di MTsN 3 Kota Banjarmasin.⁷¹

Berikut adalah hasil wawancara mengenai hambatan yang dialami Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim organisasi. “Hambatan yang dialami dalam menciptakan iklim organisasi di MTsN 3 Kota Banjarmasin ini, Kepala Madrasah memandang bahwa hambatan yang dihadapi itu harus dikelola dengan baik”.⁷²

b. Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin

Berikut adalah hasil wawancara mengenai iklim organisasi dalam pandangan Wakil Kepala Madrasah.

Iklim organisasi dalam artian suasana yang nyaman, suasana yang kondusif, terjalin komunikasi yang baik. Hal itu sangat penting, jadi komunikasi yang baik itu adalah salah satu yang bisa terlaksanakan dalam iklim madrasah. Komunikasi yang terjalin dengan baik ini antara Kepala Madrasah dengan seluruh guru yang ada akan mendukung pelaksanaan kegiatan di madrasah.⁷³

⁷⁰ H. Misran, S.Ag.

⁷¹ H. Misran, S.Ag.

⁷² H. Misran, S.Ag.

⁷³ Dra. Hj. Sri Umiyati, M.Pd, Wakil Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin Bidang Kurikulum.

Berikut adalah hasil wawancara mengenai keadaan iklim organisasi di MTsN 3 Kota Banjarmasin.

Iklim organisasi di MTsN 3 Kota Banjarmasin ini terlaksana dengan baik, semua elemen dapat menjalin komunikasi dengan baik dan lancar, semuanya baik-baik saja. Kami sebagai pembantu Kepala Madrasah merasa bahwa segala tugas dan wewenang dapat dilaksanakan dengan baik sesuai aturan yang berlaku di MTsN 3 Kota Banjarmasin ini.⁷⁴

Berikut adalah hasil wawancara mengenai cara Kepala Madrasah dalam meningkatkan iklim organisasi.

Cara Kepala Madrasah dalam meningkatkan iklim organisasi di MTsN 3 Kota Banjarmasin ini adalah dengan menjalin dan menjaga komunikasi yang baik dengan seluruh guru yang ada di madrasah ini. Komunikasi dan hubungan antara Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah dan guru-guru yang ada di MTsN 3 Kota Banjarmasin berjalan dengan baik dan terstruktur. Kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas manajerialnya dengan baik.⁷⁵

Berikut adalah hasil wawancara mengenai langkah konkret yang telah dilakukan Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim organisasi.

Langkah konkret Kepala Madrasah dalam menjaga komunikasi dengan Wakil Kepala Madrasah dan guru-guru biasanya dengan adanya pelaksanaan rapat intern yang khusus rapat dengan para Wakil Kepala Madrasah, biasanya membahas visi dan tujuan yang diinginkan Kepala Madrasah dalam satu semester ke depan. Wakil Kepala Madrasah sebagai perpanjangan tangan Kepala Madrasah untuk melaksanakan program yang sudah direncanakan oleh Kepala Madrasah. Kepala Madrasah yang terus menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh elemen yang ada di sekolah telah memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan kinerja guru-guru di MTsN 3 Kota Banjarmasin.⁷⁶

Berikut adalah hasil wawancara mengenai hambatan yang dialami dalam menciptakan iklim organisasi.

Hambatan Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim organisasi adanya sebagian guru yang kurang memperhatikan sikap disiplin seperti tidak hadir rapat, tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, lebih kepada pribadi gurunya. Hambatan yang dihadapi tersebut diatasi dengan teguran dari Kepala Madrasah

⁷⁴ Dra. Hj. Sri Umiyati, M.Pd.

⁷⁵ Dra. Hj. Sri Umiyati, M.Pd.

⁷⁶ Dra. Hj. Sri Umiyati, M.Pd.

kepada guru yang kurang disiplin, memberikan peringatan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.⁷⁷

c. Hasil Wawancara dengan Guru 1 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Berikut adalah hasil wawancara mengenai cara Kepala Madrasah membangun komunikasi yang efektif dengan guru.

Cara Kepala Madrasah membangun komunikasi yang efektif dengan guru biasanya guru diikutkan pelatihan sesuai dengan keahliannya masing-masing, biasanya apabila ada yang lebih muda diikutkan dalam setiap kegiatan-kegiatan untuk melatih dan melihat bagaimana cara saling berkomunikasi di antara tim. Biasanya juga Kepala Madrasah menyuruh orang-orang yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya, dibimbing oleh Kepala Madrasah dalam melaksanakan suatu tugas.⁷⁸

Berikut adalah hasil wawancara mengenai cara Kepala Madrasah memberikan motivasi kepada guru.

Kepala Madrasah di setiap kali rapat selalu menghimbau kepada guru agar bergandengan erat, bekerja sama untuk membangun madrasah yang lebih baik, biasanya beliau selalu mengingatkan mengenai hal tersebut. Rapat juga dibuka dengan ritual-ritual keagamaan misalnya membaca shalawat burdah, saling silaturahmi terlebih dahulu dan juga tausyiah. Setiap kali rapat beliau juga memberikan motivasi-motivasi keagamaan dan tugas-tugas guru itu adalah suatu amanah untuk mendidik para peserta didik di madrasah, agar selalu ikhlas jangan mengharap suatu imbalan.⁷⁹

Berikut adalah hasil wawancara mengenai dampak penciptaan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Dampak iklim organisasi terhadap kinerja guru sangat positif, hal ini ditunjukkan dengan adanya guru saling berkerja sama untuk meringankan beban satu sama lain dan saling mengingatkan.⁸⁰

⁷⁷ Dra. Hj. Sri Umiyati, M.Pd.

⁷⁸ Sahriadi, M.Pd.I, Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin, 23 Juli 2024.

⁷⁹ Sahriadi, M.Pd.I.

⁸⁰ Sahriadi, M.Pd.I.

d. Hasil Wawancara dengan Guru 2 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Berikut adalah hasil wawancara mengenai cara Kepala Madrasah membangun komunikasi yang efektif dengan guru.

Cara Kepala Madrasah membangun komunikasi yang efektif dalam rangka menciptakan iklim organisasi adalah dengan cara tidak membatasi materi atau pembicaraan dengan membangun suasana kekeluargaan.⁸¹

Berikut adalah hasil wawancara mengenai cara Kepala Madrasah memberikan motivasi kepada guru.

Kepala Madrasah memberikan contoh terlebih dahulu sebelum memotivasi guru.⁸²

Berikut adalah hasil wawancara mengenai dampak penciptaan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Dampak iklim organisasi terhadap kinerja guru di madrasah ini baik hal ini ditunjukkan dengan adanya kolaborasi yang baik antar guru.⁸³

e. Hasil Wawancara dengan Guru 3 MTsN 3 Kota Banjarmasin

Berikut adalah hasil wawancara mengenai cara Kepala Madrasah membangun komunikasi yang efektif dengan guru.

Cara Kepala Madrasah dalam membangun komunikasi yang efektif adalah dengan membangun rasa kekeluargaan sehingga satu sama lain saling berkomunikasi dengan baik, hal ini dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya sebagai pendidik.⁸⁴

Berikut adalah hasil wawancara mengenai cara Kepala Madrasah memberikan motivasi kepada guru.

⁸¹ Munawir Ahkam, S.Pd.I, Guru MTsN 3 Kota Banjarmasin, 23 Juli 2024.

⁸² Munawir Ahkam, S.Pd.I.

⁸³ Munawir Ahkam, S.Pd.I.

⁸⁴ Munawir Ahkam, S.Pd.I.

Kepala Madrasah selalu memberikan contoh yang baik kepada guru-guru yang ada di madrasah ini sehingga menjadi inspirasi bagi guru untuk bisa lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan kewajiban sebagai pendidik.⁸⁵

Berikut adalah hasil wawancara mengenai dampak penciptaan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Iklim organisasi yang nyaman dan kondusif menjadikan guru dapat meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik dan tujuan pendidikan pun dapat dicapai secara tepat sasaran.⁸⁶

C. Pembahasan

Iklim sekolah pada awalnya dipahami sebagai sebuah konsep umum untuk mengeksperisikan kualitas kehidupan suatu organisasi. Menurut Newstrom dan Davis Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalamnya para pegawai melakukan pekerjaan mereka.⁸⁷ “Menyatakan BH Gilmer yang dikutip Daryanto dan Muhammad Farid, iklim organisasi adalah sebagai karekteristik yang membedakan organisasi dari organisasi lain dan yang mempengaruhi perilaku orang-orangnya berada dalam organisasi tersebut”.⁸⁸

Ada beberapa komponen dalam iklim organisasi sekolah yang harus diperhatikan yaitu sebagai berikut:

1. Iklim fisik, aspek ini merujuk kepada sarana dan prasaran yang ada di sekolah. Oleh karena itu sekolah harus memastikan sarana prasarana yang ada di sekolah sesuai dengan kebutuhan seperti kursi, meja, lemari, papan tulis. Bangunan sekolah dan ruangan dilengkapi dengan ventilasi udara yang baik dan

⁸⁵ Arif Rahman, S.Pd.

⁸⁶ Arif Rahman, S.Pd.

⁸⁷ Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala madrasah*, 117.

⁸⁸ Daryanto dan Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, 221.

dilengkapi penerangan yang mencukupi, agar guru dan peserta didik merasa nyaman ketika pembelajaran berlangsung di kelas.

2. Iklim sosial, aspek ini merujuk pada terciptanya iklim organisasi sekolah yang saling menghormati, memiliki rasa tanggung jawab, kerja sama, kebersamaan, kebanggaan, kesetiaan dan kebersamaan serta keadilan. Saling menghormati ini dapat ditanamkan melalui saling memberi salam, mengucapkan terimakasih, meminta maaf bila terjadi kesalahan, senantiasa mendengar dan menghargai pendapat orang lain serta mematuhi tata tertib yang ada di sekolah. Semangat kebersamaan, kebanggaan dan kesetiaan terhadap sekolah perlu ditanamkan kepada segenap warga sekolah, kebersamaan pada iklim di sekolah tercermin pada sifat ramah tamah, saling tegur sapa. Warga sekolah mudah diajak berunding untuk menyelesaikan permasalahan dan konflik yang muncul. Oleh karena itu kerja sama sangat diperlukan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi, setiap warga sekolah bersedia bahu membahu, saling tolong-menolong serta kerelaan dalam menjalankan tugas dan mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi”.⁸⁹
3. Iklim psikologis, iklim ini merupakan persepsi individu terhadap lingkungan organisasi. Iklim organisasi berguna dalam menyamaratakan persepsi mengenai keadaan kerja, sikap kerja, dimana sikap kepribadian, motivasi, perilaku serta pola pikir berdampak terhadap organisasi sekolah.⁹⁰ Oleh karena itu iklim psikologis yang baik dapat menyebabkan para guru menyukai pekerjaan mereka

⁸⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, 130–33.

⁹⁰ Tenaya dan Suwandana, “Pengaruh Iklim Psikologi Terhadap Kepuasan dan Organizational Citizenship Behavior,” 7254.

dengan sepenuh hati atau malah sebaliknya yaitu dapat menghambat pekerjaan para guru karena iklim psikologis yang kurang baik.

Berdasarkan teori dan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat dipahami ada beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin dalam menciptakan iklim organisasi sekolah pada setiap komponen yang dapat meningkatkan kinerja guru di MTsN 3 Kota Banjarmasin. Hal ini dapat dijelaskan dalam uraian berikut.

1. Upaya Kepala Madrasah Menciptakan Iklim Fisik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya pada iklim fisik ini dapat ditunjukkan dengan memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana di sekolah seperti kelengkapan meja, kursi, papan tulis serta media pembelajaran yang lain di dalam kelas. Terpenuhiya kelengkapan mengajar guru seperti pulpen, daftar peserta didik, daftar nilai, spidol, dan perangkat pembelajaran lainnya. Hal ini harus diupayakan kepala madrasah untuk dapat menjamin kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Iklim fisik yang mencakup ketersediaan sarana dan prasarana seperti meja, kursi, dan media pembelajaran, serta perlengkapan mengajar bagi guru, selaras dengan pandangan Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin yang menekankan pentingnya iklim organisasi. Kepala madrasah berperan aktif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dengan memastikan ketersediaan sarana prasarana yang memadai sebagai penunjang pembelajaran. Dalam hal ini, pemenuhan fasilitas fisik menjadi salah satu langkah konkret yang ditempuh kepala

madrasah untuk meningkatkan iklim organisasi, yang menurutnya dapat meningkatkan kinerja guru.

Ketersediaan fasilitas mengajar dianggap penting untuk membangun iklim organisasi yang positif. Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin menegaskan bahwa pemimpin harus menciptakan suasana yang kondusif, yang pada akhirnya memberikan kenyamanan dalam bekerja. Dari hasil wawancara, Kepala madrasah menciptakan lingkungan fisik yang nyaman mulai dari aspek ruang kelas hingga fasilitas umum lainnya, termasuk ruang kerja dan WC, yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar dan mendukung kelancaran proses belajar-mengajar.

Upaya menciptakan iklim organisasi yang nyaman ini sejalan dengan pernyataan wakil kepala madrasah yang melihat iklim organisasi sebagai suasana yang nyaman dan komunikatif. Ia menyebutkan bahwa kondisi organisasi yang baik melibatkan hubungan kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan guru. Iklim yang positif, yang diciptakan dari suasana saling mendukung dalam pemenuhan kebutuhan kerja, membuat pelaksanaan kegiatan madrasah menjadi lebih lancar.

Kepala madrasah tidak hanya memfasilitasi kebutuhan fisik tetapi juga memberikan teladan disiplin yang diharapkan dapat dicontoh oleh para guru, seperti yang dijelaskan dalam wawancara. Sikap disiplin Kepala madrasah sangat penting dalam membentuk budaya kedisiplinan guru, yang pada akhirnya juga mempengaruhi kedisiplinan siswa. Teladan ini diperkuat dengan langkah konkret seperti rapat rutin yang diadakan untuk mendiskusikan tujuan dan visi madrasah serta program keagamaan yang dibiasakan sebelum rapat dimulai.

Dampak dari upaya tersebut terlihat jelas, sebagaimana dijelaskan oleh Kepala madrasah, bahwa peningkatan iklim organisasi yang kondusif di MTsN 3 Kota Banjarmasin berperan dalam menjadikan madrasah ini sebagai favorit di Kota Banjarmasin. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya minat siswa untuk mendaftar di madrasah tersebut, yang menunjukkan kinerja guru yang baik sebagai dampak dari suasana organisasi yang mendukung dan terstruktur.

2. Upaya Kepala Madrasah Menciptakan Iklim Sosial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya pada iklim sosial ini dapat ditunjukkan dalam bentuk terjalinnya komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan semua guru yang ada di sekolah. Kepala madrasah juga harus berupaya untuk memberikan rasa aman dan nyaman di lingkungan sekolah sehingga hubungan sosial dapat dirawat dengan baik.

Pentingnya iklim sosial di lingkungan sekolah dapat dikaitkan dengan wawancara yang menunjukkan bahwa Kepala MTsN 3 Kota Banjarmasin memiliki pandangan bahwa iklim organisasi yang kondusif merupakan salah satu tanggung jawab utama pimpinan. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, Kepala madrasah secara aktif menjaga komunikasi yang baik dengan para guru serta berupaya menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif di sekolah. Seperti yang dikemukakan oleh Kepala MTsN 3, iklim yang positif tidak hanya meningkatkan kenyamanan tetapi juga merangsang perkembangan organisasi. Hal ini sejalan dengan upaya Kepala madrasah untuk mengintegrasikan keamanan dan kenyamanan di lingkungan sekolah guna membangun hubungan sosial yang positif.

Wawancara dengan wakil kepala madrasah menambahkan bahwa komunikasi yang baik antara Kepala madrasah dengan guru adalah elemen kunci dalam mempertahankan iklim yang kondusif. Komunikasi yang terjalin baik ini memastikan bahwa semua anggota madrasah dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Langkah konkret yang dilakukan Kepala madrasah, seperti mengadakan rapat internal yang menekankan visi dan misi, memperlihatkan peran kepemimpinan dalam menjaga keberlangsungan komunikasi yang baik di lingkungan sekolah.

Selain itu, beberapa guru mengungkapkan bahwa Kepala madrasah membangun iklim sosial yang nyaman dengan membangun suasana kekeluargaan, di mana komunikasi menjadi lebih lancar dan tanpa batasan, yang menciptakan rasa keterikatan di antara guru. Pendekatan yang inklusif dan penuh kekeluargaan ini menciptakan suasana kolaboratif yang memungkinkan guru bekerja sama dengan lebih baik.

Dengan menciptakan iklim sosial yang nyaman, MTsN 3 Kota Banjarmasin telah merasakan peningkatan kinerja guru yang signifikan. Kepala Madrasah memastikan bahwa lingkungan fisik, fasilitas, dan program keagamaan menjadi bagian integral dalam mendukung iklim organisasi yang baik. Misalnya, kegiatan rapat yang diawali dengan shalawat burdah atau tausiyah menciptakan suasana spiritual yang selaras dengan nilai-nilai madrasah dan menumbuhkan rasa ikhlas dalam mengemban tugas. Dampak positif dari iklim sosial yang kondusif terlihat dalam kerjasama antar-guru, yang saling mendukung dalam meringankan beban dan saling mengingatkan.

Hambatan yang dihadapi Kepala madrasah dalam menjaga iklim organisasi yang baik lebih banyak berkaitan dengan kedisiplinan pribadi guru. Namun, Kepala Madrasah mengatasi kendala ini dengan memberikan teguran atau peringatan, yang menunjukkan kepemimpinan responsif untuk mengatasi hambatan dalam menciptakan iklim yang kondusif.

3. Upaya Kepala Madrasah Menciptakan Iklim Psikologis Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya pada iklim psikologis ini dapat ditunjukkan dalam bentuk pemberian *reward* kepada guru yang telah bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik sehingga dengan adanya *reward* tersebut guru dapat termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Dalam konteks penciptaan iklim organisasi yang kondusif di MTsN 3 Kota Banjarmasin, pemberian *reward* kepada guru sebagai bentuk penghargaan untuk meningkatkan motivasi mereka tampaknya sangat selaras dengan pandangan Kepala Madrasah terkait iklim organisasi yang baik. Berdasarkan hasil wawancara, Kepala Madrasah menekankan pentingnya kepemimpinan yang teladan dalam menciptakan suasana kerja nyaman dan kondusif bagi semua komponen madrasah.

Dalam praktiknya, Kepala madrasah berupaya menjaga kenyamanan fisik dan psikologis, termasuk melalui pemenuhan sarana dan prasarana yang mendukung suasana belajar yang efektif. Dengan memberikan *reward* kepada guru yang berhasil menunjukkan kinerja baik, Kepala madrasah secara langsung menciptakan iklim yang mendukung semangat kerja para guru. Hal ini mendorong

guru untuk menjadi panutan bagi siswa, seperti dalam penegakan disiplin yang dilandasi dengan teladan nyata dari pimpinan.

Wawancara dengan wakil kepala madrasah dan guru-guru menggarisbawahi bahwa iklim yang nyaman tercipta lewat komunikasi efektif antara kepala madrasah dan staf, yang secara berkala dikokohkan melalui pertemuan-pertemuan serta ritual keagamaan yang membangun rasa kekeluargaan. Reward dalam bentuk dukungan, apresiasi, atau penghargaan lain pun memiliki dampak positif, sebagaimana disampaikan oleh Guru 1 dan Guru 3, dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, sehingga guru merasa dihargai dan lebih terdorong untuk berkolaborasi secara produktif.

Dampak signifikan dari pendekatan ini terhadap iklim organisasi di MTsN 3 Kota Banjarmasin terlihat pada peningkatan pendaftaran siswa, yang menandakan reputasi madrasah yang baik. Sebagai MTsN favorit di kota, madrasah berhasil menciptakan lingkungan yang tidak hanya mendukung prestasi akademik, tetapi juga menumbuhkan iklim psikologis yang menguatkan loyalitas dan kinerja para guru, berkat penghargaan yang dirasakan dari kepemimpinan yang visioner dan komunikatif.