

**STRATEGI PIMPINAN DAYAH DALAM MEWUJUDKAN
IKLIM ORGANISASI DI DAYAH JEUMALA AMAL
PIDIE JAYA**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

SAHWIYAL ZERRA

NIM. 220206052

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026 M/ 1447 H**

**STRATEGI PIMPINAN DAYAH DALAM MEWUJUDKAN
IKLIM ORGANISASI DI DAYAH JEUMALA AMAL
PIDIE JAYA**

SKRIPSI

**Telah Disetujui dan Disahkan Pada Sidang Munaqasyah Skripsi Sebagai
Salah Satu Syarat untuk Meperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu
Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

SAHWIYAL ZERRA
NIM. 220206052

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

Disetujui Oleh:

A R - R A N I R Y

Pembimbing



Dr. Marni, M. Pd

NIP. 198212072025212006

Ketua Program Studi



Dr. Sa'riadi, S. Pd.I., M. Pd.

NIP. 198010052010031001

**STRATEGI PIMPINAN DAYAH DALAM MEWUJUDKAN
IKLIM ORGANISASI DI DAYAH JEUMALA AMAL
PIDIE JAYA**

SKRIPSI

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

Pada Hari/Tanggal:

**Selasa, 2 Februari 2026 M
14 Sha'ban, 1447 H**

Tim Penguji Munaqasyah Skripsi

Ketua,

**Dr. Murni, M. Pd
NIP. 198212072025212006**

Sekretaris,

**Nelliraharti, S. Pd.I., M. Pd
NIP. 198112052023212021**

Penguji I,

**Drs. Yusri M. Daud, M. Pd
NIP. 196303031983031003**

Penguji II,

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

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Ar-Raniry
Daratssalam Banda Aceh**



**Prof. Safrul Mulaq, S. Ag., MA., M. Ed., Ph.D
NIP. 197301021997031003**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Sahwiyal Zerra
NIM : 220206052
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : "Strategi Pimpinan Dayah Dalam Mewujudkan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya"

Dengan ini menyatakan bahwa penulis skripsi saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melakukan pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

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

Banda Aceh, 28 Januari 2026

Yang Menyatakan,



Sahwiyal Zerra
Sahwiyal Zerra
NIM. 220206052

ABSTRAK

Nama : Sahwiyal Zerra
NIM : 220206052
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Strategi Pimpinan Dayah Dalam Mewujudkan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya
Tebal Skripsi : 80 halaman
Pembimbing : Dr. Murni, M. Pd
Kata Kunci : **Kepemimpinan Pimpinan Dayah, Hubungan Interpersonal, Kedisiplinan, Iklim Organisasi Dayah.**

Iklim organisasi yang positif menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan dan efektivitas lembaga pendidikan, termasuk dayah. Iklim ini sangat dipengaruhi oleh peran pimpinan dalam membentuk hubungan interpersonal, rasa kebersamaan, serta kedisiplinan di lingkungan dayah. Karenanya, diperlukan studi mendalam untuk menggali kontribusi pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) peran pimpinan dayah dalam membangun hubungan interpersonal dan kebersamaan antar warga dayah, (2) peran pimpinan dayah dalam penerapan kedisiplinan dan tata tertib, serta (3) kendala yang dihadapi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi pimpinan dayah, kepala bagian asrama, kepala asrama putra dan putri, serta ustazah. Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pimpinan dayah membangun hubungan interpersonal dan kebersamaan melalui pola komunikasi kekeluargaan, musyawarah, serta pembagian tugas yang jelas berbasis sistem ISO, (2) penerapan kedisiplinan dan tata tertib dilaksanakan secara konsisten dan berjenjang dengan berpedoman pada standar ISO, buku saku santri, serta pembinaan yang berkelanjutan di asrama, dan (3) kendala yang dihadapi relatif tidak signifikan, hanya terkait dengan kurang pemahaman wali santri terhadap aturan dayah, namun dapat diatasi melalui komunikasi dan koordinasi yang baik. Secara keseluruhan, penerapan manajemen berbasis ISO dan hubungan interpersonal yang harmonis sangat berkontribusi dalam terwujudnya iklim organisasi yang tertib, nyaman, dan kondusif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT., atas berkah dan rahmat, nikmat, hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Strategi Pimpinan dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya”** tepat pada waktunya.

Shalawat dan salam juga taklupa pula penulis sampaikan ke pangkuan alam Nabi Muhammad SAW, yang mana baginda Nabi telah bersusah payah merubah pola pikir umat manusia dari alam kebodohan ke alam 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, support serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh sebab itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih setulus-tulusnya kepada:

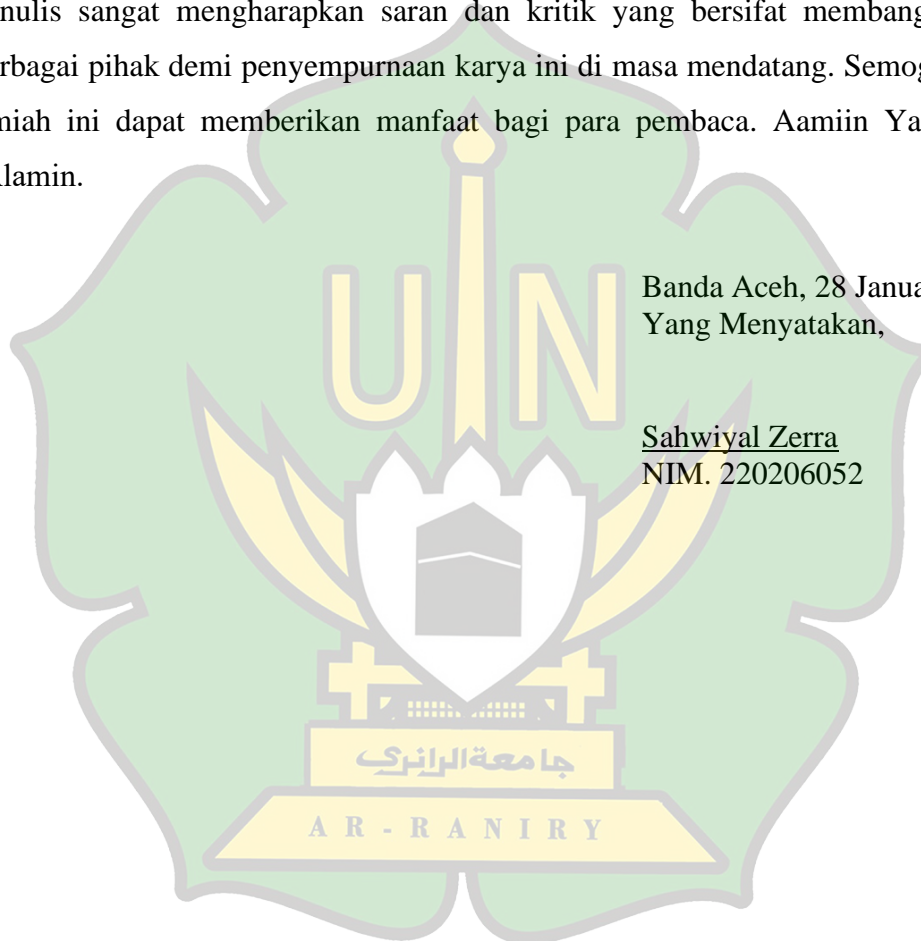
1. Prof. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Safrul Muluk, S.Ag, M.A, M.Ed, Ph.D selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Beserta seluruh jajarannya.
3. Dr. Safriadi, M.Pd selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekretaris prodi, dan Seluruh Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Murni, M.Pd selaku pembimbing Skripsi penulis yang telah banyak memberikan motivasi serta arahan yang sangat berarti bagi penulis, demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Drs. Tgk. Hamdani AR selaku Direktur Dayah Jeumala Amal, Wadir, Kabag Asrama, Kepala asrama putra dan putri, serta kepada para Ustadz dan Ustadzah, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan

penelitian sehingga sangat membantu penulis dalam memberi dan melengkapi data untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap seluruh bantuan dan kebaikan yang telah diberikan memperoleh balasan yang lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan kekurangan, baik dari segi pengetahuan maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, 28 Januari 2026
Yang Menyatakan,

Sahwiyal Zerra
NIM. 220206052



LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT., atas limpahan rahmat, hidayah, dan pertolongan-Nya. Atas izin dan kehendak-Nya pula, skripsi ini dapat diselesaikan, meskipun melalui proses yang panjang dan penuh dengan ujian kesabaran, keikhlasan, serta ketekunan. Penulis menyadari bahwa setiap langkah dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari campur tangan Allah SWT., yang senantiasa memberikan kekuatan di saat lemah, kemudahan di tengah kesulitan, serta jalan keluar dari setiap hambatan yang dihadapi.

Skripsi ini bukan hanya hasil dari usaha pribadi, melainkan buah dari doa-doa yang dipanjatkan, nasihat yang disampaikan, serta keikhlasan dari berbagai pihak yang Allah SWT., hadirkan untuk membantu penulis. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur, rendah hati, dan berharap akan ridha Allah SWT, karya ilmiah ini penulis persembahkan sebagai bentuk penghargaan dan terima kasih yang tulus kepada mereka yang telah berpera dan kebersamai dalam penyelesaiannya. Atas dasar itulah, dengan segala kerendahan hati, karya ilmiah ini penulis persembahkan kepada:

1. Yang teristimewa, penulis persembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta, Abu dan Mamak. Kepada merekalah setiap langkah perjuangan ini penulis dedikasikan. Meskipun mereka tidak berkesempatan menempuh pendidikan di bangku perkuliahan, namun dengan ketulusan dan kerja keras yang tak kenal lelah, mereka berjuang memberikan kesempatan pendidikan yang lebih baik bagi ketiga anaknya. Terima kasih atas segala pengorbanan yang tiada henti, doa yang tak pernah terputus, ridha yang selalu diharapkan, serta cinta dan ketulusan yang senantiasa menjadi sumber kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
2. Kepada kedua saudara kandung tercinta, kalian bukan hanya bagian dari perjalanan ini, melainkan juga alasan bagi penulis untuk terus melangkah ketika rasa lelah dan ragu hadir. Menjadi tempat kalian menaruh harapan dan masa depan membuat penulis belajar tentang arti tanggung jawab,

keteguhan, dan kesabaran dalam bertahan. Terima kasih atas doa yang tulus, kepercayaan, serta dukungan yang mungkin tak selalu terucap, namun senantiasa menguatkan langkah penulis hingga sampai pada tahap ini. Semoga Allah SWT,. senantiasa menjaga dan melimpahkan keberkahan dalam setiap langkah hidup kita.

3. Kepada keluarga besar penulis, khususnya kakak Raudhatun Mahyun, yang senantiasa menjadi penguat dalam setiap suka dan duka penulis. Terima kasih atas kehadiran, pengertian, dan ketulusan yang menguatkan langkah penulis. Kepada seluruh keluarga lainnya, penulis mengucapkan terima kasih atas doa dan kebersamaan yang senantiasa menjadi sumber kekuatan hingga tahap ini dapat dilalui.
4. Kepada sahabat penulis, Fayya Putri dan Sitti Mustika Rizki, terima kasih telah menjadi rumah bagi penulis di tengah lelah dan penatnya perjalanan. Meski berasal dari lingkaran yang berbeda, kehadiran kalian selalu menjadi tempat paling nyaman untuk berbagi cerita, menguatkan, dan memulihkan langkah. Terima kasih atas ketulusan, kebersamaan, dan dukungan yang tanpa sadar menjadi bagian penting dalam proses hingga tahap ini dapat dilalui.
5. Kemudian kepada Nurul Azkya, Fathiya Salsabila, Ulqia, Risyda Fadhlia, dan Shopia Zuhra, terima kasih telah membersamai penulis dan tumbuh bersama sejak masa MTs hingga kini. Kalian sudah menjadi keluarga yang menghadirkan banyak kenangan berharga. Meski waktu dan kesibukan membuat komunikasi tak selalu terjaga, upaya untuk tetap berkumpul dan saling hadir menjadi bukti bahwa kebersamaan ini tetap hidup dan bermakna.
6. Terakhir saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah bersama-sama melalui seluruh proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kebersamaan, diskusi, saling berbagi informasi, serta dukungan moral yang diberikan selama masa perkuliahan dan

khususnya dalam proses penyusunan skripsi menjadi bagian penting yang sangat berarti bagi penulis.

Banda Aceh, 28 Januari 2026

Penulis,

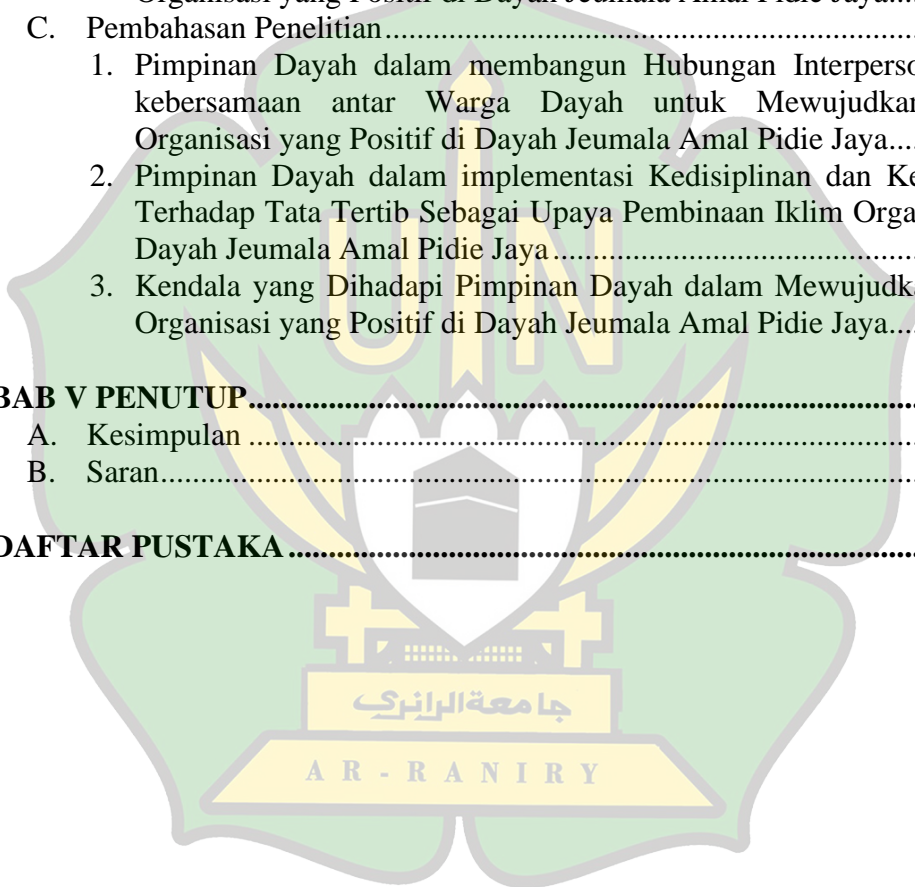
Sahwiyal Zerra
NIM. 220206052



DAFTAR ISI

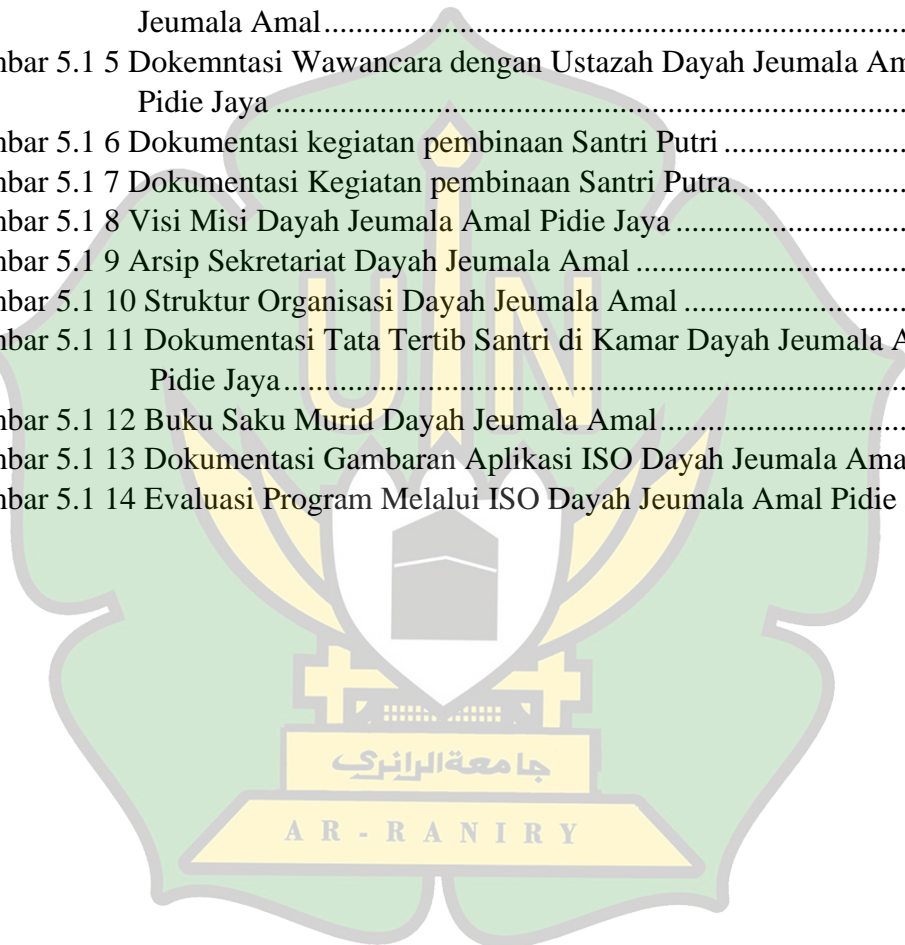
HALAM SAMPUL JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
E. Defenisi Operasional.....	7
F. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
G. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Strategi Pimpinan Dayah.....	15
1. Pimpinan Dayah.....	15
2. Peran dan Strategi Pimpinan dayah.....	19
3. Pimpinan Dayah dalam Membangun Hubungan Interpersonal dan Kebersamaan.....	22
4. Pimpinan Dayah dalam Menanamkan Kedisiplinan dan Kepatuhan terhadap Tata Tertib	24
B. Iklim Organisasi	26
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	26
2. Dimensi dan Faktor Iklim Organisasi	28
3. Iklim Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam	31
4. Kendala Pimpinan Dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif	33
C. Strategi Pimpinan Dayah dalam Membangun Iklim Organisasi.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Subjek Penelitian.....	39
D. Instrumen Penelitian.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	43
G. Uji Keabsahan Data.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
B. Hasil Penelitian	49
1. Pimpinan Dayah dalam membangun Hubungan Interpersonal dan kebersamaan antar Warga Dayah untuk Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.....	49
2. Pimpinan Dayah dalam Implementasi Kedisiplinan dan Kepatuhan Terhadap Tata Tertib Sebagai Upaya Pembinaan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya	56
3. Kendala yang Dihadapi Pimpinan Dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.....	63
C. Pembahasan Penelitian.....	69
1. Pimpinan Dayah dalam membangun Hubungan Interpersonal dan kebersamaan antar Warga Dayah untuk Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.....	69
2. Pimpinan Dayah dalam implementasi Kedisiplinan dan Kepatuhan Terhadap Tata Tertib Sebagai Upaya Pembinaan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya	71
3. Kendala yang Dihadapi Pimpinan Dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.....	72
BAB V PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 1 Dokumentasi Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal	88
Gambar 5.1 2 Dokumentasi Wawancara dengan Kabag Asrama Dayah jeumala Amal.....	88
Gambar 5.1 3 Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah jeumala Amal	89
Gambar 5.1 4 Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal.....	89
Gambar 5.1 5 Dokemntasi Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya	89
Gambar 5.1 6 Dokumentasi kegiatan pembinaan Santri Putri	90
Gambar 5.1 7 Dokumentasi Kegiatan pembinaan Santri Putra.....	90
Gambar 5.1 8 Visi Misi Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya	91
Gambar 5.1 9 Arsip Sekretariat Dayah Jeumala Amal	91
Gambar 5.1 10 Struktur Organisasi Dayah Jeumala Amal	91
Gambar 5.1 11 Dokumentasi Tata Tertib Santri di Kamar Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.....	92
Gambar 5.1 12 Buku Saku Murid Dayah Jeumala Amal.....	92
Gambar 5.1 13 Dokumentasi Gambaran Aplikasi ISO Dayah Jeumala Amal	93
Gambar 5.1 14 Evaluasi Program Melalui ISO Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya	93



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Surat Keputusan Tentang Pembimbing Skripsi dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
- LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- LAMPIRAN 3 : Surat keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian dari Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya
- LAMPIRAN 4 : Instrumen Wawancara Terkait Startegi Pimpinan Dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya
- LAMPIRAN 5 : Instrumen Observasi Terkait Startegi Pimpinan Dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya
- LAMPIRAN 6 : Instrumen Dokumentasi Terkait Startegi Pimpinan Dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya
- LAMPIRAN 7 : Daftar Riwayat Hidup Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan kinerja dalam suatu organisasi adalah iklim organisasi. Iklim ini terbentuk dari interaksi antara individu, norma, nilai, dan kebijakan yang diterapkan dalam organisasi, serta dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komunikasi internal. Iklim yang positif dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kerjasama antar anggota. Sebaliknya, iklim yang negatif dapat menurunkan semangat kerja, menyebabkan ketidakpuasan, dan menambah potensi konflik dalam organisasi.¹

Pertumbuhan pesantren dalam dinamika perubahan sosial budaya modern telah mempengaruhi eksistensi pendidikan Islam tradisional. Sebagai subkultur sosial, pesantren tidak luput dari pengaruh proses modernisasi yang terus berlangsung. Pesantren sebagai pendidikan Islam khas Indonesia memiliki ciri unik dari sisi sosio-kultural dan agama yang membedakannya dari sistem pendidikan Islam lainnya. Fenomena ini menarik untuk diteliti karena pesantren menjadi dunia kecil yang mewarisi serta memelihara kontinuitas tradisi Islam dari ulama masa ke masa, melampaui batasan periode sejarah tertentu.²

Dayah merupakan istilah yang sudah umum, namun memiliki makna khusus dalam bahasa Aceh. Dayah merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut lembaga pendidikan Islam tradisional di Aceh, yang dikenal dengan istilah lain di Indonesia dengan nama pesantren. Awalnya istilah dayah berasal dari kata *zawiyah*, istilah *zawiyah* awalnya adalah penamaan tempat belajar para sahabat Nabi Muhammad SAW., di sudut mesjid madinah. Nama ini

¹Putri Arin Salsabila, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Psikologi*, Vol. 1, No. 1, 2025, h. 63.

²Khoiriyah, *Manajemen Pesantren di Era Globalisasi*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2022), h. 1-4.

kemudian disebarkan oleh para pendakwah ke berbagai wilayah islam sejalan dengan aktivitas para pendakwah, termasuk ke Aceh yang diperkenalkan oleh pendakwah dari Arab yang awalnya berdomisili di Perlak. Sebutan dayah dipakai oleh masyarakat Aceh sebagai tempat/pusat pengajian Al-Qur'an dan kitab-kitab untuk menunjang pengetahuan keislaman.³

Dayah merupakan salah satu lembaga pendidikan keagamaan yang khusus memberikan pengajaran agama Islam kepada para santri (Qanun Aceh menyebutkannya dengan Thullab) dan para santri bertempat tinggal di dayah. Sedangkan Dayah Terpadu/Modern adalah lembaga pendidikan keagamaan yang memadukan pendidikan agama Islam dengan sekolah atau madrasah. Pada prinsipnya, penyelenggaraan pendidikan dayah sama dengan pendidikan umum lainnya harus memiliki beberapa komponen, antara lain; tenaga pengajar, kurikulum, silabus pembelajaran, peserta didik, sarana dan prasarana, dana, dan lingkungan belajar santri.⁴

Sementara itu, menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007, Pasal 1 ayat (4), disebutkan bahwa Pesantren atau Pondok Pesantren adalah lembaga pendidikan keagamaan Islam berbasis masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan diniyah atau secara terpadu dengan jenis pendidikan lainnya.⁵

Dayah tidak hanya beroperasi sebagai pusat transfer ilmu agama, tetapi juga sebagai komunitas sosial yang dinamis, di mana santri hidup dan belajar bersama dalam jangka waktu yang relatif lama. Dalam konteks ini, keberagaman latar belakang sosial, budaya, dan ekonomi santri menciptakan tantangan tersendiri terhadap terciptanya kerjasama yang harmonis dan suasana kondusif yang dapat mendukung proses pembelajaran dan pembinaan karakter. Iklim organisasi yang positif di pesantren menjadi faktor kunci dalam keberhasilan internalisasi nilai, peningkatan semangat belajar, serta

³Khairil Yuliansyah, *Dayah dalam Perspektif Hasbi Amiruddin*, (Banda Aceh: Lembaga Studi Agama dan Masyarakat Aceh, 2022), h. 10-11.

⁴Teuku Zulkhairi, *Praktik Islam Wasathiyah di Institusi Pendidikan Dayah: Membendung sikap Radikal dalam Beragama*, (Banda Aceh, CV. Rumoh Cetak, 2023), h. 33-34

⁵Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007, Tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan Pasal 1 Ayat (4)*

pembentukan karakter santri secara menyeluruh. Dayah sebagai lembaga pendidikan tradisional berperan tidak hanya sebagai pusat pendidikan agama, tetapi juga sebagai ruang sosial yang harus dikelola melalui iklim organisasi yang suportif agar nilai-nilai moral dan spiritual dapat tumbuh dan berkembang secara optimal di antara para santri.⁶

Menurut Madhukar dan Sharm didalam Erika Setyanti Kusumaputri mendefinisikan iklim organisasi sebagai fungsi individu dan interaksinya dengan lingkungan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memfokuskan pada atribut organisasi, yang memiliki sikap-sikap, perasaan-perasaan, serta perilaku-perilaku, dan memberikan ciri khas pada kehidupan organisasi. Keberadaannya tidak dipengaruhi oleh persepsi dan pemahaman anggota organisasi. Konsepsi ini mengimplikasikan tingkatan tertentu, mengenai apa yang dikatakan, diyakini, dan keterbukaan yang terjadi antara anggota, komitmen dan motivasi, keberanian mengambil risiko, dan perilaku lain di organisasi. Lingkup definisi iklim organisasi ini membedakan iklim organisasi dengan budaya organisasi. Pada konteks proses organisasi, iklim berperan sebagai variabel mediator yang berdampak pada operasional organisasi. Iklim memiliki kekuatan mempengaruhi karena berdampak pada proses organisasi, seperti pemecahan masalah, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, pengendalian, dan proses belajar secara psikologis, kreativitas, motivasi dan komitmen.⁷

Iklim organisasi sebagai sistem sosial, dilihat dari istilah iklim psikologis, dimana anggota suatu organisasi hidup dalam lingkungan organisasi dan berinteraksi yang kemudian terbentuklah sistem sosial, dalam kehidupan dan perkembangannya iklim organisasi dipengaruhi oleh lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Anggota organisasi hidup dan berkembang bersama dengan perubahan lingkungannya, lingkungan sendiri terkadang tidak mudah diprediksi akan kemana arah perubahannya,

⁶Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan milenium III*, (Jakarta, Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan "KDT", 2012)

⁷Erika Setyanti Kusumaputri, *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*, (Yogyakarta, Penerbit Deepublish, 2021), h. 2-4

anggota organisasilah yang paling merasakan adanya perubahan dalam lingkungan organisasinya. organisasi selama ini dipandang unik, begitu uniknya iklim organisasi, menyebabkan setiap organisasi memiliki kondisi psikologis yang tidak sama. Beberapa organisasi dapat saja terlihat sibuk dan efisien, sementara organisasi lain tampak santai saja, atau sebagian lainnya cukup biasa-biasa, tetapi sebagian lainnya justru terlihat *rigid* (Kaku) dan dingin. Nuansa-nuansa psikologis seperti inilah yang dapat merefleksikan iklim dalam suatu organisasi. sekurangnya terdapat tiga pendekatan untuk menganalisis iklim organisasi yang dilihat sebagai karakteristik deskriptif organisasi yaitu sebagai berikut: (1) iklim organisasi bersifat relatif tetap selama satu periode, (2) iklim organisasi berbeda antara iklim organisasi satu dengan organisasi lainnya, (3) iklim organisasi merupakan sesuatu yang unik yang dapat dirasakan tetapi tidak dapat dilihat dan diraba, dan (4) iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi.⁸

Iklim organisasi yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai prestasi. Jika iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya: memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi), maka kita dapat mengharapkan tingkah laku ke arah tujuan yang tinggi. sebaliknya jika iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan kerja akan berkurang. iklim organisasi mempengaruhi perilaku pendidik yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi pendidikan, maka ada kontribusi yang positif atau baik agar dapat menghasilkan perilaku dan kinerja organisasi yang positif dan baik. Dapat dikatakan pula iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasanaan seluruh pelajar sehingga organisasi meningkat.⁹

⁸Fakhry Zamzam, Tien Yustini, *Iklim Organisasi Era Digital: Konseptual & Operasionalisasi*, (Yogyakarta, Penerbit Deepublisher, 2021), h. 69.

⁹Ahmad Rusdian, *Organisasi Lembaga Pendidikan*, (Bandung, Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN SGD & Pustaka Tresna Bhakti Press, 2021), h. 226.

Dayah Jeumala Amal sebagai salah satu dayah terkemuka di Aceh merupakan lembaga pendidikan Islam yang telah menerapkan sistem pengelolaan berbasis ISO dalam menjalankan aktivitas pendidikannya. Melalui sistem ini, pimpinan dayah mengatur seluruh proses organisasi berdasarkan standar operasional yang jelas, rencana kerja yang terukur, serta mekanisme evaluasi yang berkelanjutan. Penerapan ISO tersebut menjadi bagian dari strategi kepemimpinan dalam menciptakan iklim organisasi yang tertib, disiplin, dan mendukung suasana belajar yang kondusif bagi santri.

Berdasarkan observasi awal, lingkungan Dayah Jeumala Amal menunjukkan suasana yang relatif kondusif dan tertib. Interaksi antar santri berlangsung secara harmonis, dan kehidupan asrama berjalan sesuai dengan tata tertib yang telah ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa strategi pimpinan dayah dalam mengelola organisasi melalui pendekatan kepemimpinan yang humanis serta didukung oleh sistem manajemen berbasis ISO berkontribusi positif terhadap pembentukan iklim organisasi di lingkungan dayah.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada kajian mengenai strategi pimpinan Dayah Jeumala Amal dalam mewujudkan iklim organisasi yang kondusif melalui penerapan sistem manajemen mutu berbasis ISO. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana kepemimpinan dayah mengintegrasikan nilai-nilai keislaman, pendekatan musyawarah, serta sistem manajemen modern dalam menciptakan suasana kehidupan dayah yang harmonis dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pimpinan dayah dalam membangun hubungan interpersonal dan kebersamaan antar warga dayah dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya?
2. Bagaimana pimpinan dayah dalam mengimplementasi kedisiplinan dan kepatuhan terhadap tata tertib sebagai upaya pembinaan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya?

3. Bagaimana kendala yang dihadapi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pimpinan dayah dalam membangun serta mengembangkan hubungan interpersonal dan kebersamaan antar warga dayah guna menciptakan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pimpinan dayah dalam pengimplementasian kedisiplinan serta meningkatkan kepatuhan terhadap tata tertib sebagai bagian dari pembinaan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai kendala yang dihadapi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Secara umum terdapat beberapa manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang Manajemen Pendidikan Islam dan kepemimpinan organisasi, khususnya dalam konteks dayah. Selama ini, studi tentang kepemimpinan dayah seringkali lebih fokus pada aspek keilmuan atau spiritual. Penelitian ini akan secara spesifik mengkaji dimensi strategis pimpinan dalam mengelola dinamika sosial dan psikologis santri untuk menciptakan iklim yang kondusif. Hasil dari penelitian ini juga dapat memberikan perspektif baru tentang bagaimana teori-teori kepemimpinan dapat diaplikasikan dan diadaptasi dalam lingkungan pendidikan keagamaan seperti dayah, serta bagaimana strategi tersebut berkorelasi dengan kondisi iklim organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi dayah, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau model bagaimana dayah atau lembaga pendidikan berasrama lain yang berupaya membangun iklim organisasi yang positif. Strategi yang teridentifikasi di dayah Jeumala Amal bisa menjadi inspirasi dan panduan praktis dalam merumuskan pendekatan kepemimpinan yang efektif sesuai dengan nilai-nilai dan karakteristik lingkungan pendidikan Islam.
- b. Bagi pimpinan dayah, penelitian ini menjadi penyediaan analisis komprehensif mengenai strategi kepemimpinan yang telah diterapkan dan dampaknya terhadap iklim organisasi dayah. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi pimpinan dayah atau lembaga pendidikan Islam lainnya untuk mengevaluasi, mengoptimalkan, dan menyempurnakan strategi mereka dalam menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang kondusif, harmonis, dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan dayah.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, memberikan dasar dan inspirasi bagi penelitian-penelitian lanjutan mengenai strategi kepemimpinan dan iklim organisasi di lingkungan pendidikan Islam atau lembaga pendidikan berasrama lainnya, dengan potensi untuk mengembangkan model atau intervensi yang lebih spesifik.

E. Defenisi Operasional

Definisi operasional ini dibuat untuk memberikan pemahaman yang jelas dan keseragaman dalam penelitian, sehingga memudahkan dalam memahami istilah-istilah yang dipakai serta cara pengukurannya.

1. Pimpinan dayah

Menurut Mujamil Qomar didalam Hariyanto, Kiai adalah gelar yang diperuntukkan kepada seorang pendiri dan pemimpin suatu pondok pesantren. Kiai memiliki peran sebagai pendidik di samping itu juga berperan sebagai pemegang kendali dalam manajerial pesantren. Bentuk

dan tradisi keanekaragaman pesantren merupakan efek dari kecenderungan Kiai sebagai individu.

Sebutan Kiai dalam setiap daerah terdapat perbedaan, bergantung daerah tempat tinggalnya. Pada masyarakat Jawa disebut Kiai, sementara di dalam budaya Sunda disebut Ajengan, di daerah Aceh dipanggil Tengku, sedangkan Sumatera disebut Syaikh, pada masyarakat Minangkabau dijuluki Buya, sementara di NTB dan Kalimantan dipanggil Tuan Guru.¹⁰ Di Aceh, pemimpin atau pendiri pondok pesantren disebut Tengku. Dayah merupakan istilah lokal untuk pesantren dengan fungsi dan peran serupa dalam pendidikan Islam. Meskipun berbeda nama, dayah dan pesantren memiliki esensi yang sama, demikian pula peran Tengku sama dengan Kiai di pesantren Jawa atau Ajengan di Sunda sebagai pemimpin dan pengelola lembaga.

2. Dayah

Dayah dalam bahasa Aceh merupakan istilah untuk lembaga yang dikenal dengan nama pesantren di Jawa dan seluruh Indonesia. Kata dayah, juga sering diucapkan *deyah* oleh masyarakat Aceh Besar, yang berasal dari bahasa Arab *Zawiyah*. Istilah *Zawiyah*, yang secara literal bermakna sebuah sudut, diyakini oleh masyarakat Aceh pertama kali digunakan sebagai sudut Masjid di Madinah ketika Nabi Muhammad berdakwah pada masa awal Islam.¹¹

3. Iklim Organisasi

Menurut Mill dalam Timpe menyatakan iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan

¹⁰Hariyanto, *Pesantren: Kiai, Kepeimpinan dan Tradisi*, (Malang, PT. Literasi Nusantara Abadi Group, 2023), h. 66-67.

¹¹Zulkifli Abdurrahman Usman, (2024). "Teori Signifikan Dayah M. Hasbi Amiruddin". *Journal of Social Studies Research*, 1(2), 34, <https://ejurnalunsam.id/index.php/JSSSR/article/view/10381>

tersebut dan di perlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka.¹²

F. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dengan adanya harapan agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus pada suatu permasalahan dan menghasilkan penelitian yang baru serta agar dapat memetakan keadaan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Maka peneliti harus melakukan penelitian terdahulu dengan topik penelitiannya yang sejenis. Selesai berdasarkan hal tersebut, kemudian peneliti melakukan tinjauan pustaka terhadap hasil penelitian sebelumnya dan hasil akan diuraikan sebagai berikut:

Penelitian Ini dilakukan oleh Miftahul Afkarina, Dhevin MQ Agus Puspita W, yang berjudul "*Building Organizational Culture in Islamic Education with Collaborative Leadership as the Key*" (Membangun Budaya Organisasi dalam Pendidikan Islam dengan Kepemimpinan Kolaboratif sebagai Kunci), dari jurnal AFRIKANA: Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. 8 No. 1, 2023. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui studi pustaka, yaitu mengkaji dan mensintesis temuan-temuan dari penelitian dan teori-teori yang ada pada karya-karya ilmiah terdahulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif merupakan pilihan yang layak untuk mengembangkan budaya pendidikan islam. Dengan semakin beragamnya pendidikan islam di Indonesia, gaya kepemimpinan yang diterapkan haruslah terintegrasi dengan nilai-nilai islam. penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman bahwa penerapan kepemimpinan kolaboratif dalam pendidikan islam memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih inklusif dan bermakna, dengan nilai-nilai islam seperti ta'aun (saling

¹²A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Elek Media Koputindo, 2001), h. 56.

membantu), syura (musyawarah), dan ukhuwah (persaudaraan) yang mendukung prinsip-prinsip kepemimpinan kolaboratif.¹³

Penelitian ini dilakukan oleh Analisna, Uswatun Umi Zarhasis, Ramdani Mubarak, Roihan Sadad, yang berjudul "Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Iklim Sekolah di Lembaga Pendidikan Dasar", dari jurnal *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 01, No. 01, Mei 2023. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasilnya yaitu: dalam mengelola iklim sekolah, kepala sekolah merumuskan nilai-nilai etika, membangkitkan semangat, menyesuaikan tujuan sekolah, memupuk komitmen, saling menghormati dan percaya, kerjasama. kemudian, strategi kepala sekolah dalam mengelola iklim sekolah dilakukan dengan memberikan keteladanan, meningkatkan motivasi, meningkatkan kedisiplinan, dan komitmen. Sementara tantangan dalam pengelolaan iklim sekolah yaitu ketidak hadiran, kesesuaian latar belakang pendidikan guru, dan komunikasi antara orang tua dan guru dalam proses pembelajaran.¹⁴

Penelitian ini dilakukan oleh Akbariah Rahmah, Muhammad Kristiawan, Destiniar, yang berjudul "*The influence of principal leadership and organizational climate on teacher performance*" (Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru, dari jurnal *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, Vol. 6, No. 1, 2021. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22.0 for Windows. hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kesimpulan penelitian ini adalah untuk meningkatkan

¹³Afkarina, M., & Puspita W, D. M. A. (2023). "Building Organizational Culture in Islamic Education with Collaborative Leadership as the Key". *AFKARINA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 8(1), 46–57. <https://doi.org/10.33650/afkarina.v8i1.9312>

¹⁴Analisna, A., Umi Zarhasih, U., Mubarak, R., & Sadad, R. (2023). "Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Iklim Sekolah Di Lembaga Pendidikan Dasar". *An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 65–75. <https://doi.org/10.55799/annadzir.v1i01.246>

kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi yang baik sangat dibutuhkan.¹⁵

Penelitian ini dilakukan oleh Abdul Kadir, Umiarso, yang berjudul "*The Effectiveness of Leadership, Coaching Systems, and Organizational Climate on the Work Effectiveness of Boarding School Caregivers*" (Efektifitas Kepemimpinan, Sistem Pembinaan, dan Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Pengasuh Sekolah Asrama), dari *International Journal of Instruction*, Vol. 16, No. 3, 2023. Penelitian eksploratif ini menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial. Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur untuk mengetahui korelasinya dengan menggunakan program statistik SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan Islam dapat meningkatkan efektivitas kerja pengasuh. Perbaikan sistem pembinaan dapat meningkatkan efektivitas kerja pengasuh. Iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pengasuh. Peningkatan kepemimpinan Islam dapat meningkatkan iklim organisasi. Perbaikan sistem pembinaan dapat meningkatkan iklim organisasi. Kepemimpinan Islam dapat meningkatkan sistem pembinaan. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pengasuh pesantren dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan Islam, sistem pembinaan, dan iklim organisasi yang baik.¹⁶

Penelitian ini dilakukan oleh Binti Nasukah, Mujamil Qomar, Agus Eko Sujianto, yang berjudul "*Strategic Leadership as the Primary Force of Islamic Boarding School for Sustainability*" (Strategi Kepemimpinan sebagai Kekuatan Utama Pesantren untuk Keberlanjutan), dari *International Journal of technology and Education Research*, Volume 01, Issue 01, 2023. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menemukan empat langkah strategis yang diambil pemimpin dalam upaya: (1) menciptakan dan

¹⁵Rahmah, A., Kristiawan, M., & Destiniar, D. (2021). "The influence of principal leadership and organizational climate on teacher performance". *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(1), 229. <https://doi.org/10.29210/021045jpgi0005>

¹⁶Kadir, A., & Umiarso. (2023). "The Effectiveness of Leadership, Coaching Systems, and Organizational Climate on the Work Effectiveness of Boarding School Caregivers". *International Journal of Instruction*, 16(3), 655–676. <https://doi.org/10.29333/iji.2023.16335a>

mengomunikasikan visi, (2) membangun kompetensi inti, (3) manajemen struktur budaya secara efektif, (4) ikatan komunitas.¹⁷

Dapat disimpulkan dari beberapa kajian penelitian terdahulu bahwa kepemimpinan berperan besar dalam menciptakan iklim organisasi yang sehat dan efektif, baik diskeolah maupun dayah. Namun, masih terdapat celah penelitian terkait bagaimana strategi pimpinan dayah sebagai lembaga pendidikan islam tradisional berasrama yang secara nyata mengelola dinamika sosial santri dalam rangka mewujudkan iklim organisasi yang harmonis, kondusif, dan bernuansa islami. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menyempurnakan kajian terdahulu dengan menitik beratkan pada konteks dayah di Aceh, khususnya Dayah Jeumala Amal, yang memiliki nilai-nilai lokal dan struktur sosial tersendiri. Fokus penelitian terhadap strategi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi tidak hanya memperhatikan dimensi teoritis, namun juga mengkaji praktik nyata dan tantangan di lapangan, penelitian ini dengan harapan dapat memberikan kontribusi baru dalam khazanah manajemen pendidikan Islam, Khususnya terkait strategi kepemimpinan dayah.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab, yaitu: Bab I Pendahuluan, Bab II Landasan Teori, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Bab V Penutup yang memuat kesimpulan dan saran terkait strategi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal. Faktor yang disajikan didalam skripsi ini dapat dilihat pada sistem penelitian berikut:

BAB I Pendahuluan, merupakan bab pendahuluan yang memuat latar belakang masalah mengenai strategi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal. Bab ini juga menguraikan rumusan

¹⁷Qomar, M., & Sujianto, A. E. (2023). "Strategic Leadership as the Primary Force of Islamic Boarding School for Sustainability". *International Journal of Technology and Education Research*, 01(01), 141–152. <https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJETER/article/view/265%0Ahttps://e>

masalah yang berisi pokok-pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian, tujuan penelitian yang dirumuskan untuk menjawab rumusan masalah, serta manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Selain itu, pada bab ini disajikan kajian penelitian terdahulu dan kajian pustaka yang relevan sebagai dasar teoritis dan pendukung penelitian dalam melakukan pengamatan di lapangan.

BAB II Landasan Teori, memuat kajian teoritis yang digunakan sebagai kerangka berpikir peneliti. Pembahasan dalam bab ini meliputi konsep strategi pimpinan dayah, kepemimpinan dayah, iklim organisasi, dimensi dan faktor iklim organisasi, serta strategi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi di lingkungan pendidikan Islam, khususnya dayah.

BAB III Metode Penelitian, menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan subjek penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta uji keabsahan data guna menjamin keakuratan dan kredibilitas hasil penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, memaparkan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan serta pembahasan dan analisis data berdasarkan temuan-temuan penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah mengenai strategi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal.

BAB V Penutup, merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang diberikan oleh peneliti kepada pimpinan dayah dan pihak terkait. Saran tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, acuan, dan perbaikan dalam upaya mewujudkan serta mempertahankan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Strategi Pimpinan Dayah

1. Pimpinan Dayah

Kata pimpinan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan hasil memimpin; bimbingan; tuntutan.¹⁸ Sedangkan Menurut Suradinata, pimpinan merupakan orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Menurut Winardi pimpinan merupakan individu yang memiliki program/rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti. Dengan demikian yang dimaksud pimpinan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.¹⁹

Kepemimpinan Pesantren/Dayah tentu masih berafiliasi dengan sistem ketradisionalannya, misalnya kharisma kepemimpinan yang membuat para pengikut sulit untuk menyangkal atau membantah setiap titah maupun pendapat pemimpinnya. Namun, hal ini bukan berarti bernuansa negatif, melainkan lebih pada upaya mengefektifkan segala urusan. Sementara itu, potensi yang didapat dalam model kepemimpinan tersebut adalah kemampuannya untuk merespons permasalahan dan mengatasi, atau setidaknya meminimalisir, konflik internal dalam suatu tatanan organisasi, baik di wilayah internal maupun eksternal.²⁰

Pemimpin merupakan individu dengan kemampuan-kemampuan khusus yang dimiliki dengan tanpa adanya proses pengangkatan resmi dan dia memiliki kemampuan untuk mempengaruhi individu lain yang di pimpin, untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan secara bersama-sama yang

¹⁸Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa), *KBBI Daring Edisi III 2012-2025*.

Diakses pada tanggal 21 Januari 2026 dari situs: <https://kbbi.web.id/pimpinan>

¹⁹Nur Fazilah dan Anton Widiyanto, "Peran Kepemimpinan Pimpinan Dayah dalam Membentuk akhlak Santri di Dayah Raudhatul Qur'an Tungkop". *Jurnal of Islamic Education*, Vol. 2, No. 2, 182-200, 2019.

²⁰Agus Suryadi, Abd Mukti, Amiruddin Siahaan, *Kepemimpinan Tgk. H. Syarifuddin, M.A.*, (Medan: Umsupress, 2020), h. 17

tararah pada suatu pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Terry didalam Hariyanto menjelaskan kepemimpinan sebagai suatu hubungan antara orang sebagai pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk melakukan kerja bersama dengan sukarela dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan yang dicita-citakan pemimpin. Istilah kepemimpinan pesantren berbeda-beda di setiap daerah, tergantung tradisi lokal, seperti Kiai di Jawa, Ajengan di Sunda, Tengku di Aceh, Buya di Minangkabau, dan Tuan Guru di Kalimantan dan NTB. Istilah-istilah ini merujuk pada peran pemimpin pondok pesantren atau dayah, yang tidak hanya berfungsi sebagai pendidik spiritual tetapi juga sebagai pengelola dan pengambil keputusan strategis dalam mengelola lembaga.²¹

Menurut Abdullah Syukri didalam Mukhtar dkk., pimpinan dayah adalah kiai yang mengatur, mengendalikan, menggerakkan, dan menggiatkan keseluruhan totalitas pesantren/ dayah, baik keluar atau kedalam. sebab nilai yang ditimbulkan oleh kegiatan para santri, guru, dan segenap warga dayah didasari oleh jiwa dan falsafah hidup pesantren/ dayah yang mendidik. pemimpin yang ideal di pesantren/ dayah adalah pemimpin yang dapat menyelaraskan antara fungsi manajer yang kuat dengan kuatnya fungsi leader, yaitu pemimpin yang mamapu mengatasi perubahan dan memahami terhadap perubahan di masa depan (future). Lembaga pendidikan termasuk dayah membutuhkan seorang pemimpin, sebab pemimpin yang mennetukan arah kebijakan organisasi. dalam mengelola lembaga pendidikan tidak terlepas dalam suatu bidang kajian ilmu yaitu ilmu manajemen. Oleh sebab itu pemimpin pesantren harus mampu berfungsi sebagai seorang manajeral mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian.²²

²¹Hariyanto, *Pesantren Kiai...*, h. 16.

²²Mukhtar, Risnita, Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, *Pesantren Efektif: Model Teori Integratif Kepemimpinan – Komunikasi - Konflik Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), h. 52-53

Gelar Teungku (atau Tengku) merupakan sebutan untuk pemimpin atau pendiri dayah di Aceh yang berperan sebagai tokoh pendidikan sekaligus pengawal nilai-nilai syariat Islam dalam masyarakat. Posisi Teungku tidak hanya sebatas sebagai pendidik, tetapi juga pengelola dan pengambil keputusan dalam manajemen dayah. Dalam masyarakat Aceh teungku merupakan sosok pemimpin yang memiliki kekuasaan informal yang masih diidolakan. Melalui kepemimpinan yang dijalankannya masyarakat masih mempercayainya, sebab beberapa dari mereka masih mampu menjaga marwa ke'tungku'an. Sebagai pewaris nabi, teungku dayah mewarisi ketulusan dan kesuciannya sehingga dipandang sebagai entitas mulia yang mampu menghubungkan manusia dengan Allah Swt melalui doa-doa yang dipanjatkan oleh teungku. Melalui peran penghubung ini masyarakat Aceh sangat bergantung pada teungku dayah.²³

Dari beberapa defenisi tersebut dapat dipahamai Kepemimpinan dalam pesantren atau dayah pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh tradisi, di mana peran pemimpin tidak hanya sebatas pengelola lembaga, tetapi juga sebagai figur kharismatik yang dihormati serta dipercaya oleh masyarakat. Pemimpin pesantren disebut dengan berbagai istilah sesuai daerah, seperti kiai, ajengan, teungku, buya, atau tuan guru, yang semuanya merujuk pada sosok sentral dalam pendidikan dan pengambilan keputusan strategis. Kepemimpinan ini berfungsi ganda, yakni spiritual yang menekankan pada pembinaan akhlak serta kedekatan dengan Allah Swt, sekaligus manajerial yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian lembaga.

Konsep kepemimpinan dalam Islam berakar pada ajaran Al-Qur'an, salah satunya tercermin dalam Surah Al-Baqarah ayat 30 yang menjelaskan penetapan manusia sebagai khalifah di bumi, yang berbunyi sebagai berikut:

²³Firdaus, "Peran Organisasi Teungku dayah Dalam Implementasi Syariat Islam di aceh", *Disertasi*, (UIN Sumatera Utara, 2019), h. 38.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙۙۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗۙۙ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sebenarnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”²⁴

Kepemimpinan dalam Islam menekankan nilai kesetiaan, integritas, dan kejujuran sebagai prinsip fundamental yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemahaman terhadap konsep kepemimpinan dalam Al-Qur’an diharapkan dapat mendorong umat Muslim untuk menjalankan peran kepemimpinan secara bertanggung jawab dan memberikan kemaslahatan bagi masyarakat. Sebagai khalifah di bumi, manusia diberi kebebasan untuk mengelola sumber daya alam dengan tetap menjunjung tanggung jawab moral dan sosial, guna mewujudkan keadilan, keberlanjutan, serta kesejahteraan bersama.²⁵

Kepemimpinan dalam pendidikan mempunyai figur tersendiri dibandingkan dengan kepemimpinan pada umumnya. Ini mempunyai makna bahwa pemimpin pendidikan harus mampu mengedepankan uswah hasanah (teladan yang baik), berjiwa penuh kasih sayang, dan bijaksana. Tingkah laku pemimpin pendidikan tidak hanya mendapat evaluasi dari atasan, tetapi juga menjadi penilaian masyarakat. Mempertimbangkan idealisme kepemimpinan yang ingin diraih lembaga pendidikan, sebaiknya mengacu pada tingkah laku dan sifat Nabi Muhammad Saw. yang dapat

²⁴Departemen Agama R.I., Al-Qur’an dan Terjemahannya, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2020), h. 6.

²⁵Reni Rochaeni, Raffly Gilang Ramadhan, Lulu Khulwatul Jannah Asrin, Karakteristik Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Qur’an Surat Al-Baqarah Ayat 30, *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, Vol. 3, No. 4, Desember 2024, h. 2801-2809.

dijadikan barometer oleh semua lembaga pendidikan, yaitu shidik (jujur), amanah (terpercaya), tabligh (komunikatif), dan fathonah (cerdas).²⁶

Pendidikan Islam didefinisikan sebagai bimbingan jasmani dan rohani berbasis hukum-hukum agama Islam untuk membentuk kepribadian utama sesuai ukuran Islam. Tujuan utamanya adalah menciptakan insan paripurna yang mampu mempertanggung jawabkan rahasia Allah SWT. Pendidikan Islam berupaya mengembangkan potensi fitrah manusia secara menyeluruh, mencakup seluruh aspek kepribadian.²⁷

Hal ini sejalan dengan perjanjian antara manusia dan Allah, sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an (Q.S. Az-Zariat: 56):

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: *Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku.*²⁸

Berdasarkan uraian tersebut, kepemimpinan dayah dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang menjalankan tanggung jawab keagamaan sekaligus pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, pimpinan dayah memiliki peran penting dalam mengarahkan lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan yang berorientasi pada pembentukan insan berakhlak dan bertanggung jawab.

2. Peran dan Strategi Pimpinan dayah

Para pemimpin memikul tanggung jawab yang berat dan memainkan peran penting dalam manajemen, oleh karena itu mereka harus memiliki kebijaksanaan dan keterampilan dalam membuat inovasi untuk keberhasilan pekerjaan mereka. Selanjutnya kepemimpinan pondok pesantren merupakan suatu fungsi manajerial yang menunjukkan aktifitas utama yang dilakukan oleh kelompok pimpinan, yang termasuk kelompok

²⁶Neliwati, *Pondok Pesantren Modern: Sistem Pendidikan, Manajemen, dan Kepemimpinan*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2019), h.75.

²⁷Zainal Arifin, *Pendidikan Islam: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 12-13.

²⁸Departemen Agama R.I., *Al-Qur'an dan ...*, h. 523.

pimpinan didalam sebuah lembaga pondok pesantren yakni pengasuh (Kyai), pengurus dan semua yang terkait dengan otoritas pengambilan sebuah kebijakan lembaga pondok pesantren.²⁹

Menurut Robbins didalam A. Rusdiana menyatakan bahwa peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan berkaitan dengan tugas seorang dalam kedudukan pada suatu unit sosial. Mengacu kepada Burt Nanus yang mengatakan bahwa peran kepemimpinan utama yang efektif, yaitu: sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Dalam keempat peran ini sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan. Keempat peran kepemimpinan ini sama pentingnya untuk mencapai keberhasilan, dalam menjalankan peran tersebut, kepemimpinan dijalankan dengan dukungan kemampuan, sifat, dan kepribadian pemimpin untuk mempengaruhi.³⁰

Pimpinan dayah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dayah. Dalam tradisi pendidikan dayah, pimpinan dayah berperan sebagai penentu kebijakan terutama berkaitan dengan pembelajaran aktivitas dayah.³¹

Peran Kiai sangat strategis di pesantren. Sebagai orang tua kedua siswa, beliau mengontrol perilaku, dan cara-cara yang dilakukan Kiai membentuk karakter kemandirian, kejujuran, kesabaran, dan keikhlasan pada santri. menurut zamaksyari Dhofier terdapat beberapa peran pimpinan pesantren yaitu: sebagai guru ngaji, tabib, imam, pengasuh dan pembimbing santri, motivator agar dapat menumbuhkan motivasi bagi snatri untuk berprestasi di pesantren, sebagai orang tua kedua bagi santri.³²

²⁹Saeful Kurniawan, *Manajemen Pondok Pesantren dalam Pembinaan Umat*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2018), h. 9-10.

³⁰A. Rusdian (peny.), *Manajemen kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Program Pasca sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2019), h.28.

³¹Murni, Salman, Muhammad Furqan, "Strategi Pimpinan Dayah dalam Mendorong Kewirausahaan Santri Dayah Salafiyah di Aceh". *Jurnal Pendidikan dan teknologi Indonesia (JPTI)*, Vol. 4, No. 9, September 2024, h. 147-160.

³²Nur Khasan, "Peran Pimpinan Ponndok pesantren Terhadap Pembentukan Karakter Santri", Tesis, (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), 2023), h. 21 - 23

Strategi adalah sebuah rencana, serangkaian tindakan yang direncanakan secara sadar, pedoman (atau serangkaian instruksi) untuk menangani suatu situasi. Berdasarkan definisi ini, strategi memiliki dua karakteristik penting: strategi dibuat sebelum tindakan yang akan diterapkan, dan strategi dikembangkan secara sadar dan terencana. Strategi adalah sebuah posisi khususnya cara untuk menempatkan suatu organisasi dalam suatu “lingkungan”. Dengan definisi ini, strategi menjadi kekuatan penengah, atau “kesesuaian”, antara organisasi dan lingkungan, yaitu antara konteks internal dan eksternal. Menurut Glueck, Strategi adalah rencana terpadu, komprehensif, dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan dan dirancang untuk memastikan bahwa tujuan dasar perusahaan tercapai melalui proses implementasi yang tepat.³³

Strategi dapat diartikan sebagai seni membuat pilihan cerdas, seorang pemimpin perlu membuat pilihan cerdas dengan menjadikan strategi harus menjadi proses penemuan, bagian dari evaluasi diri dan proses perbaikan diri. Strategi juga dimaksudkan sebagai suatu perencanaan yang memiliki skala dan memiliki suatu orientasi pada jangkauan luas dimasa yang akan datang, disamping itu juga diputuskan dengan sedemikian rupa sehingga dapat memungkinkan perjalanan organisasi dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya yang seluruhnya ditujukan pada optimalisasi untuk pencapaian tujuan.³⁴

Sebagai upaya untuk melaksanakan fungsi kepemimpinan, maka Kiai sebagai pimpinan pondok pesantren dapat menggunakan strategi untuk mencapai beberapa tujuan yang dinginkannya, sebagaimana yang dijelaskan oleh B. Davies dan B J Davies didalam Hariyanto sebagai berikut:

³³Shafal Nagpal., *Perkembangan Pemikiran, Prinsip, dan Jenis-Jenis Manajemen*, 2009. Diakses pada tanggal 03 Januari 2026 dari situs <https://ebooks.inflibnet.ac.in/hrmp02/chapter/strategy-and-matrixes/>

³⁴Hariyanto, *Pesantren: Kiai, kepemimpinan dan Tradisi*, (Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023), h. 44-49.

- a. Melakukan keputusan strategis.
- b. Membuat dan mensosialisasikan visi masa depan.
- c. Meningkatkan kemampuan dan kapabilitas.
- d. Memperkuat struktur, proses dan pengendalian organisasi.
- e. Menata berbagai lini, sub dalam organisasi.
- f. Mempersiapkan dan memperkuat generasi pemimpin setelahnya.
- g. Menjaga dan mengembangkan budaya organisasi dengan efektifitas.
- h. Memasukkan sistem nilai etika kedalam budaya.³⁵

Secara konseptual, peran pimpinan dayah dipahami sebagai seperangkat perilaku, fungsi, dan tanggung jawab yang melekat pada pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan dayah. Peran dan strategi pimpinan dayah dipandang sebagai faktor yang memengaruhi pengelolaan dayah secara menyeluruh, baik dalam aspek pembelajaran, pembinaan karakter santri, pengelolaan organisasi, maupun pembentukan budaya dan iklim organisasi dayah.

3. Pimpinan Dayah dalam Membangun Hubungan Interpersonal dan Kebersamaan

Hubungan interpersonal adalah proses komunikasi antara dua orang atau lebih yang berperan penting dalam perkembangan kepribadian, kognitif, dan sosial individu. Melalui interaksi, seseorang dapat memahami perbedaan dan persamaan dengan orang lain. Komunikasi memungkinkan individu mengekspresikan serta memahami gagasan dan perasaan, sekaligus membentuk hubungan sosial yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat.³⁶

Hubungan interpersonal yang efektif dibangun atas dasar pemenuhan kebutuhan yang saling menguntungkan antar individu yang terlibat. Setiap pihak dalam hubungan ini memiliki ekspektasi timbal balik dan berusaha memenuhinya dengan cara masing-masing. Kunci

³⁵Hariyanto, *Pesantren: Kiai...*, h. 44-49.

³⁶Siti Rahmi, *Komunikasi Interpersonal dan Hubungannya dalam Konseling*, (Banda Aceh, Syiah Kuala University Press, 2021), h. 13-16

keberhasilan hubungan interpersonal terletak pada klarifikasi ekspektasi yang jelas dari komunikator, sehingga masing-masing individu dapat mengarahkan perilaku dan tindakan sesuai dengan kebutuhan serta harapan pihak yang berhubungan.³⁷

Menurut Argyle didalam Suyono Thamrin mendefinisikan hubungan interpersonal sebagai proses sosial yang tidak hanya melibatkan pertukaran informasi, tetapi juga pembentukan ikatan emosional, rasa saling percaya, dan komitmen terhadap keberhasilan kolektif. Dengan demikian, hubungan interpersonal dalam konteks organisasi bukan sekedar aktivitas komunikasi, melainkan suatu mekanisme sosial yang berperan menjaga keberlangsungan kerja sama dan efektivitas organisasi.³⁸

Komunikasi juga berfungsi untuk membangun dan memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi. Menurut Rahmawati didalam Ahmad Ridani dan Sudadi menyatakan bahwa hubungan interpersonal yaitu hubungan yang baik antara guru, siswa, serta antara orang tua dan sekolah, yang dapat meningkatkan suasana belajar yang positif. Melalui komunikasi yang terbuka dan empatik, individu dalam organisasi dapat merasa dihargai dan didengar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Menurut Widodo didalam Ahmad Ridani dan Sudadi menyatakan bahwa hubungan yang baik antara guru, siswa, dan orang tua akan menciptakan suasana belajar yang positif dan mendukung. melalui koordinasi mereka dapat saling menghargai dan memahami peran masing-masing.³⁹

Komunikasi interpersonal pada dasarnya muncul dari kebutuhan alami manusia untuk berinteraksi dan menjalin kedekatan dengan sesama. Setiap individu secara sadar berupaya memenuhi kebutuhan kerjasama

³⁷Edi Harapan, Syarwani Ahmad, *Komunikasi Antarpribadi: Perilaku Insani dalam Organisasi Pendidikan*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016), h. 153.

³⁸Suyono Thamrin, *Dari Komitmen Menuju Organisasi Unggul: Strategi Efektif Mewujudkan Organisasi yang Tangguh dan Inovatif*, (Jawa Timur, CV Global Kreatif Media, 2025), h. 142.

³⁹Ahmad Ridani, Sudadi, *Buku Referensi Komunikasi Pendidikan*, (Palembang, Bening Media Publishing, 2024), h. 84-87.

melalui komunikasi yang efektif, yang menjadi fondasi utama hubungan interpersonal yang harmonis. Komunikasi ini tidak terbatas pada lingkup keluarga, tetapi juga terjadi di ruang lingkup yang lebih luas seperti tempat kerja atau sekolah. Komunikasi interpersonal merupakan elemen kunci dalam membentuk iklim organisasi yang kondusif, yang dapat diukur dari pencapaian tujuan organisasi secara nyata.⁴⁰

Berdasarkan uraian tersebut, strategi kepemimpinan berperan penting dalam membentuk iklim organisasi melalui pola hubungan interpersonal dan komunikasi yang efektif antar warga dayah. Hubungan interpersonal yang harmonis, didukung oleh komunikasi yang terbuka dan empatik, menciptakan suasana kerja dan belajar yang kondusif serta meningkatkan keterlibatan anggota organisasi.

4. Pimpinan Dayah dalam Menanamkan Kedisiplinan dan Kepatuhan terhadap Tata Tertib

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi anggota kelompok agar bersedia bekerja sama mencapai tujuan bersama melalui tindakan terarah. Konsep teoritis ini bersifat universal, namun dalam konteks dayah memiliki keunikan yang khas. Berbeda dengan kepemimpinan pada umumnya, efektivitas kepemimpinan kiai lebih ditentukan oleh kedalaman ilmu agama Islam, ketaatan kepada Allah SWT., integritas moral yang tinggi, kepedulian dan kearifan, serta kebijaksanaan yang adil, tulus, dan penuh hormat. Unsur-unsur spiritual dan moral ini menjadi fondasi utama yang membedakan kepemimpinan pesantren dari organisasi sekuler lainnya.⁴¹

Disiplin adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, norma, dan tata tertib yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, disiplin mencakup kemampuan individu untuk

⁴⁰Ade Ifroh Qolbi, Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklim Organisasi di SDN 034 Samarinda, *Journal Ilmu Komunikasi*, Vol. 1, No. 1, 2013, h. 23.

⁴¹Syaiful sagala, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Pondok Pesantren, *Journal Tarbiyah*, Vol. 22, No. 2, Juli-Desember 2015, h. 216-219.

mengendalikan diri, mematuhi peraturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Disiplin berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan berkembang, serta membantu individu mencapai tujuan pribadi dan sosial. Salah satu aspek utama dalam pendidikan di pesantren adalah penerapan kedisiplinan. Kedisiplinan ini tidak hanya berlaku dalam hal akademik, tetapi juga dalam aspek ibadah dan kehidupan sehari-hari. Kepemimpinan di pesantren memiliki peranan kunci dalam menciptakan budaya disiplin ini. Kiai sebagai pemimpin pesantren biasanya menjadi figur sentral yang memberikan teladan dan arahan kepada santri dalam berperilaku disiplin. Melalui metode pendidikan yang khas, kepemimpinan pesantren diharapkan mampu membentuk santri yang tidak hanya memiliki kecakapan akademik, tetapi juga disiplin dalam kehidupan sehari-hari.⁴²

Disiplin merupakan kesadaran intrinsik yang mendorong individu untuk mematuhi peraturan dan norma hukum yang berlaku dalam suatu lingkungan. Dalam konteks pondok pesantren atau asrama, pembentukan disiplin santri tidak bertujuan untuk membatasi kebebasan, melainkan untuk membentuk generasi muda yang bertanggung jawab dan mampu menghadapi serta menyelesaikan berbagai permasalahan kehidupan secara mandiri.

Dalam bidang pendidikan, pemimpin harus dapat memberi pengaruh sebagai figur teladan bagi masyarakat yang dipimpinnya, disamping itu perlu menguasai strategi kepemimpinan dalam berbagai kondisi normal atau dalam berbagai situasi praktik dilapangan. Maka seorang pemimpin harus memiliki bekal kepemimpinan cukup berupa kemampuan teoritis dan pengakuan resmi yang bersifat eksternal, baik yang dibawa sejak lahir maupun yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman kepemimpinan yang telah digelutinya, sehingga akan

⁴² Fakhruddin Lahmuddin, Upaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Disiplin Santri pada pesantren Sulaimaniyah Sultan Selahaddin, *Al-Ukhwah: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 4, No. 2, Desember 2025, h. 131.

melahirkan aura kepemimpinan yang cakap dan terampil karena didasari pengetahuan dan pengalaman.⁴³

Berdasarkan uraian tersebut, kepemimpinan kiai yang berlandaskan keteladanan moral dan spiritual serta penerapan disiplin yang konsisten berperan penting dalam membentuk iklim organisasi dayah yang kondusif. Melalui strategi kepemimpinan yang mampu membangun kebersamaan, menanamkan kepatuhan terhadap tata tertib, dan mengelola dinamika kehidupan dayah, pimpinan dayah menjadi faktor utama dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Istilah "iklim" paling sering dikaitkan dengan studi meteorologi, dan lebih khusus bertujuan untuk mengamati, menggambarkan, dan mengukur berbagai karakteristik fisik atmosfer seperti curah hujan, suhu, perubahan musim dan sebagainya. Ketika istilah "iklim" ditransplantasikan ke dalam konteks organisasi, hal tersebut menjadi lebih kompleks karena tidak begitu mudah untuk diamati dan diukur dan terus berubah karena hal tersebut tidak selalu bertahan lama.⁴⁴

Robbins mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relatif dapat diidentifikasi, relatif bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pengertian organisasi menurut Blanchard Kneth and Hersey Paul adalah suatu sistem sosial yang terdiri atas sub sistem manusia, sub sistem teknologi, sub sistem informasi, dan sub sistem administrasi. Dari pendapat ahli tersebut, dapat dijelaskan bahwa

⁴³Nur Fazillah, Anton Widyanto, Peran Kepemimpinan Pimpinan Dayah dalam Membentuk Akhlak Santri di Dayah Raudhatul Qur'an Tungkop, Dayah: Journal of Islamic Education, Vol. 2, No. 2, 2019, h. 183

⁴⁴Wulandari, *Komunikasi Organisasi*, April 2019. Diakses pada tanggal 04 Januari 2026 dari situs: <https://repository.unikom.ac.id/60660/1/Iklim%20Organisasi.pdf>

organisasi merupakan kumpulan sistem atau sub sistem yang memiliki keterkaitan dan menyatu sebagai wadah untuk mencapai tujuan tertentu.⁴⁵

Menurut pendapat Saragih & Suhendro, bahwa iklim organisasi merupakan standar lingkungan internal suatu organisasi. Proses ini, yang memengaruhi bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku, bersifat relatif berkelanjutan.⁴⁶ Lingkungan internal tersebut terbentuk melalui berbagai sistem, aturan, serta mekanisme kerja yang diterapkan dalam organisasi. Salah satu sistem yang berperan dalam membentuk lingkungan internal organisasi adalah penerapan sistem manajemen mutu berbasis ISO. ISO merupakan standar internasional yang digunakan sebagai acuan dalam pengelolaan sistem manajemen kualitas, yang menetapkan persyaratan dan rekomendasi dalam perancangan, pelaksanaan, serta evaluasi kinerja organisasi. Melalui penerapan ISO, organisasi memiliki pedoman kerja yang jelas, konsisten, dan terukur, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur. Kondisi ini secara langsung berkontribusi terhadap pembentukan iklim organisasi yang kondusif dan berkelanjutan.⁴⁷

Dalam era globalisasi ini, standar internasional semakin penting dalam memastikan bahwa suatu produk atau layanan memenuhi persyaratan mutu yang diakui secara internasional. Salah satu organisasi yang berperan penting dalam pengembangan standar internasional adalah International Organization for Standardization (ISO). ISO merupakan sebuah badan internasional yang beranggotakan berbagai negara di seluruh

⁴⁵Imam Wahyono, "Mengembangkan Iklim Organisasi di Sekolah dengan menggunakan Model Tagiuri", *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 03, No. 02, November 2019, h. 63. DOI: <http://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.638>.

⁴⁶Rizki Alfadillah Nasution dan Ilham Syahputra Saragih, "The Influence of Self-efficacy and Organizational Climate on Employee Performance". *Enrichment: Journal of Management*, Vol. 13, No. 1, April 2023, h. 128. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1204>

⁴⁷Vincent Gaspersz, *ISO 9001:2000 and Continual Quality Improvement*, (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 2.

dunia dan bertujuan untuk mengembangkan standar internasional dalam berbagai bidang, mulai dari manajemen mutu hingga lingkungan hidup.⁴⁸

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi bersama anggota organisasi terhadap kondisi lingkungan internal organisasi, yang mencakup nilai, norma, sikap, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, serta hubungan sosial yang berlangsung di dalamnya, yang secara relatif berkelanjutan dan berpengaruh terhadap sikap, perilaku, motivasi, serta kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Iklim organisasi memiliki perbedaan dengan budaya organisasi agar pembahasan mengenai iklim organisasi tetap fokus maka perlu dipaparkan secara singkat perbedaan iklim organisasi dengan budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Dessler adalah “karakteristik nilai, tradisi dan perilaku perusahaan yang dimiliki oleh para karyawannya” nilai disini adalah keyakinan dasar tentang apa yang benar dan apa yang salah atau apa yang boleh dilakukan atau apa yang tidak boleh dilakukan, nilai - nilai ini membentuk perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi. Budaya berakar kepada nilai-nilai, keyakinan dan asumsi yang diselenggarakan oleh anggota organisasi sedangkan iklim organisasi sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dimana tempat anggota organisasi bekerja dan diasumsikan berpengaruh terhadap motivasi atau perilaku bekerja.⁴⁹

2. Dimensi dan Faktor Iklim Organisasi

Salah satu implikasi iklim organisasi adalah terkait motivasi para anggota organisasi. Robert Stringer didalam Agus Rusmana berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi

⁴⁸Asriyati Nadjamuddin, Amalia Rizki Pautina, Wiwik Pratiwi, "Perencanaan dan Implementasi International Organization (ISO) pada Pendidikan Tinggi", *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 12, No. 01, Februari 2024, h. 131.

⁴⁹Ferry Hidayat, "Analisis Ikli Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan", *Tesis*, (Medan: Universitas Medan Area, 2014), h. 10-11.

anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Adapun dimensi yang dimaksud berkaitan dengan: struktur, standar-standar yang diterapkan, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.⁵⁰

Dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer ada 6 (enam) dimensi yang diperlukan yakni:

1. Struktur, merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. Standar-standar, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. Tanggung jawab, merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pimpinan diri sendiri dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pengakuan, merefleksasikan perasaan karyawan saat diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. Dukungan, merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.
6. bangga dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.⁵¹

Dimensi iklim organisasi berdasarkan pendapat Brown dan Leigh didalam Erika Setyanti Kusumaputri menekankan kondisi psikologis

⁵⁰Agus Rusmana, dkk., *The Future of Organizational Communication in the Industrial Era 4.0 (book chapter)*, (Jawa Barat: UNPAD Press, 2019), h. 266.

⁵¹Etty Susanty, *Iklim Organisasi: Manfaat Bagi Organisasi*, (Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia, Antara Peluang dan Tantangan, 2013), h. 233.

individu yang berdampak pada hasil organisasi. Dua dimensi utama yang membentuk pengalaman dan perasaan anggota organisasi adalah keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis. Keamanan psikologis merujuk pada kemampuan anggota mengembangkan diri dan berorientasi pada kemajuan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra, status, atau karier. Dimensi ini terbentuk melalui dukungan manajemen adaptif yang mendorong rasa percaya diri dalam mengontrol metode kerja, kejelasan aturan dan norma organisasi sebagai pedoman perilaku konsisten, serta ekspresi diri yang memberikan ruang bagi anggota menyampaikan pendapat terkait aturan atau proses kerja. Sedangkan kebermaknaan psikologis adalah perasaan dihargai atas investasi energi fisik, kognitif, dan emosional yang diberikan anggota saat bekerja. Pekerjaan dianggap bermakna ketika memberikan tantangan, manfaat nyata, serta penghargaan baik dalam bentuk imbalan materi maupun non-materi.⁵²

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi faktor yaitu hal atau keadaan maupun peristiwa yang ikut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu.⁵³ Berdasarkan definisi tersebut yang dimaksud dengan faktor - faktor iklim organisasi adalah hal atau keadaan yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu lingkungan kerja. Selanjutnya Menurut Moekijat menyebutkan faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yaitu:

1. Struktur organisasi, formalitas dalam pembagian, pengelompokkan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan mempengaruhi iklim di organisasi.
2. Metode pengarahan dan pengawasan karyawan, metode yang dipergunakan oleh manajer dan pengawas untuk mengarahkan dan mengawasi para karyawannya merupakan faktor utama untuk

⁵²Erika Setyanti Kusumaputri, *Iklim Organisasi*...., h. 22-23.

⁵³Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa), *KBBI Daring Edisi III 2012-2025*. Diakses pada tanggal 21 Januari 2026 dari situs: <https://kbbi.web.id/faktor>

menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggung jawab mereka. Metode tersebut disesuaikan dengan kemajuan jaman, situasi kelompok kerja, dan jenis pekerjaan. Jika metode tersebut sesuai, maka akan tercipta iklim organisasi yang positif.

3. Hakikat hubungan antar individu dan kelompok, kepemimpinan kelompok kerja yang berkualitas dan dengan pendekatan situasional, peranan anggota kelompok yang jelas dan tersruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan anggotanya.
4. Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan, adanya timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan akan membentuk iklim organisasi yang positif.
5. Hakikat pekerjaan, kedudukan, makna dan susunan pekerjaan dapat menentukan hakikat hubungan di antara orang-orang dalam pekerjaannya sehingga dapat menentukan iklim organisasi.
6. Luas organisasi, luasnya organisasi dapat mempengaruhi iklim organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam organisasi yang besar misalnya, pengawasan dari atasan dan komunikasi menjadi kurang efektif.
7. Mutu lingkungan fisik, mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang positif.⁵⁴

3. Iklim Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam

Konsep iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Kepribadian ini menciptakan persepsi unik bagi setiap anggota terkait pandangan mereka terhadap organisasi tersebut. Dalam konteks lembaga pendidikan, iklim

⁵⁴Ferry Hidayat, "Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan", Tesis, (Medan: Universitas Medan Area, 2014), h. 19-21.

organisasi mengacu pada bagaimana seorang kepala sekolah membentuk lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Hal ini melibatkan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memastikan komunikasi yang baik, dan memperhatikan kebutuhan serta kesejahteraan anggota organisasi, semuanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal.⁵⁵

Keberadaan seorang guru di sekolah tidak terlepas dari iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif atau negatif dengan kinerja guru, hal ini akan berpengaruh terhadap proses kegiatan belajar-mengajar di sekolah. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif atau negatif dengan kinerja guru akan dipengaruhi personil di sekolah. Pengaruh yang dimaksud meliputi pengaruh antar guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, personil sekolah dengan guru, guru dengan siswa, maupun dengan orang tua siswa.⁵⁶

Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi di sekolah bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya kepala sekolah, guru dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik lagi. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusia yang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan

⁵⁵Suhada, Ihsan Zubaidi, Fatkhul Mubin, "Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Lembaga Pendidikan", *Journal of Contemporary Education in Islamic Society*, Vol. 1, No. 2, Desember 2023. h. 88.

⁵⁶Eui Haryani, "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja guru", *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, Vol. 11, No. 01, 2017, h. 78.

sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja.⁵⁷

Pondok pasantren sebagai organisasi pendidikan merupakan kumpulan yang terdiri dari beberapa orang guru, ustaz dan staf yang memiliki visi misi yang sama. Dalam pondok pasantren terdiri dari berbagai unsur didalamnya yang memiliki keterkaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Unsur yang dimaksud yaitu Pimpinan Pondok (leader), para guru atau ustaz (lowyer), kesemuanya itu memiliki keterkaitan dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Jika salah satu unsur tersebut ada yang tidak memiliki kinerja sesuai proporsi yang diamanahkan, maka tujuan dari pondok pasantren tersebut akan sulit untuk tercapai.⁵⁸

4. Kendala Pimpinan Dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif

Iklim organisasi merupakan suasana lingkungan kerja yang tercipta dari interaksi sikap, perilaku, dan kepribadian anggota organisasi, mencerminkan persepsi kolektif terhadap kondisi kerja internal yang mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses di mana pemimpin menggunakan otoritas dan pengaruhnya untuk membimbing serta mengarahkan perilaku anggota kelompoknya. Tujuan utama meliputi penciptaan iklim sosial yang kondusif, penetapan prosedur kerja yang jelas, serta pengorganisasian kelompok secara efektif.⁵⁹

Kepemimpinan yang kurang adaptif berpotensi menimbulkan resistensi terhadap perubahan, baik pada tingkat manajerial maupun

⁵⁷Ahmad Rusdian, *Organisasi Lembaga Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Tresna Bhakti Press Bandung, 2021), h. 225.

⁵⁸Azhari, T. Sulaiman, dan Win Konadih, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Loyalitas Ustaz dan Iklim Organisasi terhadap Proudktivitas kerja Pondok pesantren di Kabupaten Bireun". *Almuslim Journal of Education Management*, Vol. 1, No. 1, Juni 2023, h. 45.

⁵⁹Dini Maeyanti, Enggar Widianingrum, "Pengaruh Iklim Oeganisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat PPDPR Kementerian ATR/BPN", *IJOGMA: Indonesia Journal of Global Management*, Vol. 3, No. 2, juli-Desember 2025, h. 58.

anggota organisasi. Ketidakmampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas serta lemahnya komunikasi mengenai urgensi perubahan dapat menyebabkan kebingungan, menurunnya motivasi, dan munculnya sikap penolakan terhadap perubahan tersebut. Kondisi ini berdampak pada penurunan kinerja, meningkatnya ketidakpuasan, hingga tingginya tingkat pergantian anggota organisasi. Selain itu, keterbatasan pemimpin dalam menciptakan iklim kerja yang positif juga menjadi faktor penghambat kepemimpinan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, minimnya transparansi, kurangnya apresiasi terhadap capaian anggota, serta terbatasnya peluang pengembangan diri dapat menurunkan loyalitas dan produktivitas. Dalam jangka panjang, situasi tersebut berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.⁶⁰

Pemimpin merupakan tolak ukur keberhasilan lembaga melalui kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, motivasi, dan pengawasan untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan perkembangan organisasi sangat bergantung pada strategi kepemimpinan dan karakter pribadi pemimpin yang menonjol. Seorang kiai tidak hanya memberikan ceramah atau penampilan panggung, tetapi harus menjadi suri tauladan (*uswah hasanah*) secara spiritual dan moral bagi masyarakat. Santri tidak sekedar menuntut ilmu, melainkan menjalani perjuangan mencari jati diri dan pembentukan insan kamil. Dalam konteks modern, kepemimpinan kiai tidak terbatas pada lembaga pesantren tradisional nonformal, tetapi juga relevan di lembaga pesantren formal modern yang mengintegrasikan pendidikan formal dan agama secara harmonis.⁶¹

Pemahaman terhadap faktor-faktor dalam pengelolaan iklim organisasi merupakan langkah penting dalam menciptakan dan

⁶⁰Isgar Muhammad Ricky Tumoka, Sattu, Analisis Faktor Penghambat Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Governance and Politics (JGP)*, Vol. 4, No. 3, 2024, h. 2.

⁶¹Miftahudin Abu Bakar, Amiruddin Abdullah, Kepemimpinan Ayah Muntasir dalam Keberhasilan Pendidikan Pondok Pesantren Dayah Jamiah Al-Aziziyah, Vol. 1, No. 2, Desember 2022, h. 180-184.

mempertahankan iklim organisasi yang sehat dan positif. Faktor-faktor tersebut meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, penghargaan, serta dukungan fasilitas yang memadai. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk budaya organisasi, mengarahkan individu, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sementara komunikasi yang efektif, terbuka, dan transparan mampu meningkatkan motivasi serta keterlibatan anggota organisasi. Budaya organisasi yang mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang positif mendorong kolaborasi, keterbukaan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, penghargaan dan perlakuan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan yang mendukung, serta fasilitas yang memadai turut berkontribusi dalam menciptakan rasa nyaman dan kesejahteraan anggota organisasi, sehingga memudahkan pimpinan dan seluruh anggota organisasi untuk bersinergi dalam menjaga iklim organisasi yang kondusif dan produktif.⁶²

Iklim organisasi merupakan hasil dari peran kepemimpinan dalam mengelola hubungan interpersonal, menanamkan kedisiplinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif, adaptif, dan berlandaskan keteladanan moral memiliki pengaruh besar terhadap terbentuknya iklim organisasi yang positif, sedangkan kepemimpinan yang kurang optimal dapat menimbulkan resistensi dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

C. Strategi Pimpinan Dayah dalam Membangun Iklim Organisasi

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi karena memberikan arah dan visi yang jelas kepada anggota tim. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi dan menginspirasi anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja dan

⁶²Setiyawani, dkk., *Kepemimpinan dan Teori Organisasi: Teori dan Konsep*, (Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia, 2020), h. 196-197.

produktivitas. Dalam situasi yang kompleks, pemimpin juga berperan dalam pengambilan keputusan kritis, menganalisis informasi, dan mempertimbangkan berbagai perspektif untuk membuat keputusan yang tepat demi kepentingan organisasi. pemimpin juga berperan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik yang mungkin muncul didalam tim, mendengarkan semua pihak, mencari solusi yang adil dan konstruktif.⁶³

Strategi kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang diperagakan pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya secara efektif. Iklim organisasi Merujuk pada karakteristik unik lingkungan kerja suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain, berdasarkan persepsi kolektif anggota terhadap lingkungan kerja dan atmosfer organisasi tersebut. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen anggota organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun dan memelihara iklim organisasi yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan anggotanya.⁶⁴

Menurut Robbin didalam Wahyuni Kesuma iklim organisasi adalah persepsi bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi terkait lingkungan kerja mereka. Iklim organisasi berperan penting dalam memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja individu dalam organisasi. Sementara litwin berpendapat bahwa iklim organisasi adalah gambaran tentang persepsi karyawan terhadap nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. iklim ini mencakup seperti gaya kepemimpinan, norma sosial, komunikasi, dan tingkat dukungan yang dirasakan oleh anggota organisasi. Kemudian Schneider menegaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang karakteristik lingkungan sosial tempat mereka bekerja, meliputi sikap, nilai, norma, serta hubungan antara

⁶³Rudy Dwi Laksono, dkk., *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tim dan Organisasi*, (Batam: Yayasan Cenndikia Mulia Mandiri, 2024), h. 1-2.

⁶⁴Putra,D.P., Yusuf, M., Hasanah., Maswant, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Strategi dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Milenial Melalui Kepuasan Kerja, *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, Vol. 5, no. 2, Agustus 2024, h. 79-93,

individu dalam organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan efisiensi kerja dalam organisasi.⁶⁵

Hubungan interpersonal merupakan bentuk interaksi yang terjalin antara dua orang atau lebih yang bersifat dekat dan berkesinambungan, baik dalam jangka waktu singkat maupun panjang. Hubungan ini terbentuk melalui pengaruh sosial, budaya, serta lingkungan tempat individu berinteraksi. Dalam konteks organisasi, khususnya di lingkungan kerja, hubungan interpersonal yang baik berkontribusi pada terwujudnya kerja sama yang efektif, komunikasi yang lancar, serta saling pengertian antar anggota. Hubungan interpersonal yang positif juga berperan penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dan mendukung perkembangan individu dalam organisasi.⁶⁶

Setiap organisasi memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.⁶⁷

Pimpinan dayah tidak hanya mengelola aspek internal tetapi juga menjalin hubungan strategis dengan eksternal. Keberhasilan kepemimpinan pimpinan dayah dapat dilihat dari berbagai perspektif dan aspek, termasuk tingkat minat masyarakat terhadap lembaga pendidikan tersebut. Pimpinan dayah yang efektif adalah mereka yang mampu

⁶⁵Wahyuni Kesuma, dkk., *Dimensi Strategis Peningkatan Kinerja Guru: Peran Iklim Organisasi, Profesionalisme dan Motivasi Berprestasi*, (Medan: UMSUPRESS, 2025), h. 33- 34.

⁶⁶Muhammad Basri Wello, Lely Novia, *Developing Interpersonal Skills: Mengembangkan Keterampilan Antar Pribadi*, (Jawa Timur: CV. Beta Aksara, 2021), h. 101-104

⁶⁷Azhari, T. Sulaiman, dan Win Konadih, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Loyalitas Ustaz dan Iklim Organisasi terhadap Prouduktivitas kerja Pondok pesantren di Kabupaten Bireun". *Almuslim Journal of Education Management*, Vol. 1, No. 1, Juni 2023, h. 45.

memahami kebutuhan dan dinamika dayah, serta menjalankan peran kepemimpinannya secara bertanggung jawab dengan penuh kompetensi.⁶⁸



⁶⁸Ahmad Yani, Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Meningkatkan Minat Masyarakat Terhadap Pendidikan Dayah (Studi Kasus Di Dayah Syamsul Ma`Rifah Al-Aziziyah), *Ameena Journal*, Vol. 1, No. 1, Februari 2023, h. 15.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yakni menggali secara detail proses, peran, dan kebijakan pimpinan dalam membangun serta menjaga iklim organisasi di lingkungan dayah. Dalam konteks penelitian ini, peneliti ingin memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai strategi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal.

Sugiyono di dalam bukunya menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih mengandalkan makna daripada generalisasi.⁶⁹

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilaksanakannya penelitian, di mana peneliti dapat mengamati secara langsung kondisi nyata dari objek yang diteliti untuk memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan di Dayah Jeumala Amal, yang beralamat di Meunasah Keude, Kec. Bandar Baru, Kabupaten Pidie Jaya, Provinsi Aceh. Pemilihan Dayah Jeumala Amal sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa dayah ini memiliki sistem kepemimpinan yang kuat dan pengelolaan organisasi yang cukup kompleks. Hal tersebut menarik untuk dikaji karena strategi pimpinan yang diterapkan diyakini berperan penting dalam membentuk serta menjaga iklim organisasi di lingkungan dayah. Melalui

⁶⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 15.

penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan gambaran yang mendalam mengenai bagaimana peran dan strategi pimpinan dayah dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, harmonis, dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan di Dayah Jeumala Amal.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merujuk pada responden, yaitu individu yang memberikan tanggapan terhadap perlakuan atau stimulus dalam suatu penelitian. Dalam penelitian kualitatif, istilah responden atau subjek penelitian lebih dikenal sebagai informan, yaitu orang-orang yang memberikan informasi relevan terkait data yang diperlukan peneliti sesuai dengan fokus penelitian yang sedang dilakukan.⁷⁰

Dalam penelitian ini, subjek penelitian merupakan individu-individu yang dipandang mampu memberikan data yang akurat dan relevan dengan objek penelitian. Adapun subjek yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, Direktur Dayah Jeumala Amal, yang dipilih sebagai informan utama karena memiliki tanggung jawab penuh dalam penetapan kebijakan, pengelolaan, serta pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan seluruh kegiatan di Dayah Jeumala Amal. Kedua, Kepala Bagian Asrama, yang berperan dalam mengoordinasikan pengelolaan asrama serta memastikan pelaksanaan kebijakan pimpinan berjalan dengan baik. Ketiga, Kepala Asrama Putra, yang bertanggung jawab dalam mengelola kehidupan santri putra serta mengawasi penerapan disiplin dan tata tertib di lingkungan asrama putra. Keempat, Kepala Asrama Putri, yang memiliki peran serupa dalam pengelolaan kehidupan santri putri dan pengawasan kedisiplinan di asrama putri. Kelima, Ustazah, sebagai pendidik dan pembina santri yang berperan langsung dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan, pembinaan keagamaan, serta pembentukan sikap dan perilaku santri dalam kehidupan sehari-hari di dayah.

⁷⁰Muh. Fitrah, Luthfiah, Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus), (Jawa Barat: CV. Jejak, 2017), h. 152.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Berikut langkah-langkah umum untuk menentukan dan menyusun instrumen penelitian; (1) tujuan penelitian, (2) kaji literatur, (3) definisikan Variabel dan indikator, (4) Pilih instrument, (5) buat pertanyaan dan pernyataan, (6) Validitas dan reliabilitas. (7) pilot test dan revisi, (8) finalisasi instrument, dan (9) Dokumentasikan.⁷¹

Instrumen utama dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang berperan secara langsung dalam menggali dan menginterpretasikan data di lapangan. Peneliti menggunakan beberapa alat bantu sebagai instrumen pendukung untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan peran dan strategi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Lembar Observasi, yaitu pedoman pengamatan yang digunakan untuk mencatat kondisi dan situasi lingkungan dayah, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan strategi pimpinan dayah dalam mengelola kehidupan santri, hubungan antar warga dayah, serta suasana belajar dan pembinaan di lingkungan Dayah Jeumala Amal. Melalui observasi ini, peneliti dapat memperoleh gambaran nyata mengenai iklim organisasi yang terbentuk dalam aktivitas sehari-hari di dayah.
2. Lembar Wawancara, yaitu daftar pertanyaan pokok yang disusun sebagai panduan bagi peneliti dalam melakukan wawancara dengan informan. Instrumen ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai peran dan strategi pimpinan dayah dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan kegiatan dayah yang berkaitan dengan pembentukan iklim organisasi. Penggunaan lembar

⁷¹Mochammad Ronaldy Aji Saputra, Fitria Idham Chalid, Heri Budianto, *Metode Ilmiah & Penelitian*, (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2023), h. 67-70

wawancara diharapkan dapat menghasilkan data yang akurat, objektif, dan sesuai dengan fokus penelitian.

3. Lembar Dokumentasi, yaitu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tertulis dan arsip yang relevan dengan penelitian, seperti profil Dayah Jeumala Amal, visi dan misi dayah, struktur organisasi, peraturan dayah, serta dokumentasi kegiatan pembinaan santri. Data dokumentasi ini digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi dan memperkuat hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Faustyna teknik pengumpulan data merupakan proses pengumpulan informasi dan fakta-fakta relevan yang mendukung tujuan penelitian, analisis, atau studi tertentu. Beberapa teknik pengumpulan data umum yang digunakan meliputi observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka, penelusuran literatur, sistematisasi, dan analisis dokumen.⁷² Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian yang melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena atau peristiwa yang diteliti. Teknik ini dapat dilakukan secara pasif dengan mengamati kejadian apa adanya, atau secara aktif melalui interaksi langsung dengan objek maupun individu yang menjadi fokus pengamatan.⁷³ Dalam hal ini, penulis melakukan peninjauan langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data dan memahami permasalahan yang berkaitan dengan strategi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal.

⁷²Faustyna, *Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi (Teori dan Praktek)*, (Medan: UMSU PRESS, 2023), h. 47-50.

⁷³Faustyna, *Metode Penelitian...*, h. 47.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat berhubungan dengan penelitian kepada narasumber yang sudah ditentukan. Oleh karena itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam wawancara yaitu sebagai berikut; Subjek atau responden penelitian yang berhubungan dengan penelitian, pernyataan responden harus benar dan dapat dipercaya, responden harus mengerti dengan topik yang dibicarakan oleh peneliti.⁷⁴

Alasan utama peneliti memilih teknik wawancara adalah kemampuannya menggali tidak hanya pengetahuan dan pengalaman subjek, tetapi juga pemikiran tersembunyi yang mendalam, mencakup masa lalu, saat ini, dan proyeksi masa depan. Wawancara mendalam ini bersifat terbuka dengan pendekatan berulang untuk memastikan kejelasan dan akurasi data. Peneliti menggunakan tape recorder, kamera, pedoman wawancara, buku catatan, dan alat pendukung lainnya selama proses. Langkah-langkah pelaksanaan wawancara meliputi tujuh tahap sistematis: 1) menentukan responden wawancara, 2) menyiapkan pokok-pokok pembahasan, 3) membuka alur wawancara, 3) melaksanakan wawancara inti, 4) mengkonfirmasi ringkasan dan penutupan sesi, 5) mendokumentasikan hasil ke catatan lapangan, 6) mengidentifikasi tindak lanjut temuan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian memiliki dua makna utama yang sering disalahpahami oleh peneliti pemula. Makna pertama Merujuk pada dokumen sebagai alat bukti atau artefak, seperti catatan lapangan, foto, rekaman video, atau materi lain yang dihasilkan peneliti sebagai proses dokumentasi bukan data primer itu sendiri. Makna kedua adalah dokumen yang berisi informasi relevan tentang peristiwa, momen, atau kegiatan masa lalu yang telah terjadi,

⁷⁴Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021), h. 29

dari mana peneliti dapat mengekstrak fakta, data, dan temuan yang mendukung tujuan penelitian.⁷⁵

Penggunaan teknik dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, sehingga data yang dihasilkan lebih komprehensif dan akurat. Selain itu, data dokumentasi juga berfungsi sebagai bahan verifikasi untuk memastikan konsistensi antara informasi yang disampaikan oleh informan dengan kondisi serta kebijakan yang berlaku di lingkungan dayah.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses yang berkelanjutan dan terjadi dalam berbagai tahap penelitian. Proses ini tidak hanya dilakukan setelah data dikumpulkan, tetapi juga berlangsung sejak sebelum memasuki lapangan, selama proses pengumpulan data, dan setelah data terkumpul secara keseluruhan. Miles, Huberman, dan Saldana didalam Selfi Budi Helpiastuti, mengemukakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari tiga komponen utama yaitu, reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*verification*).⁷⁶

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Dilakukan dengan memilah serta menghubungkan data yang telah terkumpul agar lebih terfokus pada aspek-aspek penting yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengamati data-data yang ada di dayah Jeumala Amal, yang berlangsung selama proses penelitian hingga disusunnya laporan akhir penelitian. Sejak tahap ini analisis data sudah dilaksanakan karena reduksi data juga merupakan bagian yang tidak dipisahkan dari proses analisis data secara keseluruhan.

⁷⁵Sapto Haryoko, Bahartiar, Fajar Arwadi, *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis*, (Makassar, Badan Penerbit UNM, 2020), h. 176.

⁷⁶Selfi Budi Helpiastuti, dkk., *Dasar-Dasar Penelitian Administrasi (Teknik dan Pendekatan Metodologis)*, (Jawa Barat: Widina Media Utama, 2025), h. 160-162.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah melakukan reduksi data, peneliti selanjutnya menyajikan data dari hasil lapangan yang telah dirangkum secara spesifik dan jelas. Penyajian data ini disusun sesuai dengan temuan yang menjawab rumusan masalah, seperti mengurutkan hasil observasi yang mana lebih dahulu untuk disusun agar hasil observasi yang dilakukan lebih terstruktur dan saling berkaitan. Penyajian data merupakan tahap di mana informasi yang telah diolah disusun dalam format yang lebih terstruktur sehingga memudahkan proses analisis dan penarikan kesimpulan.

3. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Peneliti akan menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang telah disajikan dalam data. Kesimpulan ini dirancang untuk menjawab secara menyeluruh rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan sejak awal. Namun, tidak menutup kemungkinan adanya perbedaan antara ekspektasi awal dengan hasil temuan, mengingat penelitian ini bersifat sementara dan akan terus berkembang seiring proses pengamatan lapangan. Penelitian ini dilakukan untuk menemukan hal-hal baru yang belum pernah diteliti oleh peneliti lain sebelumnya.

Penarikan kesimpulan dilakukan secara reflektif dan berkelanjutan, dengan mempertimbangkan hubungan antara kategori data serta memastikan validitas temuan melalui triangulasi.

G. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, pemeriksaan keabsahan data didasarkan pada kriteria tertentu untuk menjamin tingkat kepercayaan terhadap data yang diperoleh. Peneliti mengadopsi empat kriteria yang disukai oleh Lincoln dan Guba, yaitu: (1) kredibilitas, (2) transferabilitas, (3) dependabilitas, dan (4) konfirmabilitas.

1. Kredibilitas

Tujuan uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif adalah untuk memastikan derajat kepercayaan dan akurasi data sesuai desain penelitian.

Dengan kata lain, uji ini memulai apakah data yang dikumpulkan sudah layak dianggap kredibel. Meskipun sulit diukur secara kuantitatif, peneliti wajib menjelaskan metode yang digunakan untuk meyakinkan bahwa data terpilih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Beberapa teknik uji kredibilitas data yaitu melalui triangulasi, member check (pemeriksaan anggota), perpanjangan pengamatan, peningkatan analisis ketekunan, diskusi dengan rekan sejawat, dan analisis kasus negatif.

Triangulasi adalah proses uji keabsahan data yang memberikan keyakinan pada peneliti bahwa data telah dikonfirmasi pada sumber, metode, teori, dan antar peneliti lain serta waktu yang berbeda.

2. Tranferabilitas

Uji transferabilitas (keteralihan) merupakan uji keabsahan data yang mengukur sejauh mana hasil penelitian dapat diterapkan pada konteks atau situasi lain. Laporan penelitian yang mendukung transferabilitas yaitu penyusunan laporan disusun secara parsimoni (penyederhanaan hal rumit), terperinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya sehingga pembaca dapat menilai relevansi temuan dengan setting penelitian mereka sendiri.

3. Dependibilitas

Uji dependibilitas (ketergantungan) merupakan uji keabsahan data yang sejauh mana peneliti lain dapat mereplikasi proses penelitian tersebut. Uji ini juga dikenal sebagai reliabilitas, di mana suatu penelitian dianggap reliabel jika proses dan temuan dapat diproduksi secara konsisten dalam konteks penelitian yang berbeda.

4. Konfirmabilitas

Uji konfirmabilitas merupakan uji keabsahan data yang mengukur derajat kesepakatan antar responden atau pakar terhadap temuan penelitian. Pada aplikasinya uji confirmability ini dapat dilakukan dengan meminta pendapat dari para pakar atau peneliti yang pernah melakukan topik penelitian yang sama. Perbedaan uji confirmability ini dengan triangulasi antar peneliti adalah pada waktu untuk meminta pendapat. Kalau triangulasi antar peneliti,

permintaan pendapat dilakukan pada saat proses pengumpulan data sedangkan pada uji confirmability pada saat penelitian sudah hampir selesai.⁷⁷



⁷⁷Sigit Hermawan, Amirullah, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, (Malang: Media Nusa Creative, 2016), h. 223-232

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Dayah Jeumala Amal Jeumala Amal Pidi Jaya

Dayah Jeumala Amal didirikan pada tahun 1987 oleh Yayasan Teuku Laksamana Haji Ibrahim (Yaslak), dan diresmikan oleh Gubernur Aceh Prof. Dr. Ibrahim Hasan, MBA pada tanggal 2 Januari 1988. Kini, Dayah Jeumala Amal menampung 1.854 orang murid putra dan putri pada jenjang Tsanawiyah dan Aliyah. Mereka berasal dari berbagai kabupaten / kota di Nanggroe Aceh Darussalam, bahkan sebagian datang dari luar Aceh.

Pendirian dayah ini bertujuan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia berkualitas tinggi untuk pembangunan nasional. Dayah memberikan kesempatan bagi putra-putri Aceh yang berprestasi dan berminat mendalami ilmu agama serta pengetahuan umum.

Meskipun terletak di pedesaan yang jauh dari keramaian kota, Dayah Jeumala Amal dikenal sebagai pusat keunggulan (center of excellence), pelopor perubahan (agent of change), dan pelopor pembangunan (agent of development). Pencapaian ini tak lepas dari upaya perbaikan berkelanjutan, seperti audit keuangan (2005), penerapan Manajemen Mutu berbasis ISO yang diaudit oleh WQA (2011), serta penyusunan Rencana Strategis (Renstra) 2005-2020 (2014).

Berkat penerapan Sistem Manajemen Strategis berbasis PDCA dan ISO 9001:2015 sejak Mei 2016 (kelanjutan dari ISO 9001:2008 sejak Desember 2011), pada 28 Mei 2012 Dayah Jeumala Amal dianugerahi Rekor MURI sebagai pesantren pertama di Indonesia yang menerapkan sistem tersebut.

2. Visi dan Misi Dayah Jeumala Pidi Jaya

a. Visi

Menjadikan Dayah Jeumala Amal sebagai Pusat Unggulan (Center Of Excellence)

melalui penyelenggaraan satuan pendidikan kedayahan dan madrasah secara terpadu yang berorientasi kepada inovasi ilmu pengetahuan & teknologi sesuai dengan peraturan perundangan.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan satuan pendidikan kedayahan dan madrasah tingkat.
- 2) Menengah berorientasi secara terintegrasi kepada inovasi Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
- 3) Mengendalikan kehidupan Kampus dan Asrama dengan menerapkan Protokol: Tatib Disiplin, K3LH, Bencana Alam dan Covid-19 secara ketat dan konsisten. Menyediakan beasiswa kepada 20% murid dari keluarga miskin sampai tamat Madrasah Aliyah di Dayah Jeumala Amal.
- 4) Menjalin kerjasama kemitraan dengan pesantren dan sekolah unggul, perguruan tinggi, lembaga pemerintahan dan swasta.
- 5) Membangun sistem manajemen berbasis digital dalam semua bidang termasuk proses pembelajaran dan aset dengan menerapkan prinsip tata kelola yang baik (GCG) dan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015.

3. Kebijakan Mutu Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya

Kami bertekad menempa kader bangsa terbaik melalui penyelenggaraan pembelajaran Ilmu Kedayahan dan Madrasah Tingkat Menengah secara terpadu dan berasrama, dengan senantiasa:

1. Melibatkan semua pihak berkepentingan.
2. Menerapkan Tata Kelola yang baik dengan Standar ISO 9001:2015.
3. Memanfaatkan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Menaati peraturan dan perundangan.
5. Melakukan perbaikan berkelanjutan dalam semua bidang.
6. Keadaan Murid, Ustadz dan Ustadzah

4. Keadaan Murid, Ustadz dan Ustadzah

Dayah Jeumala Amal saat ini memiliki 1.854 murid yang mendalami dalam dua jenjang pendidikan: 1.050 siswa pada tingkat Tsanawiyah dan 804 siswa pada tingkat Aliyah. Semua murid putri bertempat di Kampus I, sedangkan murid putra di Kampus II.

Murid-murid dibawah asuhan 1 orang Direktur, 3 orang Wakil Direktur, 22 orang pejabat struktural, 33 orang wali kamar, 2 orang staf pembina organisasi murid, serta 13 orang guru pembina ekstrakurikuler. Selain itu, terdapat 62 guru MTs, 56 guru MA, petugas klinik, staf administrasi, kebersihan, sekuriti, dan pembantu umum, dengan total 182 karyawan.

B. Hasil Penelitian

1. Pimpinan Dayah dalam membangun Hubungan Interpersonal dan kebersamaan antar Warga Dayah untuk Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya

Dalam membangun hubungan interpersonal dan kebersamaan antar warga dayah untuk mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, tentunya tidak terlepas dari peran strategis pimpinan dayah dalam mengelola dinamika sosial dan nilai-nilai ukhuwah Islam. Pelaksanaannya dilakukan oleh pimpinan dayah yang dibantu oleh wakil direktur, para kabag, kepala asrama, dan ustazah di lingkungan dayah.

Untuk menggali lebih dalam tentang implementasi strategi pimpinan dalam membangun hubungan interpersonal dan kebersamaan sebagaimana rumusan masalah pertama, peneliti melakukan wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan kepada informan kunci yaitu direktur, kabag asrama, kepala asrama, ustazah, dan warga dayah.

Adapun pertanyaan pertama yang diajukan oleh peneliti kepada Direktur Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, yaitu: Bagaimana peran pimpinan dalam membangun hubungan interpersonal antar warga dayah?

Pimpinan menjawab: “jadi di Dayah Jeumala Amal telah diterapkan sistem ISO yang berstandar internasional. Seluruh pelaksanaan kegiatan dan kebijakan berpedoman pada standar ISO tersebut, tanpa didasarkan pada pendapat pribadi pimpinan. Semua kebijakan yang dijalankan telah tertuang secara jelas dalam Rencana Tindakan Strategis dan Target Kinerja. Dengan berpedoman pada standar tersebut, pihak dayah memiliki acuan yang jelas mengenai apa saja yang perlu dikerjakan. Oleh karena itu, pelaksanaan tugas di Dayah Jeumala Amal tidak terlalu bergantung pada pimpinan secara langsung, karena setiap bagian telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam hal ini, peran pimpinan lebih kepada memberikan arahan, sementara pelaksanaan di lapangan dapat berjalan sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan.”⁷⁸

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kedua kepada pimpinan dayah, pertanyaannya: Bagaimana pimpinan menciptakan rasa kebersamaan dalam lingkungan dayah?

Pimpinan menjawab: “dalam menciptakan rasa kebersamaan di lingkungan dayah, saya berpedoman pada ajaran Nabi Muhammad SAW., yaitu dengan mengedepankan musyawarah. Setiap kebijakan yang akan saya ambil selalu diawali dengan musyawarah, sejak tahap perencanaan awal. Bahkan untuk hal-hal yang bersifat kecil sekalipun tetap dibahas melalui musyawarah, agar tercipta rasa kebersamaan dan keterlibatan seluruh warga dayah”.⁷⁹

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan kepada pimpinan dayah, pertanyaan adalah: Bagaimana pola komunikasi yang dibangun pimpinan dengan pengelola asrama dan ustazah?

Pimpinan menjawab: “Pola komunikasi yang saya bangun adalah komunikasi yang bersifat kekeluargaan, seperti hubungan antara ayah dan anak. Hal ini juga didasarkan pada posisi saya sebagai orang yang paling tua di lingkungan dayah ini. Saya memandang seluruh pengelola asrama dan ustazah, baik putra maupun putri, sebagai anak sendiri. Alhamdulillah, pola komunikasi tersebut dapat diterima dengan baik oleh mereka tanpa adanya penolakan dalam bentuk apa pun.”⁸⁰

⁷⁸Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁷⁹Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁸⁰Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026

Pertanyaan Selanjutnya kepada pimpinan dayah, adalah: Bagaimana pimpinan menyikapi perbedaan pendapat antar warga dayah?

Pimpinan menjawab: “Dalam menyikapi perbedaan pendapat antar warga dayah, saya selalu mengedepankan musyawarah. Salah satu wadahnya adalah melalui kegiatan APEL Sosialisasi Budaya Dayah Jeumala Amal yang dilaksanakan setiap hari Sabtu pagi. Dalam kegiatan tersebut, para tenaga pendidik memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan santri, serta menyampaikan saran, masukan, dan harapan bagi perkembangan Dayah Jeumala Amal. Selanjutnya, saran-saran yang disampaikan dibahas melalui musyawarah, di mana terdapat saran yang dapat disepakati dan ada pula yang belum dapat disetujui.”⁸¹

Pertanyaan terakhir kepada pimpinan dayah, ialah: Bagaimana hubungan interpersonal tersebut mempengaruhi iklim organisasi di dayah?

Pimpinan menjawab: “Ketika hubungan dibangun dengan rasa kekeluargaan, saling menghargai, dan dilandasi musyawarah, maka suasana kerja dan kehidupan di dayah menjadi lebih nyaman dan kondusif. Dan dengan adanya sistem kerja yang berpedoman pada standar ISO, hubungan interpersonal menjadi lebih terarah karena setiap orang memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga terciptanya suasana yang tertib, dan harmonis”.⁸²

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala bagian asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya. Pertanyaan pertama ialah: Bagaimana hubungan kerja antara kabag asrama dengan pimpinan dayah?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “sangat baik, hubungan kerja terjalin dengan sangat baik, karena di Dayah Jeumala Amal kami saling bekerja sama dan membangun hubungan kekeluargaan yang erat”.⁸³

Pertanyaan kedua kepada kepala bagian asrama, adalah: Bagaimana kebersamaan antar pengelola asrama dibangun dalam menjalankan tugas?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “sungguh erat dikarenakan dayah Jeumala Amal ini menggunakan sistem ISO Sebagian acuan utamanya, Seluruh proses kerja, mulai dari pelaksanaan hingga evaluasi, telah diatur

⁸¹Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026

⁸²Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁸³Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25

dalam ISO dan Rencana Kerja Jangka (RKJ). Dengan adanya ISO dan RKJ tersebut, setiap target dan tugas yang harus dikerjakan sudah jelas, mulai dari pimpinan hingga petugas kebersihan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan bersama-sama sesuai dengan perannya masing-masing”.⁸⁴

Pertanyaan ketiga kepada kepala bagian asrama, ialah: Bagaimana komunikasi antara kabag asrama dan kepala asrama putra dan putri?

Kepala Bagian Asrama Menjawab: “baik, Komunikasi berjalan dengan baik tanpa adanya kendala. Komunikasipun dilakukan melalui pertemuan rutin, baik mingguan maupun bulanan. Selain itu, komunikasi juga dapat dilakukan secara langsung dengan wali kamar maupun dengan para wakil direktur”.⁸⁵

Pertanyaan selanjutnya kepada kepala bagian asrama, adalah: Bagaimana peran kepala bagian asrama dalam menjaga keharmonisan kerja di asrama?

Kepala Bagian Asrama Menjawab: “Peran kepala bagian asrama sangat penting dalam menjaga keharmonisan kerja agar tidak terjadi miskomunikasi. Komunikasi harus terjalin dengan baik antara wali murid, santri, ustazah, wakil direktur, hingga kepala bagian asrama. Kepala bagian asrama berperan sebagai koordinator, mediator, dan teladan dalam menjaga keharmonisan kerja, memfasilitasi musyawarah ketika terjadi perbedaan pendapat, serta menumbuhkan sikap saling menghargai”.⁸⁶

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada kepala bagian asrama, ialah: Bagaimana hubungan interpersonal memengaruhi suasana organisasi di dayah Jeumala Amal?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “sangat berpengaruh, Jika hubungan yang baik tidak terbangun mulai dari pimpinan, wakil direktur, kepala bagian asrama, hingga ustazah, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan kerja sama dan hubungan yang harmonis di antara seluruh warga dayah”.⁸⁷

⁸⁴Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁸⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁸⁶Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁸⁷Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal, Adapun pertanyaan pertama yang diajukan adalah: Bagaimana hubungan kerja kepala asrama putra dengan pimpinan dayah?

Kepala Asrama Putra menjawab: “hubungan kerja antara kepala asrama putra dan pimpinan cukup menantang karena peran yang dijalankan cukup besar. Kepala asrama harus terlibat di berbagai bagian, termasuk dalam kegiatan penertiban setiap sore yang membutuhkan kehadiran langsung, dan dibantu oleh osmid juga. Komunikasi dengan pimpinan terjalin setiap hari dan berjalan dengan baik tanpa adanya miskomunikasi.”⁸⁸

Pertanyaan kedua kepada kepala asrama putra ialah: Bagaimana kerja sama antara kepala asrama putra dan pengelola lainnya?

Kepala Asrama Putra menjawab: “kerja sama yang dilakukan terjalin dengan sangat baik dan intens. Baik dalam hal sarana dan prasarana maupun pemenuhan kebutuhan santri yang belum tercukupi. Selain itu, komunikasi juga terjalin dengan baik bersama bagian keamanan, bahkan dengan warga sekitar, demi menjaga ketertiban dayah”.⁸⁹

Pertanyaan ketiga kepada kepala asrama putra, adalah: Bagaimana kebersamaan dibangun dalam pengelolaan asrama putra?

Kepala Asrama Putra menjawab: “Kebersamaan di asrama putra dibangun berdasarkan saran dan masukan yang bersifat membangun, baik dari wali murid maupun dari pihak atasan, demi terciptanya kebersamaan dan kenyamanan di asrama”.⁹⁰

Pertanyaan selanjutnya kepada kepala asrama putra, ialah: Bagaimana komunikasi dengan ustaz dan kabag asrama?

Kepala Asrama Putra menjawab: “Komunikasi berjalan dengan lancar dan dapat dilakukan kapan saja. Bahkan ketika kepala bagian asrama tidak berada di tempat, kami siap menjalankan peran dan tanggung jawab yang ada”.⁹¹

⁸⁸Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁸⁹Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁹⁰Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁹¹Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada kepala asrama putra, adalah: Bagaimana hubungan tersebut memengaruhi iklim organisasi di dayah?

Kepala Asrama Putra menjawab: “Hubungan komunikasi sangat memengaruhi suasana di dayah. Di Dayah Jeumala Amal, siapa pun yang nantinya menjabat sebagai kepala asrama atau pimpinan, tugas dan kinerja kepala asrama akan tetap berjalan dengan baik. Hal ini karena seluruh tugas pokok dan fungsi sudah diatur dengan jelas dalam sistem ISO Dayah Jeumala Amal, sehingga kinerja tidak bergantung pada pergantian pimpinan”.⁹²

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal, adapun pertanyaan pertama yang diajukan adalah: Bagaimana hubungan kerja kepala asrama putri dengan pimpinan dayah?

Kepala Asrama Putri menjawab: “Hubungan kerja dengan pimpinan dayah terjalin dengan baik dan bersifat kekeluargaan. Dalam menjalankan tugas, kepala asrama putri selalu berkoordinasi dan menerima arahan dari pimpinan dengan penuh keterbukaan”.⁹³

Pertanyaan kedua kepada kepala asrama putri, ialah: Bagaimana kerja sama antara kepala asrama putri dan pengelola lainnya?

Kepala Asrama Putri menjawab: “Kerja sama dengan pengelola lainnya, seperti kepala bagian asrama dan ustazah, berjalan dengan baik. Seluruh pihak saling mendukung dan bekerja sama dalam mengelola asrama serta memenuhi kebutuhan santri”.⁹⁴

Pertanyaan ketiga kepada kepala asrama putri, adalah: Bagaimana kebersamaan dibangun dalam pengelolaan asrama putri?

Kepala Asrama Putri menjawab: “Kebersamaan dibangun melalui hubungan yang kekeluargaan, saling memahami, dan saling membantu dalam menjalankan tugas sehari-hari di asrama”.⁹⁵

⁹²Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁹³Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁹⁴Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁹⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Pertanyaan selanjutnya kepada kepala asrama putri, ialah: Bagaimana komunikasi dengan ustaz dan kabag asrama?

Kepala Asrama Putri menjawab: “Komunikasi dengan ustazah dan kepala bagian asrama berjalan dengan baik dan terbuka, sehingga setiap permasalahan dapat dibicarakan dan diselesaikan bersama”.⁹⁶

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada kepala asrama putri, adalah: Bagaimana hubungan tersebut memengaruhi iklim organisasi di dayah?

Kepala Asrama Putri menjawab: “Hubungan yang baik dan komunikasi yang terjalin secara kekeluargaan sangat memengaruhi suasana di dayah. Selain itu, dalam pengelolaan asrama putri, santri diperlakukan dan diasuh seperti anak sendiri, sehingga tercipta suasana yang nyaman, harmonis, dan kondusif”.⁹⁷

Pertanyaan berikutnya diajukan kepada ustadzah Dayah Jeumala Amal, adapun pertanyaan pertama yang diajukan adalah: Bagaimana hubungan komunikasi antara ustazah dengan pimpinan dayah?

Ustazah menjawab: “komunikasi berjalan dengan sangat baik. Setiap laporan mengenai kejadian di asrama disampaikan terlebih dahulu kepada kepala asrama, kemudian diteruskan ke kepala bagian asrama, selanjutnya ke wakil direktur, dan akhirnya kepada direktur.”.⁹⁸

Pertanyaan kedua ustadzah, adalah: Bagaimana kerja sama antar ustazah dalam menjalankan tugas?

Ustazah menjawab: “kerja sama antar ustazah sangat penting karena kami merupakan partner kerja sehari-hari. Setiap peraturan harus berjalan secara sinkron, mulai dari pimpinan hingga sesama ustazah. Walaupun terdapat aturan khusus di setiap kamar, arahan utama tetap menjadi aturan inti yang harus dijalankan bersama.”.⁹⁹

Pertanyaan berikutnya kepada ustadzah, ialah: Bagaimana komunikasi antara ustazah dan pengelola asrama?

⁹⁶Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁹⁷Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁹⁸Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

⁹⁹Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Ustazah menjawab: “komunikasi ini berjalan dengan baik, koordinasi sering dilakukan baik antara partner kerja, kepala asrama, hingga keatasan sana sering”.¹⁰⁰

Pertanyaan selanjutnya kepada ustazah, ialah: Bagaimana kebersamaan antar warga dayah yang dirasakan ustazah?

Ustazah menjawab: “kebersamaan dengan sesama para ustazah sangat erat sudah seperti keluarga, jika dengan para santri juga seperti itu namun sebagian lebih mendidik karena para snatri ini kita harus bisa memahami keadaan mereka bagaimana”.¹⁰¹

Pertanyaan terakhir kepada ustazah, adalah: Bagaimana hubungan interpersonal mempengaruhi iklim organisasi dayah?

Ustazah menjawab: “hubungan interpersonal ini sangat mempengaruhi suasana dayah. Dengan adanya hubungan yang baik antar sesama ustazah, pengelola asrama, dan pimpinan, suasana kerja menjadi lebih nyaman dan harmonis. Hal ini juga berdampak positif pada proses pembinaan santri, sehingga kegiatan di dayah dapat berjalan dengan tertib dan kondusif”.¹⁰²

2. Pimpinan Dayah dalam Implementasi Kedisiplinan dan Kepatuhan Terhadap Tata Tertib Sebagai Upaya Pembinaan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya

Untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan strategi pimpinan dayah dalam implementasi kedisiplinan dan kepatuhan terhadap tata tertib sebagai upaya pembinaan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, tentunya pimpinan dayah, kabag asrama, kepala asrama, dan ustazah harus mampu menjalankan apa yang telah direncanakan secara maksimal. Dalam hal ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak terakait.

Adapun pertanyaan pertama yang diajukan oleh peneliti kepada Direktur Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, yaitu: Bagaimana kebijakan pimpinan dayah terkait penerapan kedisiplinan dan tata tertib?

¹⁰⁰Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁰¹Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁰²Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Pimpinan menjawab: “Kami sebagai pimpinan tetap melakukan pengarahan setiap saat. Hal ini sudah menjadi budaya turun-temurun di Dayah Jeumala Amal dalam menanamkan kedisiplinan.”¹⁰³

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kedua kepada pimpinan dayah, pertanyaannya: Bagaimana cara pimpinan memastikan seluruh warga dayah mematuhi tata tertib yang berlaku?

Pimpinan menjawab: “Ini kembali lagi pada penerapan ISO, karena seluruh kegiatan dan tugas berpedoman pada standar tersebut. Di dalam ISO sudah tercatat tugas masing-masing jabatan, baik di bagian asrama, keuangan, keslak, maupun bagian umum. Selain itu, masing-masing bagian juga memiliki sistem pengawasan tersendiri.”¹⁰⁴

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan kepada pimpinan dayah, pertanyaan adalah: Bagaimana bentuk pengawasan pimpinan terhadap pelaksanaan disiplin di dayah?

Pimpinan menjawab: “Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin dilakukan secara berjenjang. Untuk guru-guru di sekolah, pengawasan dilakukan oleh kepala sekolah di masing-masing tingkatan, sedangkan di asrama diawasi oleh kepala asrama. Namun secara langsung, pimpinan tetap mengawasi para kepala sekolah, kepala asrama, dan pihak-pihak yang berada di posisi atas, karena merekalah yang paling melekat dan berkoordinasi langsung dengan pimpinan.”¹⁰⁵

Pertanyaan Selanjutnya kepada pimpinan dayah, adalah: Bagaimana pimpinan memberikan keteladanan dalam hal kedisiplinan?

Pimpinan menjawab: “Keteladanan diberikan dengan menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Apa yang saya arahkan kepada warga dayah, itu pula yang saya usahakan untuk saya jalankan terlebih dahulu”¹⁰⁶

Pertanyaan terakhir kepada pimpinan dayah, ialah: Bagaimana penerapan kedisiplinan tersebut mempengaruhi iklim organisasi di dayah?

Pimpinan menjawab: “penerapan disiplin yang berjalan dengan baik membuat lingkungan dayah menjadi tertib dan teratur. Setiap santri dan para guru memahami aturan serta tanggung jawabnya masing-masing,

¹⁰³Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁰⁴Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁰⁵Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁰⁶Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

sehingga tercipta suasana yang kondusif, aman, dan nyaman untuk menjalankan aktivitas”.¹⁰⁷

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala bagian asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya. Pertanyaan pertama ialah: Bagaimana peran Kabag Asrama dalam menerapkan tata tertib di lingkungan asrama?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “jika terkait tata tertib, semuanya sudah tercantum di dalam standar ISO. Untuk santri juga ada buku saku santri. Di dalam buku saku tersebut sudah termuat seluruh aturan, mulai dari pelanggaran, tidak melaksanakan salat, hingga tata tertib lainnya. Buku saku tersebut disalurkan melalui ustazah kepada kepala asrama, kemudian diteruskan kepada wali kamar, dan selanjutnya wali kamar menyampaikan kepada santri untuk dilaksanakan”.¹⁰⁸

Pertanyaan kedua kepada kepala bagian asrama, adalah: Bagaimana pengawasan kedisiplinan santri dan pengelola asrama dilakukan?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “dikarenakan Karena aturan sudah jelas, mulai dari bangun tidur hingga kembali tidur, maka kedisiplinan dan pengawasannya harus diterapkan secara menyeluruh. Hal tersebut tercantum dalam Instruksi Kerja Wali Kamar (IKA). Setiap kamar memiliki wali kamar, dan masing-masing wali kamar memiliki IKA tersendiri. IKA ini memang dikhususkan untuk pengawasan kedisiplinan santri”.¹⁰⁹

Pertanyaan ketiga kepada kepala bagian asrama, ialah: Bagaimana konsistensi penerapan aturan di asrama?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “Penerapan aturan harus dilakukan secara konsisten. Jika tidak konsisten, maka aturan tidak akan berjalan dengan baik. Misalnya, hari ini disiplin tetapi besok tidak, maka akan muncul pelanggaran seperti santri keluar dari asrama tanpa izin. Oleh karena itu, konsistensi menjadi hal yang sangat penting”.¹¹⁰

Pertanyaan selanjutnya kepada kepala bagian asrama, adalah: Bagaimana koordinasi dengan pimpinan dayah dalam penegakan disiplin?

¹⁰⁷Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁰⁸Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁰⁹Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹¹⁰Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Kepala Bagian Asrama Menjawab: “koordinasi dengan pimpinan dayah sangat baik. Misalnya ketika ada santri yang keluar dari asrama tanpa izin (cabut), atau melakukan tindakan pelanggaran yang fatal lainnya itu kami tidak bisa mengambil keputusan sendiri, melainkan meminta arahan dan saran kepada wakil direktur asrama terkait penanganan masalah tersebut. Komunikasi yang terjalin benar-benar erat.”¹¹¹

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada kepala bagian asrama, ialah: Bagaimana kedisiplinan mempengaruhi suasana dan keteraturan asrama?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “kedisiplinan sangat berpengaruh, karena tanpa disiplin yang tinggi tidak akan tercipta suasana asrama yang kondusif dan teratur”.¹¹²

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal, Adapun pertanyaan pertama yang diajukan adalah: Bagaimana penerapan tata tertib di asrama putra?

Kepala Asrama Putra menjawab: “seluruh tata tertib sudah tercantum di dalam buku saku santri. Oleh karena itu, di dayah ini tidak terdapat pamflet khusus mengenai tata tertib.”¹¹³

Pertanyaan kedua kepada kepala asrama putra ialah: Bagaimana peran kepala asrama putra dalam menegakkan kedisiplinan santri?

Kepala Asrama Putra menjawab: “dalam menegakkan kedisiplinan santri, kami bekerja sama dengan wali kamar dan OSMID. Sebagai contoh dalam pendisiplinan ibadah, wali kamar menertibkan santri di masing-masing kamar untuk menuju masjid, kemudian di masjid santri disambut oleh OSMID bagian ibadah untuk penertiban jama'ah.”¹¹⁴

Pertanyaan ketiga kepada kepala asrama putra, adalah: Bagaimana pengawasan kegiatan santri putra dilakukan?

Kepala Asrama Putra menjawab: “dalam hal ini pengawasan kegiatan santri putra lebih banyak dilakukan oleh wali kamar. Apabila terdapat

¹¹¹Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹¹²Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹¹³Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹¹⁴Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

kendala, maka akan disampaikan kepada kepala asrama. Setiap permasalahan tetap dikomunikasikan terlebih dahulu dengan wali kamar sebelum ditindaklanjuti”.¹¹⁵

Pertanyaan selanjutnya kepada kepala asrama putra, ialah: Bagaimana konsistensi penerapan aturan di asrama putra?

Kepala Asrama Putra menjawab: “penerapan aturan sangat diperhatikan dan memerlukan pengontrolan yang lebih ketat. Misalnya pengontrolan jadwal tidur malam, di mana pada pukul 23.00 santri tidak diperbolehkan keluar kamar. Pengawasan ini dilakukan oleh wali kamar dengan bantuan OSMID bagian keamanan. Hal ini dilakukan demi tegaknya kedisiplinan, karena di dayah ini kedisiplinan menjadi ciri yang menonjol dan daya tarik tersendiri. Selain itu, sebelum tidur juga dilakukan pembinaan mengenai keseharian santri, yang terkadang dilaksanakan di masjid oleh wakil direktur asrama maupun pimpinan secara langsung”.¹¹⁶

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada kepala asrama putra, adalah: Bagaimana disiplin mempengaruhi suasana asrama putra?

Kepala Asrama Putra menjawab: “sangat berpengaruh karena disiplin ini langsung mengarah terhadap suasana yang dirasakan asrama putra. Dengan disiplin yang diterapkan secara konsisten, suasana asrama menjadi lebih tertib dan terarah, serta mendukung pembinaan santri dalam kehidupan sehari-hari”.¹¹⁷

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal, adapun pertanyaan pertama yang diajukan adalah: Bagaimana penerapan tata tertib di asrama putri?

Kepala Asrama Putri menjawab: “penerapan tata tertib di asrama putri dilaksanakan sesuai dengan naturany yang telah ditetapkan dan disosialisasikan kepada santri melalui wali kamar”.¹¹⁸

Pertanyaan kedua kepada kepala asrama putri, ialah: Bagaimana peran kepala asrama putri dalam menegakkan kedisiplinan santri?

¹¹⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹¹⁶Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹¹⁷Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹¹⁸Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Kepala Asrama Putri menjawab: “peran kepala asrama putri lebih bersifat mengawasi dan mengarahkan. Dalam pelaksanaannya, ustazah dan wali kamar berperan langsung dalam pendisiplinan santri. Apabila terdapat permasalahan yang berat, barulah ditangani oleh kepala asrama putri dan selanjutnya dikoordinasikan ke pihak yang lebih tinggi”.¹¹⁹

Pertanyaan ketiga kepada kepala asrama putri, adalah: Bagaimana pengawasan kegiatan santri putri dilakukan?

Kepala Asrama Putri menjawab: “pengawasan kegiatan santri putri dilakukan oleh ustazah dan wali kamar. Selama masih dapat ditangani, pengawasan tetap berada di tingkat tersebut, dan jika ditemukan permasalahan yang lebih serius, baru dilaporkan kepada kepala asrama putri”.¹²⁰

Pertanyaan selanjutnya kepada kepala asrama putri, ialah: Bagaimana konsistensi penerapan aturan di asrama putri?

Kepala Asrama Putri menjawab: “penerapan aturan di asrama putri dilakukan secara konsisten. Berbeda dengan penanganan asrama putra yang dimana peran kepala asrama berperan secara langsung, jika di asrama putri pengawasan masih dapat dilakukan secara optimal oleh ustazah. Kepala asrama putri baru terlibat secara langsung apabila muncul permasalahan yang cukup berat”.¹²¹

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada kepala asrama putri, adalah: Bagaimana disiplin mempengaruhi suasana asrama putri?

Kepala Asrama Putri menjawab: “disiplin ini sangat mempengaruhi tentunya, tanpa ada disiplin tentu suasana di Dayah Jeumala Amal tidak sekondusif ini. Dan dalam menjaga disiplin ini kami dari bagian asrama sering melakukan pembinaan baik itu mingguan, bulanan, dan harian yang biasanya dilakukan oleh para wali kamar sebelum tidur”.¹²²

Pertanyaan berikutnya diajukan kepada ustadzah Dayah Jeumala Amal, adapun pertanyaan pertama yang diajukan adalah: Bagaimana peran ustazah dalam mendukung penerapan tata tertib di dayah?

¹¹⁹Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹²⁰Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹²¹Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹²²Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Ustazah menjawab: “tentu sangat mendukung, karena penerapan tata tertib ini berkaitan dengan kenyamanan dan kedisiplinan santri. Santri dititipkan oleh orang tua kepada kami, sehingga sudah menjadi tanggung jawab ustazah untuk membantu menegakkan disiplin tersebut”.¹²³

Pertanyaan kedua ustazah, adalah: Bagaimana kepatuhan santri terhadap aturan dalam kegiatan pembelajaran?

Ustazah menjawab: “secara umum, santri cukup patuh terhadap aturan dalam kegiatan pembelajaran. Jika terdapat santri yang melanggar, biasanya masih bisa diarahkan dan dibina secara langsung”.¹²⁴

Pertanyaan berikutnya kepada ustazah, ialah: Bagaimana ustazah menanamkan nilai kedisiplinan kepada santri?

Ustazah menjawab: “penanaman nilai kedisiplinan ini dilakukan melalui konsistensi ustazah sendiri seperti dalam hal ibadah, belajar, membaca doa, dan kegiatan sehari-hari lainnya. Pendekatan dilakukan secara bertahap agar tidak memberatkan santri, dan agar mereka dapat menerimanya dengan baik”.¹²⁵

Pertanyaan selanjutnya kepada ustazah, ialah: Bagaimana konsistensi penerapan disiplin dirasakan oleh ustazah?

Ustazah menjawab: “konsistensi penerapan disiplin dirasakan melalui pembinaan yang dilakukan baik secara formal maupun nonformal. Untuk ustazah, pembinaan lebih banyak dilakukan secara nonformal, seperti duduk bersama, bercerita, dan berdiskusi dengan santri. Sementara itu, untuk santri tingkat Tsanawiyah, pembinaan dilakukan secara rutin, misalnya sebelum tidur atau pada waktu pagi hari”.¹²⁶

Pertanyaan terakhir kepada ustazah, adalah: Bagaimana kedisiplinan mempengaruhi iklim organisasi dayah?

Ustazah menjawab: “kedisiplinan ini sangat mempengaruhi iklim organisasi dayah. Dengan adanya penerapan disiplin secara konsisten, suasana dayah menjadi lebih tertib, nyaman, dan kondusif, baik bagi santri maupun bagi seluruh warga dayah”.¹²⁷

¹²³Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹²⁴Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹²⁵Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹²⁶Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹²⁷Hasil Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

3. Kendala yang Dihadapi Pimpinan Dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya

Pada penerapan strategi pimpinan dayah tentunya tidak terlepas dari adanya tantangan ataupun kendala yang dirasakan selama pelaksanaan strategi mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya. Pada hal ini peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak-pihak terkait yaitu wakil direktur, kabag, kepala asrama, ustazah, dan warga dayah.

Adapun pertanyaan pertama yang diajukan oleh peneliti kepada Direktur Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, yaitu: Kendala apa yang pimpinan hadapi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antar warga dayah?

Pimpinan menjawab: “Jadi disini tidak banyak kendala yang berat dikarenakan para Yayasan memberikan fasilitas, sarana, dan segala sesuatu yang dibutuhkan itu diberikan”.¹²⁸

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan kedua kepada pimpinan dayah, pertanyaanya: Kendala apa yang sering muncul dalam menciptakan kebersamaan di lingkungan dayah?

Pimpinan menjawab: “Dalam penerapan disiplin pimpinan tidak terjun secara langsung dalam penanganannya dikarenakan masih ada kepala asrama, kabag asrama, dan wadir asrama yang menanganinya terlebih dahulu. Namun tidak ada kendala berat juga sehingga pimpinan harus turun tangan langsung”.¹²⁹

Kemudian peneliti melanjutkan dengan pertanyaan kepada pimpinan dayah, pertanyaan adalah: Kendala apa yang dihadapi pimpinan dalam penerapan disiplin dan kepatuhan terhadap tata tertib?

Pimpinan menjawab: “dalam penerapan disiplin dan kepatuhan terhadap tata tertib, tidak terdapat kendala yang berat. Dikarena semua sudah berjalan dengan baik dan setiap bagian memahami tugas serta tanggung jawabnya masing-masing”.¹³⁰

¹²⁸Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Jnauari 2026.

¹²⁹Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Jnauari 2026.

¹³⁰Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Jnauari 2026.

Pertanyaan Selanjutnya kepada pimpinan dayah, adalah: Bagaimana kendala komunikasi dapat mempengaruhi upaya pembentukan iklim organisasi di dayah?

Pimpinan menjawab: “Sejauh ini tidak ada kendala komunikasi yang terlalu mempengaruhi pembentukan iklim organisasi, karena komunikasi selalu dilakukan secara terbuka melalui musyawarah dan koordinasi antar bagiannya”.¹³¹

Pertanyaan terakhir kepada pimpinan dayah, ialah: Kendala apa yang paling dominan dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif di dayah?

Pimpinan menjawab: “tidak ada kendala yang sangat berat dikarenakan segala sesuatu yang didapat semuanya dimanfaatkan untuk kemakmuran Dayah Jeumala Amal, itu semua jelas keberadaannya dan realisasinya”.¹³²

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada kepala bagian asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya. Pertanyaan pertama ialah: Kendala apa yang dihadapi Kabag Asrama dalam menjaga keharmonisan kerja di asrama?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “untuk kendala, sejauh ini tidak ada yang terlalu serius. Kendala hanya berasal dari wali murid yang terkadang masih sulit memahami aturan dayah. Namun, jika antar sesama kepala bagian, wakil direktur, kepala asrama, dan ustazah, hubungan kerja terjalin sangat harmonis dan berjalan dengan baik.”.¹³³

Pertanyaan kedua kepada kepala bagian asrama, adalah: Kendala apa yang muncul dalam koordinasi antara Kabag Asrama dengan kepala asrama putra dan putri?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “tidak terdapat kendala yang serius, karena kami sudah berpegang pada sistem ISO dan Rencana Kerja Jangka (RKJ) yang mengatur apa saja yang harus dilakukan. Sistem RKJ ini dimulai dari pimpinan, wakil direktur, kepala bagian, kepala asrama, hingga ustaz dan ustazah.”.¹³⁴

¹³¹Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹³²Hasil Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹³³Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹³⁴Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Pertanyaan ketiga kepada kepala bagian asrama, ialah: Kendala apa yang dihadapi dalam penerapan kedisiplinan di asrama?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “kendala hanya berasal dari wali murid, terutama terkait waktu kunjungan yang terkadang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sementara itu, dengan warga dayah sendiri tidak terdapat kendala.”¹³⁵

Pertanyaan selanjutnya kepada kepala bagian asrama, adalah: Bagaimana kendala komunikasi memengaruhi pengelolaan asrama?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “untuk saat ini, tidak terdapat kendala komunikasi dalam pengelolaan asrama”.¹³⁶

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada kepala bagian asrama, ialah: Kendala apa yang paling sering menghambat terciptanya suasana asrama yang kondusif?

Kepala Bagian Asrama menjawab: “Hampir tidak ada kendala yang serius”.¹³⁷

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal, Adapun pertanyaan pertama yang diajukan adalah: Kendala apa yang dihadapi dalam membangun kebersamaan di asrama putra?

Kepala Asrama Putra menjawab: “dalam membangun kebersamaan, kami melakukan kerja sama langsung dengan kepala bagian asrama dan terkadang juga dengan wakil direktur asrama. Kendala yang dihadapi karena ini asrama putra, di mana ustaz terkadang sering keluar dan waktu kembalinya tidak selalu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dayah”.¹³⁸

Pertanyaan kedua kepada kepala asrama putra ialah: Kendala apa yang muncul dalam penerapan tata tertib santri putra?

¹³⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹³⁶Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹³⁷Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian Asrama Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹³⁸Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Kepala Asrama Putra menjawab: “dalam penerapan tata tertib tidak ada kendala yang serius. Namun, pada tahap penyelesaian masalah terkadang wali murid ikut terlibat secara langsung dengan menemui santri yang bermasalah tanpa melalui perantara wali kamar. Sebagai pendidik, kami juga sering mengingatkan mengenai batasan dalam bercanda sesama teman. Kendala lainnya muncul ketika ada wali kamar yang kurang peduli, atau sebaliknya wali kamar sudah peduli namun santrinya sudah di luar kendali sehingga membutuhkan penanganan lebih lanjut”.¹³⁹

Pertanyaan ketiga kepada kepala asrama putra, adalah: Kendala apa yang dihadapi dalam menjaga kedisiplinan santri?

Kepala Asrama Putra menjawab: “kendala dalam menjaga kedisiplinan santri memang ada. Namun, untuk memastikan kedisiplinan tetap diterapkan, selalu dilakukan koordinasi terlebih dahulu dengan wali kamar, kemudian dengan pihak OSMID. Jika permasalahan sudah sulit ditangani, maka perlu pemanggilan wali santri”.¹⁴⁰

Pertanyaan selanjutnya kepada kepala asrama putra, ialah: Bagaimana kendala komunikasi memengaruhi pengelolaan asrama putra?

Kepala Asrama Putra menjawab: “kendala komunikasi juga terjadi pada wali kamar yang belum sepenuhnya mengenal seluruh santri di kamarnya. Namun hal ini menjadi catatan evaluasi bagi wali kamar dan akan ditindaklanjuti oleh bagian SDM terkait kinerja wali kamar”.¹⁴¹

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada kepala asrama putra, adalah: Kendala apa yang paling sering menghambat terciptanya suasana asrama yang kondusif?

Kepala Asrama Putra menjawab: “Kendala yang sering dihadapi berasal dari OSMID, karena mereka berada pada posisi tertinggi di tingkatan kelas sehingga lebih sulit menerima teguran dan agak sulit ditertibkan”.¹⁴²

Pertanyaan selanjutnya diajukan kepada Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal, Adapun pertanyaan pertama yang diajukan adalah:

¹³⁹Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁴⁰Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁴¹Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁴²Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Kendala apa yang dihadapi dalam membangun kebersamaan di asrama putri?

Kepala Asrama Putri menjawab: “dalam membangun kebersamaan di asrama putri, tidak terdapat kendala yang berarti. Hubungan antara ustazah, wali kamar, dan santri terjalin dengan baik karena suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan”.¹⁴³

Pertanyaan kedua kepada kepala asrama putri ialah: Kendala apa yang muncul dalam penerapan tata tertib santri putri?

Kepala Asrama Putri menjawab: “dalam penerapan tata tertib santri putri, tidak ada kendala yang serius. Aturan dapat dijalankan dengan baik dan ustazah berperan aktif dalam mengawasi pelaksanaannya”.¹⁴⁴

Pertanyaan ketiga kepada kepala asrama putri, adalah: Kendala apa yang dihadapi dalam menjaga kedisiplinan santri?

Kepala Asrama Putri menjawab: “kendala dalam menjaga kedisiplinan santri tidak terlalu berat. Apabila terdapat permasalahan, masih dapat ditangani oleh ustazah dan wali kamar, dan jika diperlukan baru dilaporkan kepada kepala asrama putri”.¹⁴⁵

Pertanyaan selanjutnya kepada kepala asrama putri, ialah: Bagaimana kendala komunikasi memengaruhi pengelolaan asrama putri?

Kepala Asrama Putri menjawab: “kendala komunikasi ini tidak ada dalam pengelolaan asrama putri. Komunikasi antara ustazah, wali kamar, dan kepala asrama berjalan dengan baik dan terbuka”.¹⁴⁶

Pertanyaan terakhir yang diajukan kepada kepala asrama putri, adalah: Kendala apa yang paling sering menghambat terciptanya suasana asrama yang kondusif?

Kepala Asrama Putri menjawab: “kendala yang paling sering muncul adalah terkait kunjungan wali murid yang terkadang tidak sesuai dengan

¹⁴³Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁴⁴Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁴⁵Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁴⁶Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

jadwal yang telah ditentukan. Namun, kendala ini masih dapat ditangani sehingga tidak terlalu mengganggu suasana asrama”.¹⁴⁷

Pertanyaan berikutnya diajukan kepada ustadzah Dayah Jeumal Amal, adapun pertanyaan pertama yang diajukan adalah: Kendala apa yang dirasakan ustazah dalam menjalin hubungan kerja dengan warga dayah?

Ustadzah menjawab: “karena lingkup kerja seorang wali kamar cukup luas, terkadang memang terjadi miskomunikasi. Namun, dengan sesama partner kerja dan atasan tidak terdapat kendala. Miskomunikasi biasanya terjadi dengan santri atau wali santri, misalnya dalam hal pemberian sanksi”.¹⁴⁸

Pertanyaan kedua ustazah, adalah: Kendala apa yang dihadapi ustazah dalam membangun kebersamaan di lingkungan dayah?

Ustadzah menjawab: “dalam membangun kebersamaan di dayah tidak terdapat kendala yang menonjol. Kendala biasanya hanya berasal dari wali santri yang terkadang masih sulit memahami peraturan yang berlaku di dayah”.¹⁴⁹

Pertanyaan berikutnya kepada ustazah, ialah: Kendala apa yang muncul dalam penerapan kedisiplinan santri?

Ustadzah menjawab: “tidak ada kendala yang terlalu berat. Permasalahan yang sering muncul kembali berkaitan dengan kunjungan wali santri yang dilakukan di luar jadwal yang telah ditentukan”.¹⁵⁰

Pertanyaan selanjutnya kepada ustazah, ialah: Bagaimana kendala komunikasi mempengaruhi pelaksanaan tugas ustazah?

Ustadzah menjawab: “Kendala komunikasi tidak terlalu mempengaruhi pelaksanaan tugas ustazah. Jika terjadi miskomunikasi, biasanya dapat segera diselesaikan melalui koordinasi dan komunikasi kembali dengan pihak terkait”.¹⁵¹

Pertanyaan terakhir kepada ustazah, adalah: Kendala apa yang paling dirasakan dalam mendukung iklim organisasi dayah?

¹⁴⁷Hasil Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁴⁸Hasil Wawancara dengan Ustadzah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁴⁹Hasil Wawancara dengan Ustadzah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁵⁰Hasil Wawancara dengan Ustadzah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁵¹Hasil Wawancara dengan Ustadzah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

Ustadzah menjawab: “kendala yang paling dirasakan adalah terkait pemahaman wali santri terhadap aturan dayah. Namun, secara umum kendala tersebut masih dapat diatasi sehingga tidak mengganggu iklim organisasi di dayah”.¹⁵²

C. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya dengan melakukan wawancara dengan pimpinan dayah, kepala bagian asrama, kepala asrama putra dan putri, serta ustazah sebagai informan penelitian. Penelitian kualitatif digunakan untuk memperoleh data lapangan secara mendalam dan seakurat mungkin terkait strategi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya. Selanjutnya, peneliti memaparkan dan membahas hasil-hasil penelitian yang diperoleh di lapangan sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan.

1. Pimpinan Dayah dalam membangun Hubungan Interpersonal dan kebersamaan antar Warga Dayah untuk Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya

Hubungan interpersonal merupakan fondasi penting dalam dinamika organisasi modern. Secara umum, hubungan interpersonal dapat dipahami sebagai interaksi timbal balik antarindividu yang ditandai dengan komunikasi efektif, keterbukaan, serta saling ketergantungan untuk mencapai tujuan bersama. Pada hakikatnya, setiap organisasi adalah jaringan hubungan manusia. Meskipun teknologi, sistem, dan prosedur berperan sebagai peran krusial, inti dari keberhasilan organisasi tetap terletak pada kualitas hubungan interpersonal di antara karyawan. Hubungan interpersonal bukan sekadar interaksi formal dalam pekerjaan, melainkan mencakup kepercayaan, rasa hormat, dan empati yang membentuk ikatan sosial yang kokoh.¹⁵³

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, konsep hubungan interpersonal tersebut tercermin dalam

¹⁵²Hasil Wawancara dengan Ustadzah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, 25 Januari 2026.

¹⁵³Suyono Thamrin, *Dari Komitmen...*, h. 142.

pola kepemimpinan dan pengelolaan dayah. Hal ini menunjukkan bahwa Dayah Jeumala Amal menerapkan sistem manajemen berbasis ISO sebagai acuan utama dalam seluruh aktivitas organisasi. Melalui sistem ini, setiap warga dayah memiliki tugas, tanggung jawab, dan target kerja yang jelas sebagaimana tertuang dalam Rencana Kerja Jangka (RKJ). Penerapan ISO menjadikan pelaksanaan kegiatan berjalan secara terstruktur, konsisten, dan tertib, sehingga mendukung terciptanya iklim organisasi yang stabil dan profesional.

Selain berlandaskan sistem kerja yang formal, Pimpinan dayah membangun hubungan dengan seluruh warga dayah melalui pendekatan kekeluargaan, komunikasi terbuka, serta musyawarah dalam pengambilan kebijakan. Hubungan yang terjalin antara pimpinan, pengelola asrama, ustazah, dan santri menunjukkan adanya rasa saling percaya dan keterlibatan bersama dalam menjalankan tugas masing-masing. Kondisi ini diperkuat dengan adanya sistem kerja berbasis ISO yang mengatur peran dan tanggung jawab secara jelas, sehingga interaksi antarwarga dayah berlangsung lebih terarah dan harmonis. Dengan demikian, hubungan interpersonal yang dibangun secara efektif turut berkontribusi dalam menciptakan kebersamaan dan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.

Temuan tersebut sejalan dengan teori hubungan interpersonal yang dikemukakan oleh Michael Argyle, yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang efektif ditandai oleh adanya komunikasi yang baik, saling percaya, dan kerja sama antarindividu. Dalam konteks Dayah Jeumala Amal, komunikasi kekeluargaan antara pimpinan, pengelola asrama, dan ustazah menciptakan rasa saling percaya dan keterlibatan bersama dalam menjalankan tugas, sehingga memperkuat ikatan sosial di lingkungan organisasi.

Selain itu, hubungan interpersonal yang dibangun melalui musyawarah dan kebersamaan juga berkontribusi terhadap terbentuknya iklim organisasi yang positif. Hal ini sejalan dengan teori iklim organisasi

Litwin dan Stringer, yang menekankan bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh persepsi anggota terhadap dukungan, hubungan kerja, dan pola kepemimpinan. Hubungan yang harmonis dan adanya dukungan dari pimpinan membuat warga dayah merasa dihargai dan dilibatkan, sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondusif, dan penuh kebersamaan di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya.

2. Pimpinan Dayah dalam implementasi Kedisiplinan dan Kepatuhan Terhadap Tata Tertib Sebagai Upaya Pembinaan Iklim Organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya

kepemimpinan yang efektif menjadi akar atau fondasi bagi kedisiplinan kerja, karena pemimpin membimbing bawahan untuk mematuhi aturan dan tujuan bersama. Sebaliknya, kedisiplinan kerja yang tinggi justru membentuk kepemimpinan menjadi lebih kuat, melalui dampak balik seperti peningkatan sinergi kelompok dan pencapaian hasil.¹⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, penerapan kedisiplinan dan tata tertib di Dayah Jeumala Amal dilaksanakan berdasarkan standar ISO yang telah ditetapkan. Seluruh aturan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing unsur dayah tercantum secara jelas dalam dokumen ISO, buku saku santri, serta Instruksi Kerja Wali Kamar (IKA). Pengawasan dilakukan secara berjenjang, mulai dari wali kamar, kepala asrama, kepala bagian asrama, wakil direktur, hingga pimpinan dayah.

Sejalan dengan hasil observasi pembinaan dilakukan secara rutin, baik harian, mingguan, maupun bulanan, dengan pendekatan yang disesuaikan dengan karakter santri. Di asrama putra, pengawasan dilakukan lebih ketat dengan keterlibatan kepala asrama dan OSMID, sedangkan di asrama putri pembinaan lebih banyak ditangani oleh ustazah melalui pendekatan pengasuhan dan pemahaman psikologis santri.

¹⁵⁴Bob Waworuntu, *Perilaku Organisasi: beberapa Model dan Submodel*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016), h. 101.

Pendekatan ini menciptakan suasana asrama dan dayah yang tertib, nyaman, serta kondusif dalam mendukung pembinaan santri dan iklim organisasi yang positif.

Temuan tersebut sejalan dengan teori iklim organisasi Litwin dan Stringer, khususnya pada dimensi struktur dan tanggung jawab, yang menyatakan bahwa kejelasan aturan, pembagian peran, serta konsistensi pelaksanaan akan membentuk persepsi positif anggota terhadap lingkungan organisasi. Ketika warga dayah memahami tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, maka akan tercipta rasa aman, keteraturan, dan kenyamanan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Selain itu, kedisiplinan di Dayah Jeumala Amal juga diterapkan melalui keteladanan dan pembinaan yang berkelanjutan oleh pimpinan, pengelola asrama, dan ustazah. Hal ini sesuai dengan konsep kedisiplinan dalam pendidikan yang menekankan pentingnya pembiasaan dan konsistensi dalam menanamkan kepatuhan terhadap aturan. Dengan demikian, penerapan disiplin yang konsisten dan terarah tersebut berkontribusi dalam membentuk iklim organisasi yang tertib, kondusif, dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan dayah.

3. Kendala yang Dihadapi Pimpinan Dayah dalam Mewujudkan Iklim Organisasi yang Positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya

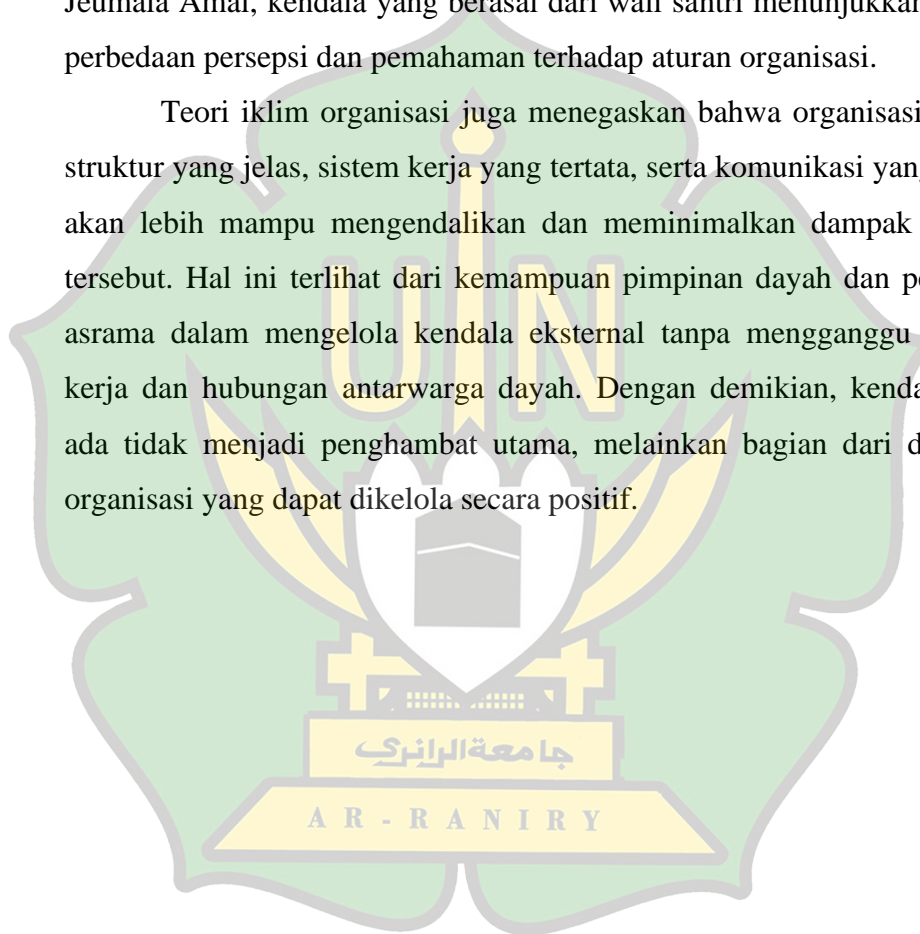
Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kendala yang dihadapi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya relatif tidak bersifat serius. Secara internal, hubungan kerja antar pimpinan, pengelola asrama, dan ustazah terjalin dengan baik dan harmonis karena telah berpedoman pada sistem ISO yang mengatur tugas dan alur kerja secara jelas.

Namun, kendala yang masih ditemukan lebih banyak berasal dari pihak eksternal, khususnya wali santri, seperti kurangnya pemahaman terhadap aturan dayah dan ketidaksesuaian waktu kunjungan. Kendala tersebut dapat diatasi melalui komunikasi dan koordinasi berjenjang,

sehingga tidak mengganggu secara signifikan stabilitas dan suasana organisasi di lingkungan dayah.

Temuan ini sesuai dengan konsep kendala dalam iklim organisasi yang dijelaskan sebelumnya, bahwa hambatan organisasi tidak selalu bersumber dari internal, tetapi juga dapat muncul dari faktor eksternal yang berinteraksi dengan sistem organisasi. Dalam konteks Dayah Jeumala Amal, kendala yang berasal dari wali santri menunjukkan adanya perbedaan persepsi dan pemahaman terhadap aturan organisasi.

Teori iklim organisasi juga menegaskan bahwa organisasi dengan struktur yang jelas, sistem kerja yang tertata, serta komunikasi yang efektif akan lebih mampu mengendalikan dan meminimalkan dampak kendala tersebut. Hal ini terlihat dari kemampuan pimpinan dayah dan pengelola asrama dalam mengelola kendala eksternal tanpa mengganggu suasana kerja dan hubungan antarwarga dayah. Dengan demikian, kendala yang ada tidak menjadi penghambat utama, melainkan bagian dari dinamika organisasi yang dapat dikelola secara positif.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya, dapat disimpulkan bahwa pimpinan dayah memiliki peran strategis dalam membangun iklim organisasi yang positif melalui hubungan interpersonal yang harmonis, penerapan kedisiplinan, serta pengelolaan organisasi yang berpedoman pada sistem ISO. Hubungan interpersonal dibangun melalui pola komunikasi yang kekeluargaan, musyawarah, dan keteladanan pimpinan, sehingga tercipta rasa kebersamaan dan saling menghargai antarwarga dayah. Hal ini sejalan dengan teori hubungan interpersonal Argyle yang menekankan pentingnya komunikasi, kepercayaan, dan kerja sama dalam membangun hubungan sosial yang efektif di dalam organisasi.
2. Selanjutnya, penerapan kedisiplinan dan tata tertib di dayah berjalan secara terstruktur dan konsisten karena berlandaskan standar ISO yang mengatur tugas, wewenang, serta mekanisme pengawasan secara jelas dan berjenjang. Disiplin tidak hanya ditegakkan melalui aturan tertulis, tetapi juga melalui keteladanan pimpinan dan pembinaan berkelanjutan oleh pengelola asrama dan ustazah. Kondisi ini mendukung terciptanya lingkungan dayah yang tertib, aman, dan kondusif, sebagaimana konsep iklim organisasi yang menekankan keteraturan, kejelasan peran, dan stabilitas kerja.
3. Adapun kendala yang dihadapi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif lebih bersifat teknis dan situasional, seperti dinamika sumber daya manusia, serta kebutuhan akan konsistensi pengawasan. Namun, kendala tersebut dapat diminimalisir melalui koordinasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, serta

penguatan sistem kerja yang telah tertuang dalam standar ISO. Dengan demikian, secara umum iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya tergolong positif dan mendukung keberlangsungan proses pendidikan dan pembinaan santri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Dayah, diharapkan dapat terus mempertahankan dan mengembangkan pola kepemimpinan yang mengedepankan musyawarah, keteladanan, serta hubungan kekeluargaan, serta melakukan evaluasi secara berkala terhadap penerapan sistem ISO agar tetap efektif dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan dayah.
2. Bagi Pengelola Asrama dan Ustazah, disarankan untuk terus meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan serta melakukan pembinaan kepada santri, sehingga tercipta suasana asrama yang tertib dan kondusif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji lebih lanjut faktor-faktor lain yang memengaruhi iklim organisasi di lingkungan dayah, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau kepuasan kerja, guna memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan Islam.

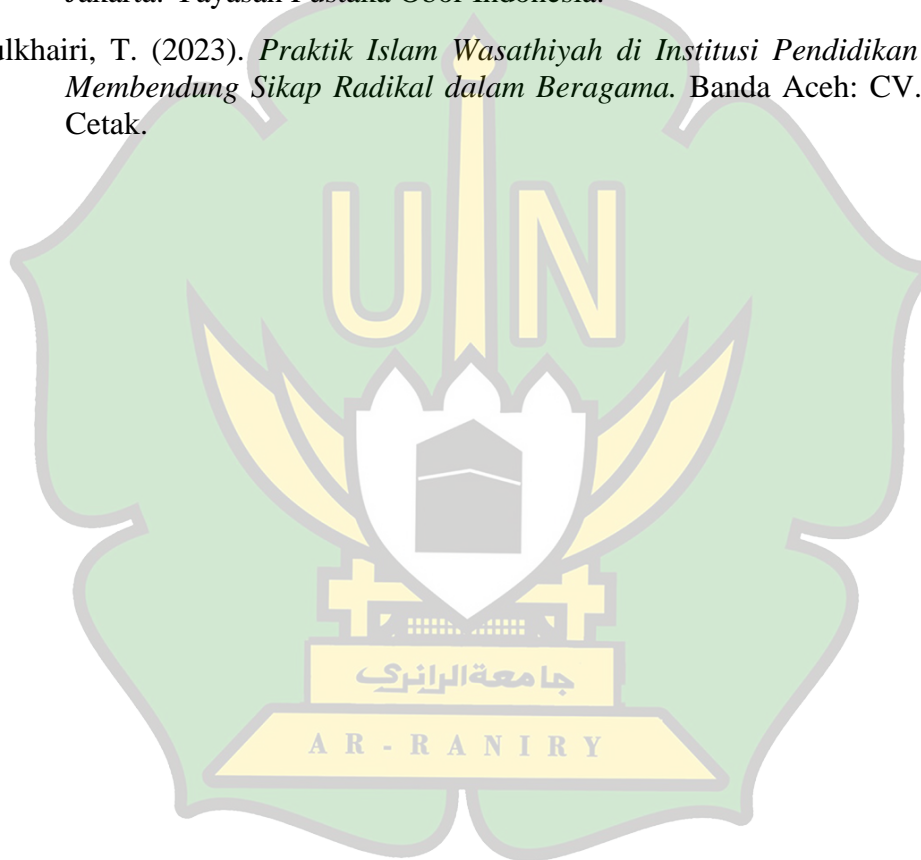
DAFTAR PUSTAKA

- Agus Rusmawan, d. (2019). *The Future of Organizational Communication in the Industrial Era 4.0 (book chapter)*. Jawa Barat: UNPAD Press.
- Agus Suryadi, A. M. (2020). *Kepemimpinann Tgk. H. Syarifuddin. M. A.* Medan: UMSU Press.
- Asriyati Nadjamuddin, A. R. (2024). Perencanaan dan Iplementasi International Organization (ISO) pada Pendidikan Tinggi. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 131.
- Azhari, T. S. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Loyalitas Ustaz dan Iklim Organisasi terhadap Proudktivitas kerja Pondok pesantren di Kabupaten Bireun. *Almuslim Journal of Education Management*, 45.
- Azra, A. (2012). *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan Milenium III*. Jakarta: Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan "KDT".
- Dheden Prata Putra, M. Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Strategi dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Milenial Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 79-39.
- Edi Harapan, S. A. (2016). *Komunikasi Antarpribadi: Perilaku Insani dalam Organisasi Pendidikan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Fakhry Zamzam, T. y. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital: Konseptual & Operasionalisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublisher.
- Faustyna. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Medan: UMSU Press.
- Gaspersz, V. (2006). *ISO 9001:2000 and ContinualQuality Improvement*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hariyanto. (2023). *Pesantren: Kiai, Kepemimpinan dan Tradisi*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Haryani, E. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 78.
- Ika Purwaningsih, d. (2022). Pendidikan Sebagai Suatu Sistem. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 24.

- Isgar Muhammad Ricky Tumoka, S. (2024). Analisis Faktor Penghambat Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Governace and Politics (JGP)*, 2.
- Khoiriyah. (2022). *Manajemen Pesangtren di Era Globalisasi*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Kompri. (2018). *Manajemen & Kepemimpinan Pondok pesantren*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Kurniawan, S. (2018). *Manajemen Pondok Pesantren dalam Pembinaan Umat*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklm Organisasi: Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: 2021.
- Kusumaputri, E. S. (2021). *Iklm Organisasi: Perspektif Psikologi*. Yoyakarta: Penerbit Deepublish.
- Lahmuddin, F. (2025). Upaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Disiplin Santri pada pesantren Sulaimaniyah Sultan Selahaddin. *Al-Ukhwah: Jurnal Pengebangan Masyarakat Islam*, 131.
- Mochammad Ronaldy Aji Saputra, F. I. (2023). *Metode Ilmiah & Penelitian*. Sidoarjo: Nizami Learning Center.
- Muh. Fitrah, L. (2017). *Metodologi Penelitian (Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Jawa Barat: CV. Jejak.
- Muhammad Basri Wello, L. N. (2021). *Developing Interpersonal Skills: Mengembangkan Keterampilan Antar Pribadi*. Jawa Timur: CV. Beta Aksara.
- Mukhtar, R. M. (2020). *Pesnatren Efektif: Model Teori Integratif Kepmeimpinan - Komunikasi - Konflik Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Murni, S. M. (2024). Strategi Pimpinan Dayah dalam Mendorong Kewirausahaan Santri Dayah Salafiyah di Aceh. *Jurnal Penndidikan dan teknologi Indonesia (JPTI)*, 147-160.
- Neliwati. (2019). *Pondok Pesantren Modern: Sistem Pendidikan, Manajemen, dan Kepemimpinan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Putri Arin Salsabila, R. N. (2025). Pengaruh Iklm Organisasi dan keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *jurnal Ilmiah Mahasiswa Psikologi*, 63.
- Qolbi, A. I. (2013). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Iklm Organisasi di SDN 034 Samarinda. *Journal Ilmu Komunikasi*, 22-38.
- R.I, D. A. (2020). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.

- Rahmi, S. (2021). *Komunikasi Interpersonal dan Hubungannya dalam Konseling*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Reni Rochaeni, R. G. (2024). Karakteristik Kepemimpinan dalam Perspektif Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 30. *Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2801-2809.
- Rudy Dwi Laksono, d. (2024). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Tim dan Organisasi*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Rusdian, A. (2021). *Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pustaka Tresna Bhakti Press Bandung.
- Rusdian, A. (2021). *Organisasi Lembaga Pendidikan*. Bandung: Pusat Penelitian dan penerbitan UIN SGD & Pustaka Tresna Press.
- Sagala, S. (2015). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Pondok pesantren. *Journal Tarbiyah*, 216-219.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sapto Haryoko, B. f. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis*. Makassar: Widina Media Utama.
- Saragih, R. A. (2023). The Influence of Sel-efficacy and Organizational Climate on Employee Pervomence. *Enrichment: Journak of Management*, 128.
- Selfi Budi Helpiastuti, d. (2025). *Dasar-Dasar Penelitian Administrasi (Teknik dan Pendekatan Metodologis)*. Jawa Barat: Widina Media Utama.
- Setiyawani, d. (2020). *Kepemimpinan dan Teori Organisasi: Teori dan Konsep*. Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia.
- Sigit Hermawan, A. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Malang: Media Nusa Creative.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhada, I. Z. (2023). Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Lembaga Pendidikan. *Journal of Contemporary Education in Islamic Society*, 88.
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaat Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia, Antara Peluang dan Tantangan*, 233.
- Thamrin, S. (2025). *Dari Komitmen Menuju Organisasi Unggul: Strategi Efektif Mewujudkan Organisasi yang Tangguh dan Inovatif*. Jawa Timur: CV Global Kreatif.
- Timpe, A. D. (2001). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek Koputindo.

- Urniawan, S. (2018). *Manajemen Pondok Pesantren dalam Pembinaan Umat*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Usman, Z. A. (2022). *Dayah dalam Perspektif Hasbi Amiruddin*. Banda Aceh: Lembaga Studi Agama dan Masyarakat Aceh.
- Wahyuni Kesuma, d. (2025). *Dimensi Strategis Peningkatan Kinerja Guru: Peran Iklim Organisasi, Profesionalisme dan Motivasi Berprestasi*. Medan: UMSUPRESS.
- Waworunto, B. (2016). *Bob Waworuntu, Perilaku Organisasi: beberapa Model dan Submodel, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2016),h. 101*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Zulkhairi, T. (2023). *Praktik Islam Wasathiyah di Institusi Pendidikan Dayah: Membendung Sikap Radikal dalam Beragama*. Banda Aceh: CV. Rumoh Cetak.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-191/Un.08/FTK.1/TL.00/1/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Pimpinan Dayah Jeumala Amal Kabupaten Pidie Jaya

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220206052

Nama : SAHWIYAL ZERRA

Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Meunasah Trieng - gampong cet paya Trieng Paloh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **STRATEGI PIMPINAN DAYAH DALAM MEWUJUDKAN IKLIM ORGANISASI DI DAYAH JEUMALA AMAL**

Banda Aceh, 12 Januari 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.

NIP. 197508152001121002

Berlaku sampai : 20 Februari 2026

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Lampiran 2. Surat Penelitian



**YAYASAN TEUKU LAKSAMANA HAJI IBRAHIM
DAYAH JEUMALA AMAL**

Lueng Patu-Pidie Jaya Telp. 0853 2049 0431
E-Mail: dja.sekretariat@gmail.com Website <http://www.jeumalaamal.org>

SURAT KETERANGAN
Nomor: 194/04/DJA/I/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Tgk. Hamdani AR
Jabatan : Direktur Dayah Jeumala Amal

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas:

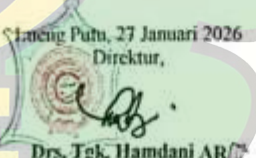
Nama : SAHWIYAL ZERRA
NIM : 220206052
Jurusan : PeManajemen Pendidikan Islam
Alamat : Meunasah Trieng Gampong Cet Paya Trieng Paloh

Telah selesai melakukan penelitian di Dayah Jeumala Amal pada hari Minggu Tgl 25 Januari 2026 dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul:

**STRATEGI PIMPINAN DAYAH DALAM MEWUJUDKAN IKLIM ORGANISASI DI
DAYAH JEUMALA AMAL.**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Lueng Patu, 27 Januari 2026
Direktur,


Drs. Tgk. Hamdani AR

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 3. Surat Telah Melakukan Penelitian

INSTRUMEN WAWANCARA
(STRATEGI PIMPINAN DAYAH DALAM MEWUJUDKAN IKLIM ORGANISASI DI
DAYAH JEUMALA AMAL PIDIE JAYA)

No	Rumusan Masalah	Indikator	Informan	Pertanyaan
1.	<p>Bagaimana pimpinan dayah dalam membangun hubungan interpersonal dan kebersamaan antar warga dayah untuk mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perumusan kebijakan 2. Pengambilan keputusan 3. Pengarahan dan pengawasan 4. Keteladanan pimpinan 5. Konsistensi penerapan aturan 	<p>Direktur Dayah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran pimpinan dalam membangun hubungan interpersonal antar warga dayah? 2. Bagaimana pimpinan menciptakan rasa kebersamaan dalam lingkungan dayah? 3. Bagaimana pola komunikasi yang dibangun pimpinan dengan pengelola asrama dan ustazah? 4. Bagaimana pimpinan menyikapi perbedaan pendapat antar warga dayah? 5. Bagaimana hubungan interpersonal tersebut mempengaruhi iklim organisasi di dayah?
			<p>Kepala Bagian Asrama</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan kerja antara Kabag Asrama dengan pimpinan dayah? 2. Bagaimana kebersamaan antar pengelola asrama dibangun dalam menjalankan tugas?

<p>3. Bagaimana komunikasi antara Kabag Asrama dan kepala asrama putra-putri?</p>			
<p>4. Bagaimana peran Kabag Asrama dalam menjaga keharmonisan kerja di asrama?</p>			
<p>5. Bagaimana hubungan interpersonal mempengaruhi suasana organisasi di dayah?</p>			
<p>1. Bagaimana hubungan kerja kepala asrama putra dengan pimpinan dayah?</p>	Kepala asrama Putra		
<p>2. Bagaimana kerja sama antara kepala asrama putra dan pengelola lainnya?</p>			
<p>3. Bagaimana kebersamaan dibangun dalam pengelolaan asrama putra?</p>			
<p>4. Bagaimana komunikasi dengan ustaz dan Kabag Asrama?</p>			
<p>5. Bagaimana hubungan tersebut mempengaruhi iklim organisasi di dayah?</p>			
<p>1. Bagaimana hubungan kerja kepala asrama putri dengan pimpinan dayah?</p>	Kepala Asrama Putri		
<p>2. Bagaimana bentuk kerja sama dengan Kabag Asrama dan ustazah?</p>			
<p>3. Bagaimana kebersamaan dibangun dalam</p>			

		<p style="text-align: center;">جامعة الرانيري AR - RANIRY</p>	<p style="text-align: center;">Ustazah</p>	<p>pengelolaan asrama putri?</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Bagaimana komunikasi antar pengelola asrama putri? 5. Bagaimana hubungan interpersonal mempengaruhi suasana dayah?
<ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimana pimpinan dayah dalam implementasi kedisiplinan dan kepatuhan terhadap tata tertib sebagai upaya pembinaan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan tata tertib 2. Konsistensi disiplin 3. Pengawasan 4. Keteladanan 5. Kepatuhan warga 	<p style="text-align: center;">Direktur Dayah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan komunikasi antara ustazah dengan pimpinan dayah? 2. Bagaimana kerja sama antar ustazah dalam menjalankan tugas? 3. Bagaimana komunikasi antara ustazah dan pengelola asrama? 4. Bagaimana kebersamaan antar warga dayah yang dirasakan ustazah? 5. Bagaimana hubungan interpersonal mempengaruhi iklim organisasi dayah? 	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kebijakan pimpinan dayah terkait penerapan kedisiplinan dan tata tertib? 2. Bagaimana cara pimpinan memastikan seluruh warga dayah mematuhi tata tertib yang berlaku? 3. Bagaimana bentuk pengawasan pimpinan 			

		<p>dayah</p>	<p>Kepala Bagian Asrama</p>	<p>terhadap pelaksanaan disiplin di dayah?</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Bagaimana pimpinan memberikan keteladanan dalam hal kedisiplinan? 5. Bagaimana penerapan kedisiplinan tersebut mempengaruhi iklim organisasi di dayah?
			<p>Kepala Asrama Putra</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran Kabag Asrama dalam menerapkan tata tertib di lingkungan asrama? 2. Bagaimana pengawasan kedisiplinan santri dan pengelola asrama dilakukan? 3. Bagaimana konsistensi penerapan aturan di asrama? 4. Bagaimana koordinasi dengan pimpinan dayah dalam penegakan disiplin? 5. Bagaimana kedisiplinan mempengaruhi suasana dan keteraturan asrama?
				<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana penerapan tata tertib di asrama putra? 2. Bagaimana peran kepala asrama putra dalam mengakkan kedisiplinan santri? 3. Bagaimana pengawasan kegiatan santri

			<p>putra dilakukan?</p> <p>4. Bagaimana konsistensi penerapan aturan di asrama putra?</p> <p>5. Bagaimana disiplin mempengaruhi suasana asrama putra?</p> <p>1. Bagaimana penerapan tata tertib di asrama putri?</p> <p>2. Bagaimana peran kepala asrama putri dalam menegakkan kedisiplinan santri?</p> <p>3. Bagaimana pengawasan kegiatan santri putri dilakukan?</p> <p>4. Bagaimana konsistensi penerapan aturan di asrama putri?</p> <p>5. Bagaimana disiplin mempengaruhi suasana asrama putri?</p> <p>1. Bagaimana peran ustazah dalam mendukung penerapan tata tertib di dayah?</p> <p>2. Bagaimana kepatuhan santri terhadap aturan dalam kegiatan pembelajaran?</p> <p>3. Bagaimana ustazah menanamkan nilai kedisiplinan kepada santri?</p>
	Kepala Asrama Putri		
		Ustazah	

<p>4. Bagaimana konsistensi penerapan disiplin dirasakan oleh ustazah?</p> <p>5. Bagaimana kedisiplinan mempengaruhi iklim organisasi dayah?</p>		<p>4. Bagaimana konsistensi penerapan disiplin dirasakan oleh ustazah?</p> <p>5. Bagaimana kedisiplinan mempengaruhi iklim organisasi dayah?</p>
<p>1. Kendala apa yang pimpinan hadapi dalam membangun hubungan kerja yang harmonis antar warga dayah?</p> <p>2. Kendala apa yang sering muncul dalam menciptakan kebersamaan di lingkungan dayah?</p> <p>3. Kendala apa yang dihadapi pimpinan dalam penerapan disiplin dan kepatuhan terhadap tata tertib?</p> <p>4. Bagaimana kendala komunikasi dapat mempengaruhi upaya pembentukan iklim organisasi di dayah?</p> <p>5. Kendala apa yang paling dominan dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif di dayah?</p>	<p>Direktur Dayah</p>	<p>1. Kendala hubungan kerja</p> <p>2. Kendala kedisiplinan</p> <p>3. Kendala komunikasi</p> <p>4. Kendala sumber daya</p> <p>5. Upaya mengatasi kendala</p>
<p>3. Bagaimana kendala yang dihadapi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Teumala Amal?</p>	<p>Kepala Bagian Asrama</p>	<p>1. Kendala apa yang dihadapi Kabag Asrama dalam menjaga keharmonisan kerja di asrama?</p>

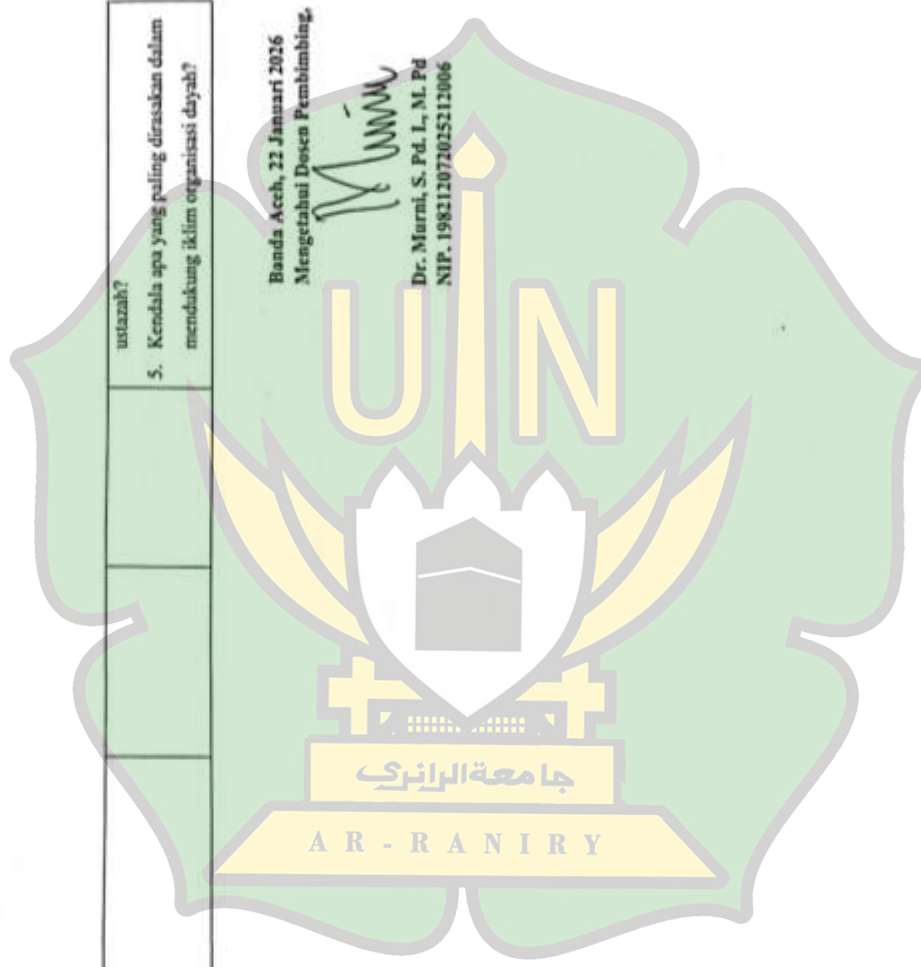
		<p>dayah</p>	<p>terhadap pelaksanaan disiplin di dayah?</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Bagaimana pimpinan memberikan keteladanan dalam hal kedisiplinan? 5. Bagaimana penerapan kedisiplinan tersebut mempengaruhi iklim organisasi di dayah? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran Kabag Asrama dalam menerapkan tata tertib di lingkungan asrama? 2. Bagaimana pengawasan kedisiplinan santri dan pengelola asrama dilakukan? 3. Bagaimana konsistensi penerapan aturan di asrama? 4. Bagaimana koordinasi dengan pimpinan dayah dalam penegakan disiplin? 5. Bagaimana kedisiplinan mempengaruhi suasana dan ketertarikan asrama?
	<p>Kepala Bagian Asrama</p>	<p>Kepala Asrama Putra</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana penerapan tata tertib di asrama putra? 2. Bagaimana peran kepala asrama putra dalam menegakkan kedisiplinan santri? 3. Bagaimana pengawasan kegiatan santri 	

			<p>Kepala Asrama Putri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kendala apa yang dihadapi dalam membangun kebersamaan di asrama putri? 2. Kendala apa yang muncul dalam penerapan tata tertib santri putri? 3. Kendala apa yang dihadapi dalam menjaga kedisiplinan santri? 4. Bagaimana kendala komunikasi mempengaruhi pengelolaan asrama putri? 5. Kendala apa yang paling sering menghambat terciptanya suasana asrama yang kondusif?
			<p>Ustazah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kendala apa yang dirasakan ustazah dalam menjalin hubungan kerja dengan warga dayah? 2. Kendala apa yang dihadapi ustazah dalam membangun kebersamaan di lingkungan dayah? 3. Kendala apa yang muncul dalam penerapan kedisiplinan santri? 4. Bagaimana kendala komunikasi mempengaruhi pelaksanaan tugas

ustazah?				
5. Kerdala apa yang paling dirasakan dalam mendukung iklim organisasi dayah?				

Banda Aceh, 22 Januari 2026
Mengetahui Dosen Pembimbing,

Dr. Murni, S. Pd. I., M. Pd
NIP. 198212071025212006




Lampiran 4. Instrumen Wawancara

INSTRUMEN OBSERVASI
(STRATEGI PIMPINAN DAYAH DALAM MEWUJUDKAN IKLIM ORGANISASI DI
DAYAH JEUMALA AMAL PIDIE JAYA)

No	Rumusan Masalah	Objek Observasi	Keterangan	
			Ya	Tidak
1.	Bagaimana pimpinan dayah dalam membangun hubungan interpersonal dan kebersamaan antar warga dayah untuk mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal?	Pimpinan dayah menyampaikan arahan dan kebijakan secara langsung kepada pengelola dayah	✓	
		Terjalin komunikasi yang terbuka antara pimpinan dengan kabag asrama, kepala asrama, dan ustazah	✓	
		Pimpinan melibatkan pengelola dayah dalam musyawarah atau pengambilan keputusan	✓	
		Terlihat kerja sama yang baik antar pimpinan dan pengelola dalam kegiatan dayah	✓	
		Suasana kerja antar pengelola dayah tampak harmonis dan saling mendukung	✓	
2.	Bagaimana pimpinan dayah dalam implementasi kedisiplinan dan kepatuhan terhadap tata tertib sebagai upaya pembinaan iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal?	Pimpinan dayah menunjukkan keteladanan dalam mematuhi aturan dan tata tertib	✓	
		Tata tertib disosialisasikan dengan jelas kepada pengelola dayah	✓	
	iklim organisasi di Dayah Jeumala Amal?	Pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin dilakukan secara konsisten	✓	
		Pimpinan atau pengelola menegur pelanggaran sesuai prosedur	✓	
		Ustazah dan pengelola melaksanakan tugas sesuai jadwal dan tanggung jawab	✓	
3.	Bagaimana kendala yang dihadapi pimpinan dayah dalam mewujudkan iklim organisasi yang positif di Dayah Jeumala Amal?	Terjadi hambatan komunikasi antara pimpinan dan pengelola dayah		✓
		Keterbatasan sumber daya (SDM, waktu, atau fasilitas)		✓
		Pelaksanaan kebijakan belum berjalan merata		✓
		Koordinasi antar pengelola dayah belum optimal		✓
		Pimpinan melakukan upaya untuk mengatasi kendala yang muncul	✓	

Banda Aceh, 22 Januari 2026
Mengetahui Dosen Pembimbing,


Dr. Murni, S. Pd. I., M. Pd
NIP. 198212072025212006

INSTRUMEN DOKUMENTASI
(STRATEGI PIMPINAN DAYAH DALAM MEWUJUDKAN IKLIM
ORGANISASI DI DAYAH JEUMALA AMAL PIDIE JAYA)

No	Aspek yang Didokumentasi	Keterangan	
		Ya	Tidak
1.	Struktur Organisasi Dayah	✓	
2.	Visi Misi dayah Jeumala Amal	✓	
3.	Notulen rapat pimpinan dan dan pengelola		✓
4.	Surat edaran atau kebijakan pimpinan		✓
5.	Jadwal kegiatan bersama	✓	
6.	Dokumentasi foto kegiatan dayah	✓	
7.	Tata tertib dayah Jeumala Amal	✓	
8.	Jadwal tugas ustazah dan pengelola	✓	
9.	Arsip surat menyurat	✓	
10.	Catatan evaluasi atau laporan kegiatan	✓	

Banda Aceh, 22 Januari 2026
Mengetahui Dosen Pembimbing.



Dr. Murni, S. Pd. I., M. Pd
NIP. 198212072025212006

LEMBAR DOKUMENTASI



Gambar 5.1 1 Dokumentasi Wawancara dengan Pimpinan Dayah Jeumala Amal



Gambar 5.1 2 Dokumentasi Wawancara dengan Kabag Asrama Dayah jeumala Amal



Gambar 5.1 3 Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Asrama Putra Dayah jeumala Amal



Gambar 5.1 4 Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Asrama Putri Dayah Jeumala Amal



Gambar 5.1 5 Dokemntasi Wawancara dengan Ustazah Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya



Gambar 5.1 6 Dokumentasi kegiatan pembinaan Santri Putri



Gambar 5.1 7 Dokumentasi Kegiatan pembinaan Santri Putra



Gambar 5.1 8 Visi Misi Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya



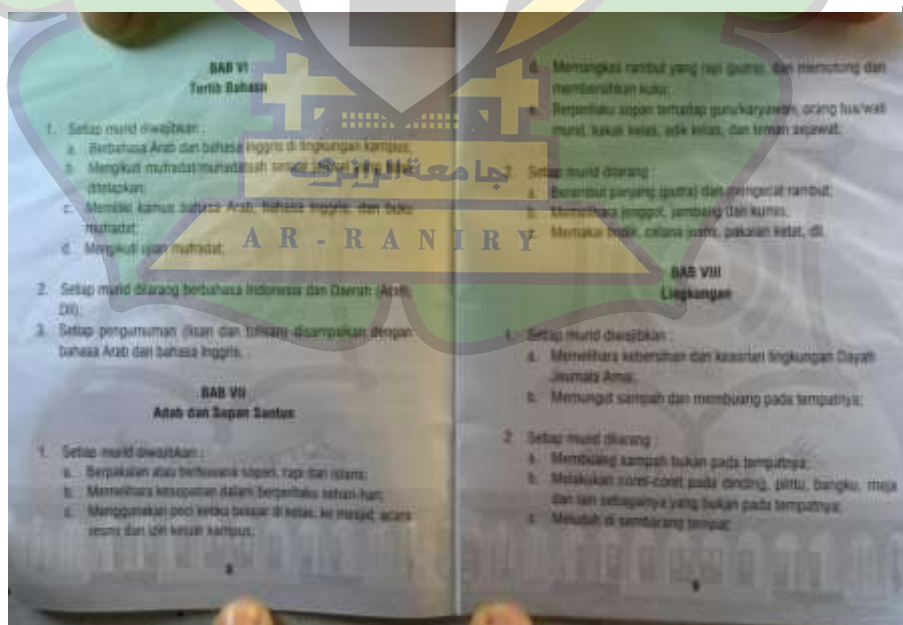
Gambar 5.1 9 Arsip Sekretariat Dayah Jeumala Amal



Gambar 5.1 10 Struktur Organisasi Dayah Jeumala Amal



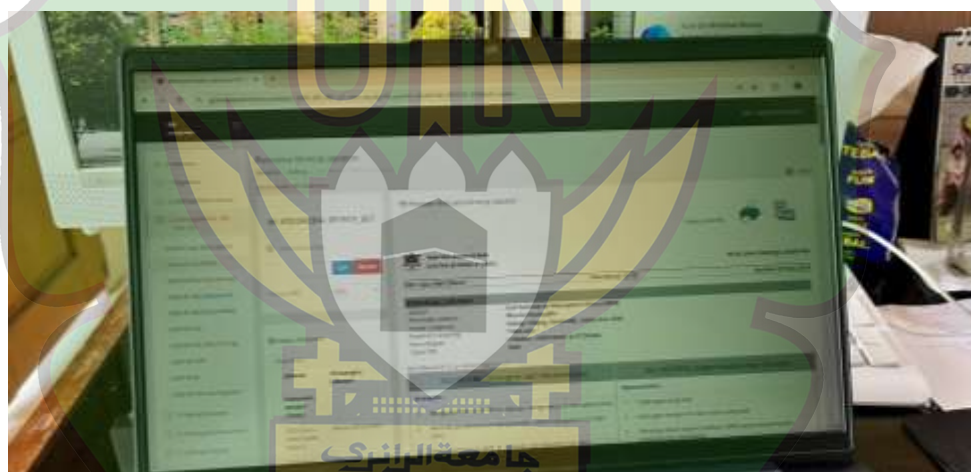
Gambar 5.1 11 Dokumentasi Tata Tertib Santri di Kamar Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya



Gambar 5.1 12 Buku Saku Murid Dayah Jeumala Amal



Gambar 5.1 13 Dokumentasi Gambaran Aplikasi ISO Dayah Jeumala Amal



Gambar 5.1 14 Evaluasi Program Melalui ISO Dayah Jeumala Amal Pidie Jaya