

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
IKLIM KERJA YANG KONDUSIF DI MIS
ABEUK JALOH BIREUEN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

Muhammad Afdhal
NIM: 210206035

Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025 M/1447 H**

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
IKLIM KERJA YANG KONDUSIF DI MIS
ABEUK JALOH BIREUEN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

MUHAMMAD AFDHAL

NIM: 210206035

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh:

جامعة الرانيري

Pembimbing

Ketua Program Studi

A R - R A N I R Y

Nurussalami, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197902162014112001

Dr. Safriadi, S.Pd.I., M.Pd.
NIP. 198010052010031001

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
IKLIM KERJA YANG KONDUSIF DI MIS
ABEUK JALOH BIREUEN**

SKRISI

Telah Diuji dan Dipertahankan di Depan Tim Penguji Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Bidang Pendidikan Manajemen Pendidikan
Islam

Pada Hari/Tanggal

Selasa, 19 Agustus 2025
25 Safar 1447

Tim Penguji Munaqasyah Skripsi

Ketua,

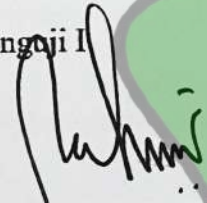
Sekretaris,


Nurussalami, S. Ag, M. Pd
NIP.197902162014112001


Dr. Murni, M. Pd
NIP.198212072025212006

Penguji I

Penguji II


Dr. Sri Rahmi, M.A
NIP. 197704162007102001


Dr. Cut Nya Dhin, M. Pd
NIP.196705232014112001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D
NIP. 197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Afdhal
NIM : 210206035
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data;
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan telah melalui pembuktian yang dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

جامعة الرانيري

Banda Aceh, 19 Agustus 2025

Yang Menyatakan,



Muhammad Afdhal
NIM. 210206035

ABSTRAK

Nama : Muhammad Afdhal
NIM : 210206035
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen
Pembimbing : Nurussalami, S.Ag., M.Pd
Kata Kunci : **Peran Kepala Madrasah, Iklim Kerja, Kondusif**

Iklim kerja yang kondusif di lingkungan madrasah memiliki peran penting dalam mendukung kinerja dan profesionalisme tenaga pendidik. Namun, di MIS Abeuk Jaloh Bireuen masih ditemukan berbagai kendala, seperti beban kerja berlebih, lemahnya koordinasi, keterbatasan fasilitas, serta minimnya dukungan eksternal, yang menghambat terciptanya suasana kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui konstribusi kepala madrasah dalam meningkatkan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen untuk mengetahui pelaksanaan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen, untuk mengetahui kendala dalam melaksanakan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik Pengumpulan data yakni dengan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi, kemudian dianalisa melalui teknik triangulasi data. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepala madrasah di MIS Abeuk Jaloh Bireuen berkontribusi signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui kepemimpinan akademik, manajerial, dan motivasional. Iklim kerja yang nyaman dan produktif terbentuk berkat komunikasi efektif, kerja sama, pelatihan rutin, dan sistem penghargaan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala internal seperti beban kerja dan koordinasi yang lemah, serta faktor eksternal seperti minimnya dukungan masyarakat. Upaya perbaikan terus dilakukan melalui pembinaan dan kolaborasi, meskipun masih dibutuhkan dukungan dari berbagai pihak untuk keberlanjutan iklim kerja yang positif.

A R - R A N I R Y

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkah dan Rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen”** tepat pada waktunya. Shalawat dan salam juga tak lupa pula penulis sampaikan ke junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yang mana oleh Beliau telah bersusah payah merubah pola pikir umat manusia dari zaman kebodohan ke zaman yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna yang disebabkan keterbatasan penulis sendiri, dalam penulisan ini penulis sudah cukup banyak mendapat dorongan bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Safrul Muluk, S.Ag, M.A, M.Ed, Ph.D selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Beserta seluruh jajarannya.
3. Dr. Safriadi, M.Pd selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekretaris prodi dan Seluruh Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam.

4. Nurussalami, S.Ag., M.Pd selaku pembimbing Skripsi penulis yang telah banyak memberikan arahan dan motivasi yang sangat berarti bagi penulis, demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Pihak MIS Abeuk Jaloh Bireuen yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga sangat membantu penulis dalam melengkapi data untuk menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan partisipasinya semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak, dan semoga dapat bermanfaat untuk kita semua, demikian juga penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis memohon kritik dan saran untuk melakukan perbaikan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 05 Agustus 2025
Penulis

Muhammad Afdhal
NIM. 210206035

LEMBAR PERSEMBAHAN

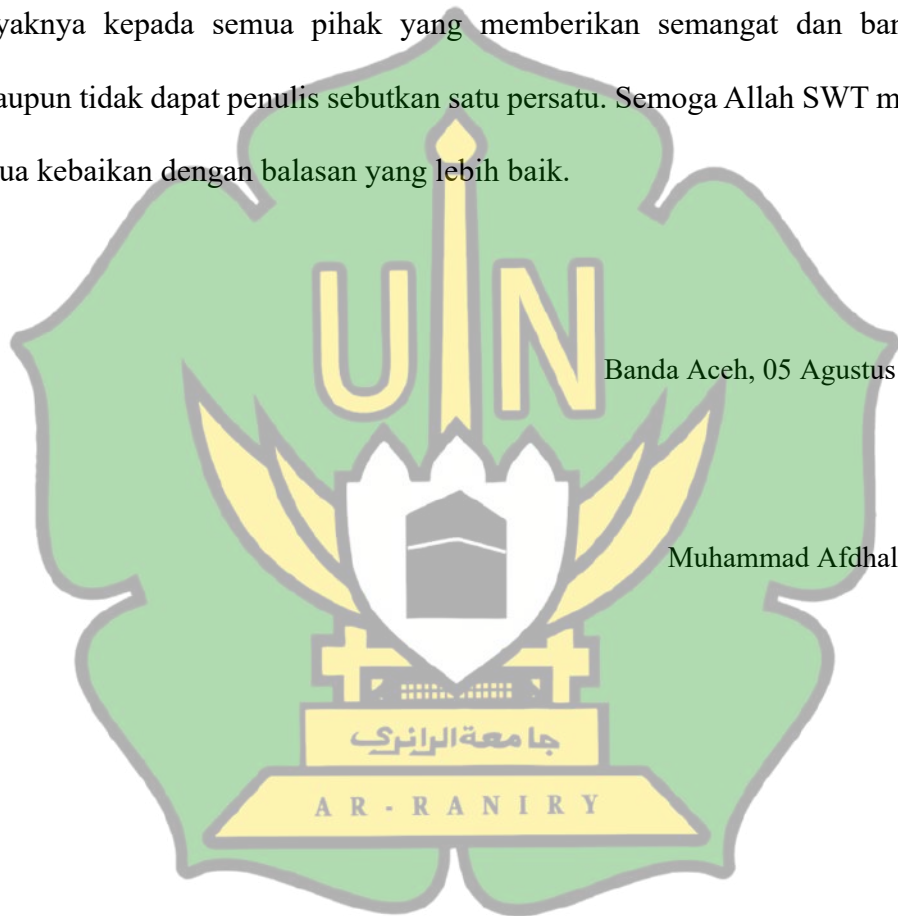
Puji dan Syukur penulis panjatkan atas rahmat dan kesempatan yang diberikan Allah SWT, yang memberikan kesehatan, keselamatan dan hidayah, sehingga penulis diberi kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Shalawat dan Salam tak lupa penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi teladan bagi umat manusia.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapat semangat, motivasi serta dorongan dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, alm. Ayah, ibu, kakak, abang, dan saudara yang telah memberikan semuanya untuk penulis baik kasih sayangnya, Do'a yang tulus serta menjadi pendukung untuk anak laki-laki bungsu ini ketika sedang terpuruk.
2. Kepada diriku sendiri yang mampu berjuang, berusaha dan masih sanggup bertahan sampai skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Kepada seluruh dosen-dosen prodi manajemen pendidikan islam yang memberi masukan serta motivasinya dalam proses perjalanan skripsi ini hingga selesai.
4. Kepada kawan-kawan yang sekiranya selalu memberi pengalaman, motivasi dan arahan yang menemani peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kepada sahabat penilus yang selalu membersamai penulis dan memotivasi dalam segala urusan perjalan sampai skripsi ini terselesaikan.
6. Teman-teman seperjuangan prodi manajemen pendidikan islam angkatan 2021 yang memberikan saran dan motivasinya kepada penulis.

Demikian akhir kata yang penulis ucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang memberikan semangat dan bantuanya walaupun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan balasan yang lebih baik.



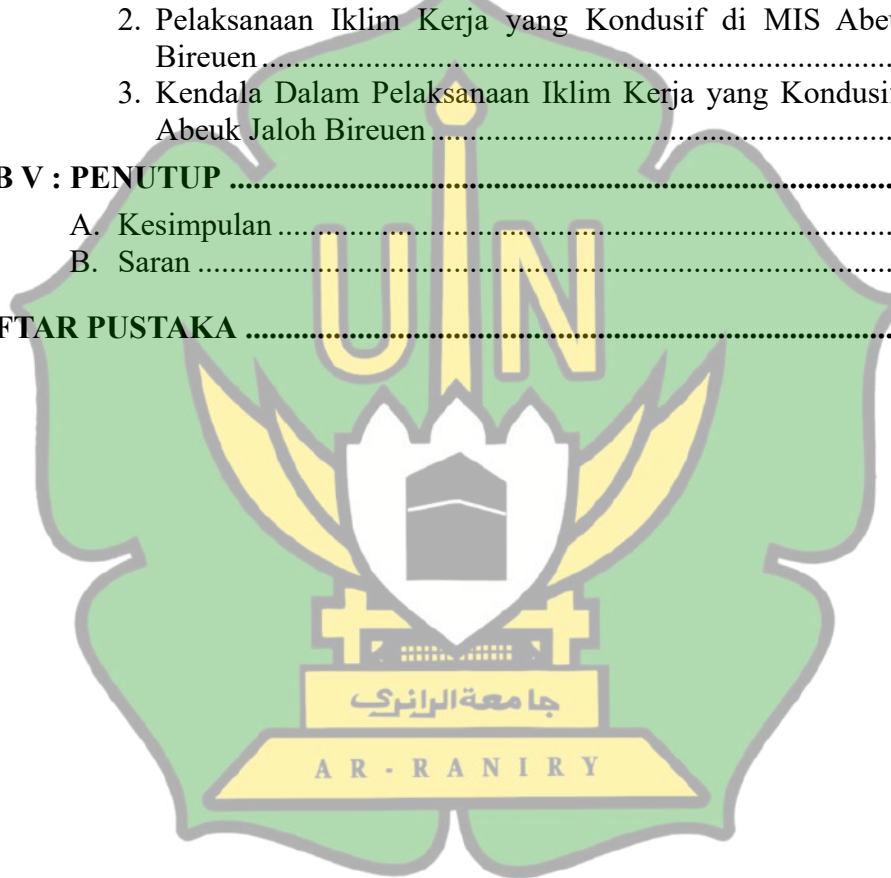
Banda Aceh, 05 Agustus 2025

Muhammad Afdhal

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional	7
F. Kajian Terdahulu Relevan.....	8
BAB II : LANDASAN TEORETIS	13
A. Peran Kepala Madrasah	13
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	13
2. Fungsi Dan Tugas Kepala Madrasah	14
3. Kompetensi Kepala Madrasah	15
4. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	17
5. Peran Kepala Madrasah.....	19
B. Iklim Kerja Yang Kondusif.....	24
1. Pengertian Iklim Kerja	25
2. Karakteristik Iklim Kerja Kondusif	27
3. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja	30
4. Komponen Iklim Kerja Kondusif Terhadap Kinerja.....	32
BAB III : METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian.....	46
C. Kehadiran Peneliti.....	46
D. Subjek Penelitian	47
E. Teknik Pengumpulan Data	48
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	49
G. Uji Keabsahan Data	51
H. Analisa Data	53
I. Tahapan-Tahapan Penelitian	54
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55

A. Profil MIS Abeuk Jaloh	55
B. Hasil Penelitian	58
1. Kontribusi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen	58
2. Pelaksanaan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen.....	64
3. Kendala Dalam Pelaksanaan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen.....	70
C. Pembahasan Hasil Penelitian	75
1. Kontribusi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen	75
2. Pelaksanaan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen.....	77
3. Kendala Dalam Pelaksanaan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen.....	79
BAB V : PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85



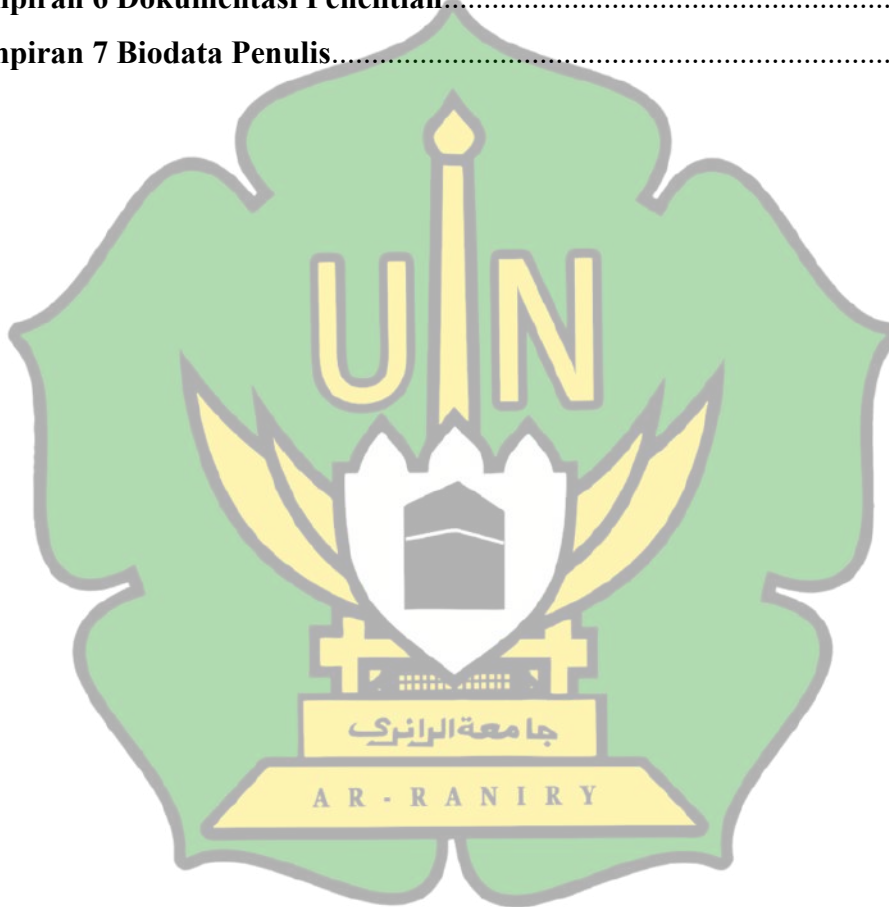
DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Data siswa dalam tiga tahun terakhir (MTs dan MA)-untuk MI agar dikondisikan).....	55
Tabel 4. 2 Data Sarana Prasarana	55
Tabel 4. 3 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing Penelitian	88
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	89
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	90
Lampiran 4 Lembar Observasi.....	91
Lampiran 5 Lembar Wawancara	92
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	96
Lampiran 7 Biodata Penulis.....	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan ialah suatu segi fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan pendidikan di sebuah institusi tidak terlepas dari peran sentral kepala madrasah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap seluruh penyelenggaraan program pendidikan. Kepala madrasah memiliki posisi strategis dalam mengelola semua komponen yang ada di sekolah, khususnya tenaga pendidik (guru) yang menjadi ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran.

Sebagaimana yang telah diutarakan oleh Mulyasa, kepala madrasah yakni tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar.¹ Dalam kapasitasnya tersebut, kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana secara terarah, berencana, dan berkesinambungan.

Kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya sebatas pada fungsi manajerial, tetapi juga mencakup peran yang lebih luas. Menurut Mulyasa, kepala madrasah memiliki tujuh peran penting, yaitu sebagai pendidik (educator), pengatur (manager), administrator (administrator), pengawas

¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 25.

(supervisor), pemimpin (leader), pencipta iklim kerja (creator of working climate), dan wirausahawan (entrepreneur).² Masing-masing peran memiliki kontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan berkualitas.

Robbins mengemukakan bahwa fungsi kepemimpinan sebagai tugas manajer mencakup tugas memotivasi karyawan, mengarahkan orang lain, memilih saluran komunikasi yang efektif, serta memecahkan konflik-konflik.³ Fungsi kepemimpinan dapat juga dikatakan sebagai proses mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain guna mencapai tujuan organisasi, yang meliputi pendelegasian tugas kepada karyawan dan metode-metode untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam kepemimpinan kepala madrasah ialah kemampuan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hoy dan Miskel mendefinisikan iklim kerja sebagai keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar dapat mempengaruhi kinerja guru.⁴ Iklim kerja madrasah yang kondusif sangat dibutuhkan oleh seorang guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk bekerja dengan lebih semangat. Dengan kata lain, iklim kerja madrasah berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja para guru.

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. h. 98-122.

³ S. P. Robbins, *Organizational Behavior*, 16th ed. (New Jersey: Pearson Education, 2015), h. 249.

⁴ W. K. Hoy dan C. G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, 9th ed. (New York: McGraw-Hill, 2013), h. 198.

Dalam hal meningkatkan etos kerja guru, peran kepala madrasah sebagai pencipta iklim kerja (*creator of working climate*) yang baik sangat dibutuhkan. Cohen et al. menegaskan bahwa iklim kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.⁵ Dalam menciptakan iklim kerja yang baik, kepala madrasah harus berupaya memenuhi kenyamanan secara fisik bagi guru yang berupa pengadaan fasilitas untuk menunjang guru dalam proses pembelajaran, serta kenyamanan secara psikologis melalui penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan apresiatif. Untuk mencapai hal ini, seorang kepala madrasah harus profesional dan dapat berfungsi sebagai manajer sekolah yang baik.

Membuat keputusan adalah tanggung jawab besar kepala madrasah. Banyak penelitian, seperti penelitian Supriadi, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang kurang berhasil adalah salah satu faktor penyebab perubahan lingkungan yang cepat, yang menyebabkan prestasi sekolah dan kualitas lulusan menurun.⁶

Kepala madrasah memiliki tanggung jawab strategis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan lulusan yang lebih baik, yang dapat menunjukkan kekuatan dan kualitasnya dalam persaingan global. Sergiovanni berpendapat bahwa kepala madrasah harus dapat meningkatkan etos kerja atau semangat kerja untuk memenuhi tugas dan fungsi pentingnya.⁷ Dengan kata lain, kepala madrasah juga harus

⁵ J. Cohen, E. McCabe, N. Michelli, dan T. Pickeral, "School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education," *Teachers College Record*, 111(1), (2009), h. 189.

⁶ D. Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru* (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2010), h. 76.

⁷ T. J. Sergiovanni, *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective*, 6th ed. (Boston: Pearson, 2009), h. 132.

mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan penuh semangat, serta mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya.

Stringer menjelaskan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.⁸ Setiap anggota organisasi, baik individu maupun kelompok, memiliki persepsi tentang lingkungan kerja mereka, yang dipengaruhi oleh interaksi mereka secara teratur dengan organisasi (seperti stakeholder, orang tua, dan lingkungan kerja).

Persepsi ini mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, iklim kerja merupakan cara setiap pekerja melihat organisasi dan apa yang mereka harapkan darinya. Namun, dalam upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jalo Bireuen, masih ditemukan berbagai permasalahan yang menghambat tercapainya suasana kerja yang ideal.

Permasalahan internal muncul dalam bentuk beban kerja guru yang berlebihan, kurangnya kedisiplinan, lemahnya koordinasi antarpihak, serta terbatasnya fasilitas pendukung dan pelatihan profesional. Hasil observasi awal yang dilakukan pada Senin, 4 Maret 2024 menunjukkan bahwa lingkungan fisik madrasah belum sepenuhnya mendukung, misalnya melalui minimnya

⁸ R. Stringer. *Leadership and Organizational Climate*. (Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, 2002). h. 8-10.

pembaruan ruang kerja bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Keadaan ini dapat berdampak pada menurunnya semangat dan motivasi kerja, serta komunikasi yang belum berjalan optimal antara pimpinan dan seluruh tenaga kerja, turut memperburuk suasana kerja yang seharusnya harmonis dan kolaboratif.

Di sisi lain, permasalahan eksternal juga turut memengaruhi, seperti perubahan kebijakan pendidikan tanpa adanya sosialisasi yang memadai dan kurangnya dukungan dari masyarakat terhadap program-program madrasah. Berbagai kendala ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya pembinaan dan kerja sama yang dilakukan oleh pihak madrasah, dukungan dari pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya tetap sangat diperlukan agar tercipta iklim kerja yang aman, nyaman, dan berkelanjutan.

Fenomena-fenomena tersebut perlu disikapi dengan penerapan strategi kepemimpinan yang efektif untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pentingnya penelitian ini didasarkan pada pemahaman bahwa iklim kerja yang kondusif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru dan pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Berdasarkan kesenjangan dan urgensi yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk mendalami permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul “Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Iklim Kerja yang Kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Bagaimana kontribusi kepala madrasah dalam meningkatkan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen?
2. Bagaimana pelaksanaan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen?
3. Apa saja kendala dalam pelaksanaan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kontribusi kepala madrasah dalam meningkatkan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen.
3. Untuk mengetahui kendala dalam melaksanakan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Bagi sekolah: sebagai informasi bagi MIS Abeuk Jaloh Bireuen tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan iklim kerja yang kondusif di MIS Abeuk Jaloh Bireuen.

- b. Bagi peneliti: Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana satu (S1) agar mendapat gelar S.Pd pada jurusan manajemen pendidikan islam, fakultas tarbiyah dan keguruan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Madrasah: diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi kepala madrasah, guru dan pihak sekolah dalam inovasi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru dan tenaga kependidikan di MIS Abeuk Jaloh Bireun
- b. Bagi Peneliti: dapat menambah wawasan keilmuan penulis dalam bidang peran kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru dan tenaga kependidikan di MIS Abeuk Jaloh Bireuen.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan istilah-istilah yang berkenaan dengan judul penelitian. Adapun penjelasan istilah tersebut adalah :

1. Peran Kepala Madrasah

Peran adalah kumpulan tindakan atau tanggung jawab yang diharapkan seseorang untuk melakukan sesuai dengan posisinya dalam masyarakat. Apa yang dilakukan seseorang dalam situasi tertentu disebut peran sendiri.⁹ Sedangkan Kepala madrasah disebut sebagai guru fungsional yang

⁹ Syamsir, Torang, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 86.

bertanggung jawab untuk mengelola madrasah sebagai tempat di mana proses belajar mengajar terjadi antara guru dan siswa.¹⁰

2. Iklim kerja

Iklim kerja adalah keadaan tempat kerja di mana seseorang merasa nyaman, tenang, dan bebas untuk bekerja tanpa rasa takut sambil menciptakan hubungan antar manusia yang harmonis.¹¹

3. Kondusif

Kondusif didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mendukung tercapainya tujuan, yang ditandai dengan lingkungan yang tenang dan tertib serta memungkinkan aktivitas berlangsung sesuai harapan.¹²

F. Kajian Terdahulu yang Relevan

Dalam hasil penelitian terdahulu yang relevan akan dibahas mengenai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai acuan dalam menentukan tindak lanjut sebagai pertimbangan penelitian. Beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh ayu ratmini (2019) dengan judul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja”.

Penelitian ini mengkaji besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala

¹⁰ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru Sebuah Pengantar Terotik*. (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019). h. 17

¹¹ Hardjrah Program Studi Pendidikan Islam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Iklim Kerja Guru Di SMP Negri 9 Kendiri*, (Kendiri : STAIN Sultan Qamaruddin Kendari, 2011). h. 21

¹² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi keempat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), s.v. "kondusif".

sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja. Penelitian “ex-post facto” ini melibatkan 60 guru SMP Negeri 2 Singaraja sebagai subjek penelitian. secara simultan, terdapat kontribusi yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 82,29% terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja.¹³

2. Penelitian oleh Andy Eddy (2016) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Sekolah Yang Kondusif Di Smk Negeri 2 Mataram”. Penelitian ini menganalisis tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pola komunikasi kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif, seperti melakukan perencanaan secara partisipatif, memberikan tugas secara proporsional, membuat raport guru, mengunjungi kelas, membangun kebersamaan, memberi contoh teladan, mendorong studi lanjut, melakukan studi banding, dan memberikan reward.¹⁴
3. Penelitian yang dilakukan oleh N. Ritonga (2020) dengan judul “Peran Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif di SD IT Ummi Aida Medan”. Penelitian ini mengkaji upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan Faktor-Faktor

¹³ Nyoman Ayu Ratmini, I Nyoman Natajaya, and I Gusti Ketut Arya Sunu, ‘Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja’, *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10.2 (2019), h. 91–100, doi:10.23887/japi.v10i2.2795.

¹⁴ Andy Eddy, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Sekolah Yang Kondusif Di SMK Negeri 2 Mataram, Suparyanto Dan Rosad (2016)*, 2020, v.

pendukung dan penghambat dalam mewujudkan iklim kerja yang kondusif.¹⁵

4. Penelitian oleh Putri Fara Sholihah (2018) dengan judul “Peranan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Kondusif Bagi Guru Di SMA Negeri 5 Surakarta”. Penelitian ini menganalisis Peranan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja kondusif di SMA Negeri 5 Surakarta, seperti menumbuhkan keakraban guru dengan warga sekolah yang lain, memberikan reward dan punishment terhadap guru, menumbuhkan rasa tanggung jawab guru terhadap tugasnya, memberikan job description yang jelas, menyusun SOP (Standar Operasional Prosedur), dan membuat regulasi, mengendalikan konflik yang terjadi di lingkungan sekolah, memberikan motivasi, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan partisipatif, mengelola lingkungan fisik sekolah, memberikan informasi, melakukan monitoring dan evaluasi.¹⁶
5. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Nurhaedah (2024) dengan judul “Motivasi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli”. Penelitian ini mengkaji Implikasi motivasi Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli yaitu inspirasi

¹⁵ Nurul Ajima Ritonga, ‘Peran Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif Di SD IT Umami Aida Medan’, *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1.1 (2020), h. 43–55, doi:10.51178/ce.v1i1.24.

¹⁶ Putri Fara Sholihah, ‘Peranan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Kondusif Bagi Guru Di SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2017/2018’, *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran Volume 2, No 5, November 2018 Online: Http://Jurnal.Uns.Ac.Id/JIKAP PERANAN*, 2.5 (2018), h. 1–11 <<https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/22640>>.

dan semangat, komitmen terhadap keunggulan, pengakuan dan penghargaan, pemimpin yang teladan serta kolaborasi dan partisipasi.¹⁷

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Dwi Astuti (2022) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Iklim Kerja Madrasah Di MIM Butuh 1 Dan MIM Butuh 2 Kalikajar”. Penelitian ini mengkaji kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan Iklim kerja yang Kondusif pada MIM Butuh 1 dan MIM Butuh 2 Kalikajar yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan pola komunikasi kepala madrasah.¹⁸

Kajian-kajian terdahulu tersebut dapat memberikan gambaran dan referensi yang berguna untuk penelitian tentang inovasi kepala sekolah dalam meningkatkan iklim kerja yang kondusif. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi kondisi dan praktik yang spesifik di sekolah atau daerah yang menjadi fokus penelitian.

¹⁷ Andi Nurhaedah and Surni Kadir, ‘JEMIL Journal of Educational Motivasi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli’, *Journal of Educational Management and Islamic Leadership*, 04.01 (2024), h. 2961–9492.

¹⁸ I D Astuti, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Iklim Kerja Madrasah Di MIM Butuh 1 Dan MIM Butuh 2 Kalikajar*, 2022 <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3674%0Ahttp://eprintslib.ummgl.ac.id/3674/1/1904060052_COVER_BAB_I_BAB_II_BAB_III_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA.pdf>.