

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Paparan data dalam penelitian ini merupakan deskripsi tentang hasil penelitian yang diperoleh dilapangan sebagai berikut :

a. Sejarah singkat berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan

Semula merupakan sebuah lembaga pendidikan jenjang Madrasah yang beralamat di Jl. Cokroatmojo, persisnya berlokasi di SMA Wahid Hasyim Pamekasan di Kelurahan Parteker. Kemudian MTs ini semula bernama MTs Parteker, sebelum menjadi Madrasah Negeri. Lembaga ini berdiri di sebidang tanah atas inisiasi seorang tokoh yang merupakan pensiun guru MTs Pademawu, kurang lebih pada Tahun 1970. Kegiatan operasional MTs Parteker dimulai selama 8 Tahun. Persisnya pada tanggal 16 Maret Tahun 1978 MTs Parteker di Negerikan sehingga menjadi MTs AIN (agama islam negeri) yang dituangkan dalam keputusan menteri agama No. 16 tahun 1978. Kala itu dipimpin oleh seorang kepala Madrasah pertama kali yang bernama Moh. Rawi di bawah kepemimpinan beliau MTs AIN (agama islam negeri) merupakan wajah baru dalam dunia pendidikan di sektor

Madrasah. Bermula dari itu juga seluruh kegiatan belajar mengajar di bawah kondisi yang sangat memperihantinkan. Karena jumlah siswa dan guru sangat tidak memadai. Disisi lain, seluruh pencetus dan pendiri MTs AIN (agama islam negeri) berharap legalitas Madrasah menjadi tuntutan masyarakat guna memenuhi seluruh kebutuhan Madrasah siswa dan guru. Moh. Rawi mengakhiri masa kepemimpinannya pada tahun 1980.

Pada periode ini dipimipin oleh kepala Madrasah yang bernama Moh. Saluri di bawah kepemimpinan beliau banyak membawa perubahan-perubahan positif sehingga MTs AIN (agama islman negeri) lebih berkembang sesuai tuntutan seluruh komponen Madrasah. Moh. Saluri mengakhiri masa jabatannya sampai pada tahun 1992. Pada tahun 1992 MTs AIN (agama islam negeri) berubah nama menjadi MTs Negeri Parteker. Madrasah ini dikelola oleh seorang kepala madrasah yang bernama Drs. Sanatoen. Masa kepemimpinan beliau berakhir pada tahun 1995. Pada periode ini merupakan puncak perkembangan MTs Negeri Parteker sudah mulai dipertimbangkan oleh lembaga-lembaga pendidikan disekitarnya.

Kemudian, mulai periode tahun 1995-1999 dipimpin oleh Drs. Zainal Fatah. Kepemimpinan beliau merupakan puncak dalam tonggak sejarah madrasah. Dimana lokal untuk kegiatan belajar siswa sudah mulai tercukupi dengan jumlah siswa yang memadai. Ditambah lagi

adanya droping, tenaga pengajar, dan tenaga administrasi. Kepemimpinan beliau berakhir pada tahun 1999. Yang digantikan oleh Drs. Ahmad. Yang berakhir pada tahun 2004.

Pada tahun 2005 awal dari pergantian kepala madrasah yang dipimpin oleh Drs. M. Djufri yang berakhir pada tahun 2007. Kemudian Dra. Fauzia Farida merupakan satu-satunya kepala madrasah perempuan di Jawa Timur khususnya di Madura. Pada masa ini merupakan puncak keemasan kedua yang di barengi dengan pemenuhan sarana dan prasarana madrasah sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar guru dan siswa. Selama kepemimpinan ibu Dra. Fauzia Farida membawa dampak yang sangat luar biasa pada sektor perhatian dan daya dukung dari alumni dan masyarakat. Sehingga MTs Negeri Pamekasan lebih dikenal dan diakui keberadaannya. Kemudian pada tahun 2013 kepemimpinan beliau berakhir.

Diawali pada tahun 2013 MTs Negeri Parteker dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang bernama No'man Afandi, beliau merupakan alumni pondok pesantren yang memberikan kontribusi besar utamanya pada sektor RKB baru dan rehabilitasi. Beberapa lokal yang sudah termakan usia kemudian ada beberapa peningkatan-peningkatan dari sektor akademik dan non akademik. Guna mewujudkan madrasah berprestasi baik di level kecamatan, kabupaten,

bahkan provinsi. Puncak prestasi dibawah kepemimpinan beliau, dibuktikan melalui prestasi akademik tingkat nasional. Tapi sayangnya kepemimpinan beliau berakhir pada tahun 2014.

Pada awal tahun 2014 MTs Negeri Parteker dibawah kendali Drs. Achmad Wahyudi, M.Pd. pada tahun 2016 selama kepemimpinan beliau, pemerintah pusat melakukan mapping melalui SK izin operasional yang tertuang dalam keputusan menteri agama No. 673 tahun 2016. Sehingga MTs Negeri Parteker berubah nama menjadi MTs Negeri 2 Pamekasan. pada kepemimpinan beliau selain sektor infra struktur juga menjadi trobosan prestasi madrasah dengan terpilihnya salah satu guru, guru berprestasi tingkat Jawa Timur, tidak hanya berhenti sampai disitu. Torehan prestasi berikutnya pada tahun 2017 MTs Negeri 2 Pamekasan terpilih menjadi satu-satunya madrasah dengan predikat madrasah adiwiyata tingkat provinsi Jawa Timur. Prestasi ini ditorehkan kembali penobatan madrasah adiwiyata tingkat nasional pada tahun 2017. Prestasi ini bertahan sampai bulan maret tahun 2018. Dimana beliau dipromosikan menjadi kepala MAN Pamekasan. semenjak tahun 2018 MTs Negeri 2 Pamekasan dipimpin oleh kepala madrasah yang bernama Drs. H. Moh. Syarif sampai saat ini.

b. Profil Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan**PROFIL MADRASAH****1. IDENTITAS MADRASAH**

NPSN	: 20583410
NSS	: 121135280002
Nama Sekolah	: MTs Negeri 2 Pamekasan
Akreditasi	: A
Alamat	: Jl. Gatot Koco No. 11
Kode Pos	: 69314
No. Telephone	: 0324323568
No. Faks	: -
Email	: mtsnparteker@gmail.com
Jenjang	: SMP
Status	: Negeri
Situs	: www.mtsnparteker.sch.id
Lintang	: -7.148915394037963
Bujur	: 113.4849165380001
Ketinggian	: 20
Waktu Belajar	: Sekolah Pagi
Kota	: Kab. Pamekasan
Provinsi	: Jawa Timur

Kecamatan : Pamekasan

Kelurahan : Kolpajung

c. Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan

1. Visi MTs Negeri 2 Pamekasan

Terwujudnya warga madrasah yang beriman dan bertakwa, menguasai ilmu dan teknologi, peduli pelestarian lingkungan, mampu mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup.

2. Misi MTs Negeri 2 Pamekasan

- a. Memahami dan mengamalkan ajaran islam dengan benar.
- b. Menyelenggarakan peningkatan kualitas pendidikan dan tenaga kependidikan yang profesional.
- c. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien.
- d. Menyelenggarakan sistem manajemen madrasah yang profesional, transparan dan akuntabel.
- e. Menguasai ilmu dan tekhnologi yang mampu mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup.
- f. Membudidayakan tanaman di Madrasah secara alami dan berteknologi.

- g. Mewujudkan peduli pelestarian lingkungan dan pengendalian kerusakan lingkungan.

3. Tujuan MTs Negeri 2 Pamekasan

- a. Terciptanya warga madrasah yang islami.
- b. Seluruh pendidik dan tenaga kependidikan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan.
- c. Meningkatnya kualitas keilmuan peserta didik yang ditandai dengan peningkatan prestasi akademik yang peduli lingkungan
- d. Mewujudkan lingkungannya yang SAKERA (Sejuk, Aman, Kreatif, Elok, Rindang, dan Asri).
- e. Seluruh warga Madrasah dapat menggunakan internet sebagai media/sumber pembelajaran dengan berbasis pada penghematan penggunaan sumber daya listrik.
- f. Adanya peningkatan skor ujian nasional minimal rata-rata bertambah 1,5 dari skor tahun sebelumnya.
- g. Mempunyai tim olahraga dan kesenian yang mampu menjadi juara tingkat provinsi.
- h. Sebagian siswa mampu berbicara dengan dua bahasa.
- i. Meraih penghargaan sebagai madrasah ADIWIYATA mandiri.

- j. Terjalannya kerjasama warga madrasah dengan pihak lain untuk kemajuan madrasah.

d. Data Guru

Guru merupakan tenaga pendidik profesional dibidangnya yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, memberi tanggapan, dan mengumpulkan informasi kepada peserta didik yang mengikuti pendidikannya lalu memulai pelatihan formal di sekolah. Berhasilnya kegiatan belajar mengajar bergantung juga kepada kemampuan guru dalam menyusun/merancang program belajar mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai peran tugas untuk mengarahkan guru-guru dalam menyusun program belajar mengajar. Sehingga dengan begitu proses belajar mengajar akan terstruktur dengan baik.

Di MTs Negeri 2 Pamekasan dari tenaga pendidik dan kependidikannya sudah sesuai dengan bidangnya dan sudah mencakup semua aspek dan terlaksana dengan baik, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data pendidik dan Tenaga Pendidik

1. PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

No	INDIKATOR	KRITERIA	JUMLAH (Orang)
----	-----------	----------	-------------------

1	Kualifikasi Pendidikan Guru	<= SMA Sederajat	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	44
		S2	3
		S3	
		Jumlah	47
2	Sertifikasi	Sudah	46
		Belum	1
		Jumlah	47
3	Gender	Pria	14
		Wanita	33
		Jumlah	47
4	Status Kepegawaian	PNS	41
		GTT	8
		GTY	
		Honorer	11
		Jumlah	60
5	Pangkat / Golongan	II a	
		II b	
		II c	
		II d	
		III a	3
		III b	15
		III c	9
		III d	3
		IV a	11
		IV b	
		Diatas IV b	
		Non PNS	19
		Jumlah	60
6	Kelompok Usia	Kurang dari 30 Tahun	4
		31 - 40 Tahun	33
		41 - 50 Tahun	18
		51 - 60 Tahun	5
		dias 60 Tahun	

		Jumlah	
7	Masa Kerja	Kurang dari 6 Tahun	1
		6 - 10 Tahun	23
		11 - 15 Tahun	19
		16 - 20 Tahun	8
		21 - 25 Tahun	5
		26 - 30 Tahun	3
		Diatas 30 Tahun	1
		Jumlah	60

Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTs Negeri 2 Pamekasan			
No	Nama	Jabatan	Unit Kerja
1	Drs. H. Mohammad Syarif	Guru Madya	MTs Negeri 2 Pamekasan
3	Nur Jannah (I), S.Pd	Guru Madya	MTs Negeri 2 Pamekasan
4	Hj. Siti. Muslihah, S.Pd	Guru Madya	MTs Negeri 2 Pamekasan
5	Mohammad Kurni, S.Ag	KTU	MTs Negeri 2 Pamekasan
7	Eddy Soesanto, S.Pd	Guru Madya	MTs Negeri 2 Pamekasan
8	Nurul Istikmala, S.Pd	Guru Madya	MTs Negeri 2 Pamekasan
9	St. Alfiah, S.Pd	Guru Madya	MTs Negeri 2 Pamekasan
10	Nurul Fajariyah, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
11	Dra. Emmy Zaimah	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
12	Syamsul Hadi S, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
13	Umni Kulsum, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
14	Hari Wahyudi, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
15	Bangbang Arianto, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
16	Dien Fitriani Taqie, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
18	Yuli Setia Ningsih, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
19	Rini Fatihatur Rahmah, S.Pd	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
20	Moh. Luqmanul Hakim, S.Ag	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
22	Bahrur Rosi, S.S	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
23	Indari Widiastara, S.Pd	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
24	Rini Rahmatillah, S.Pd	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
25	Hendri Yeni D.S, S.Pd, M.MPd	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan

26	Syarif Hidayatullah, S.Pd	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
27	Ike Hendyani, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
28	Dra. Sulistriani	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
29	Drs. Achmad Hidayat	Guru Madya	MTs Negeri 2 Pamekasan
30	Halimatus Sakdiyah, S.Ag	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
31	Emmi Fatimah, A.Ma	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
32	Salisatur Rahmah, S.Ag	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
33	Munawaratul Aini, S.Ag	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
34	Rahmat Hidayat, S.Pd	Guru Madya	MTs Negeri 2 Pamekasan
35	Misluki, S,Pd.I	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
36	Ninik Sugiarti, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
37	Khairun Nisak, S.Pd	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
38	Drs. Horyadi	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
39	Dra. Idayati	Guru Madya	MTs Negeri 2 Pamekasan
40	Anisatun Mutmainnah, S.Pd	Guru Muda	MTs Negeri 2 Pamekasan
41	Suadah, S.Pd.I	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
42	Mohammad Sa'id , S.Pd	Guru Pertama	MTs Negeri 2 Pamekasan
44	Rifatun Su'adah, S.Hum	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan
45	Agustina Mulyani	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
46	Sudiharsono, S.sos	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
47	Arik Junaidi Samsi	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
48	Fathor Rahman Saleh	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
49	Ahmad Agus Duyung Muhajir, S.Kom	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
50	Salamon	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
51	Siti Qurratul Aini, S.Pd	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan
52	Dian Ratih Megawati, S.Pd	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
53	Dwi Puspitasari, S.Pd	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan
54	Hasnawati, S.Pd.I	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
55	Erna Rahmawati, S.T	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan
56	Achmad Ashari	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
57	Agustina Pintawati, S.Pd	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan
58	Nurul Laily, S.Hi	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan
59	Badrut Tamam,S.Pd	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan
60	Muhammad Junaidy	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
61	Moh. Halwani	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
62	Abd. Malik Amrulloh, S.Pd	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan
63	Ulvie Utami Fajariyah, A.	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan

	Md.Kep		
64	Hesbul Nizar, S.Kom	Staf TU	MTs Negeri 2 Pamekasan
65	Hindun Wahyuni, S.Pd	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan
66	Yufita Sukarlina, S.Pd	Guru	MTs Negeri 2 Pamekasan

Tabel 1.2 Struktur Organisasi MTs Negeri 2 Pamekasan

Struktur Organisasi MTs Negeri 2 Pamekasan

NO	NAMA	JABATAN
1	Drs. MOHAMMAD SYARIF	Kepala Sekolah
2	Drs. KH. A WAHID	Komite Sekolah
3	EDDY SOESANTO, M.Pd	Waka Kurikulum
4	BANGBANG ARIANTO, S.Pd	Waka Kesiswaan
5	MOH. LUQMANUL HAKIM, S.Ag	Waka Humas
6	NURUL ISTIKMALA, S.Pd	Waka Sarpras
7	MOHAMMAD KURNI, S.Ag	Kepala Tata Usaha
8	RAHMAD SANTOSO	Penyusun Anggaran dan Laporan serta Bendahara
9	HASNAWATI, S.Pd.I	Pengelola Bahan Kepegawaian dan Pelaksanaan
10	ANISATUN MUTMAINNAH, S.Pd	BP/BK
11	DIEN FITRIANI TAQIE, S.Pd	Perpustakaan

12	RINI RAHMATILLAH, S.Pd	Laboratorium
13	SYAMSUL HADI SISWOYO, S.Pd	Operator SAI
14	HESBUL NIZAR, S.Kom	Operator Simpatika
15	AHMAD AGUS DUYUNG MUHAJIR, A.Md	Operator Emis
16	INDARI WIDIASMARA, S.Pd	Operator BMN
17	EMMI FATIMAH, A.Ma	Administrasi Umum
18	SUDIHARSONO, S.Sos	Kesiswaan
19	-	Wali Kelas
20	ACHMAD ASHARI FATHOR RAHMAN SALEH EKO HENDARYANTO	Cleaning Service
21	ARIK JUNAIDI SAMSI AHMAD JUNAIDI	Security

e. Data Siswa

Tabel 1.3 Data siswa dan Rombel

1. DATA SISWA DAN ROMBONGAN BELAJAR

	KELAS						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
ROMBEL	6	6	6				
LAKI-LAKI	90	80	90				
PEREMPUAN	50	78	74				

TOTAL	150	158	164				
SISWA/ROMBEL	150/6	158/6	164/6				

Tabel 1.4 Kondisi sarana dan prasarana MTs Negeri 2 Pamekasan

2. KONDISI SARANA DAN PRASARANA

Jumlah Siswa	472	Orang
Jumlah Siswa Pria	260	Orang
Jumlah Siswa Wanita	212	Orang
Jumlah Guru	47	Orang
Jumlah Rombel	18	Rombel

a. LAHAN

	Kriteria	Data	Satuan
	LUAS LAHAN	4550	m ²
	JUMLAH LANTAI BANGUNAN	1	Tingkat
	JUMLAH ROMBEL	18	Rombel
	JUMLAH SISWA	472	Orang
	RASIO LAHAN THD SISWA		orang/m ²

b. BANGUNAN

	Kriteria	Data	Satuan
	LUAS BANGUNAN	1516	m ²
	JUMLAH LANTAI BANGUNAN	1	Tingkat
	JUMLAH ROMBEL	18	Rombel
	JUMLAH SISWA	472	Orang
	RASIO LANTAI BANGUNAN THD SISWA		orang/m ²

c. JUMLAH DAYA

	Kriteria	Data	Satuan
	Jumlah Daya	1300	Watt

d. RUANG KELAS

(diisi jumlah seluruh ruang kelas yang ada dan seluruh perabot di seluruh kelas)

Kriteria	Satuan	Kondisi	Jumlah
-----------------	---------------	----------------	---------------

		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
Jumlah total ruang kelas	kelas	16	2	-	18
Kapasitas Maksimum	orang	25	3	2	30
Rata-rata luas ruang kelas	m ²	40	5	4	49
Ratio Luas ruang kelas	orang/m ²				30:49
Rata-rata lebar ruang kelas	m ²	5	1	1	7
Perabot					
Jumlah kursi siswa	buah	460	10	10	480
Jumlah meja siswa	buah	210	20	10	240
Jumlah kursi guru	buah	18	-	-	18
Jumlah meja guru	buah	18	-	-	18
Jumlah Lemari di kelas	buah	-	5	-	5
Jumlah Papan Pajang	buah	-	-	-	-
Jumlah Papan Tulis	buah	16	-	2	18
Jumlah Tempat sampah	buah	30	10	1	41
Jumlah Tempat cuci tangan	buah	-	-	-	-
Jumlah Jam Dinding	buah	16	2	-	18
Jumlah Stop Kontak Listrik	buah	16	2	-	18

e. PERPUSTAKAAN

Kriteria	Satuan	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	

Luas bangunan perpustakaan	m2				
BUKU					
Buku teks pelajaran	eksemplar	7605	-	-	7605
Buku panduan pendidik	eksemplar	50	-	-	50
Buku pengayaan	judul	-	-	-	-
Buku referensi	judul	111	-	-	111
Sumber belajar lain	judul	-	-	-	-
PERABOT					
Rak Buku	set	8	-	-	8
Rak Majalah	buah	1	-	-	1
Rak Surat Kabar	buah	1	-	-	1
Meja baca	buah	6	-	-	6
Kursi baca	buah	-	-	-	-
Kursi kerja	buah	3	-	-	3
Meja kerja/sirkulasi	buah	2	-	-	2
Kursi Kerja	buah	-	-	-	-
Lemari Katalog	buah	1	-	-	1
Lemari	buah	4	-	-	4
Papan pengumuman	buah	-	-	-	-
Meja multimedia	buah	-	-	-	-
MEDIA PEMBELAJARAN					
Peralatan multimedia	buah	-	-	-	-
PERLENGKAPAN LAINNYA					
Buku inventaris	buah	1	-	-	1
Tempat sampah	buah	2	-	-	2
Kotak kontak	buah	-	-	-	-
Jam dinding	buah	1	-	-	1

**f. LABORATORIUM
IPA**

Kriteria	Satuan	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
Luas bangunan Laboratorium IPA	m2	-	--	-	-
PERABOT					
Lemari	buah	-	-	1	1
PERALATAN PENDIDIKAN					

Model kerangka manusia	buah	-	-	1	1
Model tubuh manusia	buah	-	-	1	1
Globe	buah	-	-	1	1
Model tata surya	buah	-	-	1	1
Kaca pembesar	buah	-	-	1	1
Cermin datar	buah	-	-	1	1
Cermin cekung	buah	-	-	1	1
Cermin cembung	buah	-	-	1	1
Lensa datar	buah	-	-	-	-
Lensa cekung	buah	-	-	-	-
Lensa cembung	buah	-	-	-	-
Magnet batang	buah	-	-	-	-
Poster IPA	set	-	-	-	-

**g. RUANG
PIMPINAN**

Kriteria	Satuan	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
BANGUNAN					
Luas Bangunan	15m2	1	-	-	1
Lebar minimum	3m	1	-	-	1
PERABOT					
Kursi pimpinan	Buah	1	-	-	1
Meja pimpinan	Buah	1	-	-	1
Kursi dan meja tamu	Set	1	-	-	1
Lemari	Buah	1	-	-	1
Papan statistik	Buah	1	-	-	1
PERLENGKAPAN LAINNYA		1	-	-	1
Simbol kenegaraan	Set	1	-	-	1
Tempat sampah	Buah	1	-	-	1
Mesin ketik/komputer	Set	1	-	-	1
Filing kabinet	Buah	1	-	-	1
Brankas	Buah	1	-	-	1
Jam dinding	Buah	1	-	-	1

h. RUANG GURU

Kriteria	Satuan	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
BANGUNAN					
Luas bangunan	63m ²	-	-	1	1
Ratio Luas / Guru	60org/ 63m ²	-	-	-	60/63
PERABOT					
Kursi kerja	Buah	30	6	6	42
Meja kerja	Buah	20	4	4	28
Lemari	Buah	2	-	-	2
Papan statistik	Buah	4	-	-	4
Papan pengumuman	Buah	1	-	-	1
PERLENGKAPAN LAINNYA					
Tempat sampah	Buah	6	-	-	6
Tempat cuci tangan	Buah	-	-	-	-
Jam dinding	Buah	1	-	-	1
Penanda waktu / bel / lonceng	Buah	1	-	-	1
Telepon	Buah	-	-	-	-

i. TEMPAT BERIBADAH

Kriteria	Satuan	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
BANGUNAN					
luas minimum	81m ²	-	1	-	1
PERABOT					
Lemari / Rak	buah	-	1	-	1
PERLENGKAPAN LAINNYA					
Perlengkapan ibadah	set	1	-	-	1
Jam dinding	buah	1	-	-	1

j. RUANG UKS

Kriteria	Satuan	Kondisi			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	

BANGUNAN					
luas	8m2	-	1	-	1
PERABOT					
Tempat tidur	set	2	-	-	2
Lemari	buah	1	-	-	1
Meja	buah	1	-	-	1
Kursi	buah	2	-	-	2
PERLENGKAPAN LAINNYA					
Buku catatan kesehatan peserta didik	buah	1	-	-	1
Peralatan P3K	set	1	-	-	1
Tandu	set	1	-	-	1
Selimut	buah	2	-	-	2
Tensimeter	buah	-	-	1	1
Termometer badan	buah	-	-	-	-
Timbangan badan	buah	-	-	1	1
Pengukur tinggi badan	buah	-	1	-	1
Tempat sampah	buah	-	1	-	1
Tempat cuci tangan	buah	-	-	-	-
Jam dinding	buah	-	1	-	1
Telepon	buah	-	-	-	-

2. Optimalisasi Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Pamekasan

Terbetuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.

Iklim tidak dapat disentuh namun dia ada seperti udara dalam ruangan berputar dan berpengaruh terhadap kejadian disuatu organisasi. Kepala madrasah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala madrasah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan diterapkan sebuah pengoptimalan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Dimana dalam pengoptimalan iklim organisasi tersebut ada beberapa aspek komponen yang dilakukan serta juga diciptakan dan dievaluasi aturan-aturan, standart kinerja, tanggung jawab, semangat kelompok dan penghargaan dari kepala madrasah bagi guru yang berprestasi. sehingga optimalisasi iklim organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan bisa lebih optimal, kondusif, berjalan sinergi dan sesuai tujuan.

Hasil wawancara menjelaskan bahwa pengoptimalan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru dengan bapak Ahmad selaku operator di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan mengatakan :

“Di MTs Negeri 2 Pamekasan telah diterapkan optimalisasi iklim organisasi. Dimana pengoptimalan tersebut menggunakan empat aspek komponen yaitu POAC serta diterapkan aturan-aturan. Optimalisasi Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan akan optimal jika semua komponen aspek pendukung dalam kegiatan berorganisasi itu

berfungsi. Jadi misal diurut untuk kegiatan perencanaan (planning), perencanaan disini tidak hanya dari kepala Madrasah saja tetapi di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan ini ada tim perencanaan. dan juga dari kepala madrasah ada aturan-aturan yang harus dilakukan oleh para pegawai disini. Aturan-aturan sekolah yang di singkat SOP (standart operasional prosedur). aturannya itu seperti pertama, guru harus datang jam sekian dan pulang jam sekian. kedua, itu guru harus mengkitu sholat duha bersama siswa setiap pagi. ketiga, melaksanakan tugas sesuai waktunya. keempat, sebelum semesteran harus membuat perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus dan lain-lain.”¹

Maka dari itu Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan dalam pengoptimalan iklim organisasi membuat yang namanya tim perencanaan.

Berikut pemaparan dari bapak Ahmad mengatakan :

“Jadi disini itu ketika kegiatan perencanaan dalam iklim organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan, optimalisasi akan berjalan ketika tim perencana itu memberikan program yang harus dijalankan oleh para staff dan juga guru. dan dari para guru disini itu memiliki rasa tanggung jawab atau kesadaran dalam diri sendiri untuk melakukan tugasnya. Contoh misalkan di tahun 2020 kepala Madrasah selaku pemegang kebijakan mengharapkan ada anak didik yang berprestasi di sektor akademik, kemudian setelah itu dari tim perencana yang dibuat kemudian itu harus di (organizing) harus digerakkan, dimanfaatkan. Ketika sudah ada program dari kepala madrasah teman-teman guru disini harus beraction (actuating) dalam kegiatan berprestasi siswa dalam bidang akademik dan hal ini harus berkesinambungan dengan perencanaan.”²

Dalam perencanaan tersebut yang dilakukan oleh pihak Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan pemaparan dari bapak Ahmad mengatakan sebagai berikut :

¹ Ahmad Agus Duyung Muhajir, Operator MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung,(14 januari 2020)

² ibid

“Contoh misalkan perencanaan dalam pembuatan jadwal, lama bimbingan, lama latihannya. Terus kemudian habis itu apa sih daya dukung misalnya ada multimedia, bank soal misalnya itu berangkat dari perpustakaan, itu juga komponen dari aspek pendukung yang memang harus berjalan sinergi. Kemudian daya dukung dari kami itu istilahnya juga ada pembina, ada pelatih. Pembina tersebut harus linier dengan bidang yang diampu atau di pegang. Kemudian guna pendukung dalam perencanaan itu harus ada pelatih yang sifatnya keluar atau stakeholder. Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan ini mendatangkan pelatih khusus dibidang itu dari luar. Kemudian optimalisasi dari kegiatan tersebut setelah perencanaan (planning). Organizing, actuating, controlling semua itu kan sudah bergerak. Sebelum MTs Negeri 2 Pamekasan mengeksplorasi anak yang sudah siap dan dipersiapkan untuk kegiatan lomba di bidang akademik, itu di evaluasi terlebih dahulu, bagaimana kira-kira siap tidak seperti itu. Jadi dalam kegiatan yang ada itu merupakan suatu kesatuan untuk mencapai optimalisasi kegiatan organisasi di MTs Negeri 2 Pamekasan.”³

Selanjutnya selain dari kegiatan perencanaan yang sudah ada tim-timnya masing-masing di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan dari para guru dan juga tenaga kependidikan juga bisa saling bekerja sama secara kelompok. berikut pemaparan dari bapak Samsul selaku guru mapel Matematika di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan :

“Guru disini dalam bekerja sama secara kelompok itu sangat semangat namun ya ada juga salah satu yang kadang semangatnya kendor tapi kita disini saling menyemangati satu sama lain demi mencapai tujuan bersama. tapi kalau bekerja sama antar guru itu yang paling nampak saling bekerja samanya itu kalau guru yang satu rumpun biasanya. kadang buat soal, buat RPP itu sangat nampak gitu. tapi kalau kerja sama antar guru yang tidak satu rumpun itu biasanya saling bekerja samanya kalau hanya ada tugas apa gitu atau misalkan ada acara sekolah seperti mengadakan lomba adiwiyata lah itu kita disini saling bekerja sama.”⁴

³Ahmad Agus Duyung Muhajir, Operator MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung,(14 januari 2020)

⁴Samsul Hadi, Guru Mapel Matematika MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung,(29 februari 2020)

Sejalan dengan pernyataan bapak Ahmad dalam pengoptimalan iklim organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan tersebut menurut bapak Samsul selaku guru mapel Matematika di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan bahwasannya sudah ada yang menangani di setiap bagian keorganisasian masing-masing. Berikut pernyataannya :

“Setelah ada arah keorganisasian itu ada juknis dan bop. Setiap kegiatan itu ada petunjuk masing-masing apa yang harus dilakukan para staff, waka kesiswaan, waka kurikulum guru dan seluruh struktur organisasi. Itu ada timnya masing-masing. Ada tim perencanaan (planning), organizing, actuating, controlling dan evaluasi. serta juga diterapkan aturan-aturan, standart kinerja dan tanggung jawab dari kepala madrasah. Dimana itu agar dalam pengoptimalan iklim organisasi bisa berjalan kondusif, sinergi dan tepat sasaran”⁵

Hal serupa juga diperkuat oleh bapak Ahmad selaku operator di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan diadakannya pengoptimalan iklim organisasi tersebut bahwasannya pengoptimalan iklim organisasi sudah ada ketika lembaga tersebut sudah didirikan dan nantinya akan dibentuk struktur organisasi sesuai dengan tugas pokok fungsi masing-masing. Berikut pernyataannya : “Ketika sebuah lembaga didirikan secara otomatis organisasi itu akan terbentuk atau terbuat. Kemudian ketika sebuah lembaga pendidikan sudah berdiri dengan ketentuan dan aturan yang sudah ditetapkan

⁵Ahmad Agus Duyung Muhajir, Operator MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung,(14 januari 2020)

maka nantinya akan dibentuk struktur organisasi sesuai dengan tugas pokok fungsi masing-masing.”⁶

Dari pemaparan kedua narasumber diatas dapat dirangkum bahwasannya pengoptimalan iklim organisasi di Madrasah Tsanawiyah benar-benar dilakukan. Dimana pengoptimalan iklim organisasi tersebut menggunakan empat aspek komponen yaitu POAC (planning, organizing, actuating, controlling dan evaluasi) dan juga diterapkan aturan-aturan, standart kinerja, tanggung jawab, semangat kelompok serta mendapatkan penghargaan dari kepala madrasah bagi guru yang berprestasi. Dari keempat aspek komponen tersebut sudah ada bagian tim-timnya masing-masing dalam melakukan tugas pokok fungsinya masing-masing.

Selain dari wawancara kedua narasumber diatas. Hal serupa juga dipaparkan oleh guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan yaitu Ibu Nita selaku guru mapel IPA bahwasannya pengoptimalan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru sangat baik dan maksimal karna ada rasa saudara dari masing-masing individu. Berikut pernyataannya :

“Pengoptimalan iklim organisasi disini baik dan juga sangat maksimal karna di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan ini sudah dilakukan empat aspek komponen POAC dan juga semangat kelompok, tanggung jawab dalam diri sendiri serta standart kinerja. seluruh guru disini sudah seperti saudara. ada rasa saudaranya yg melekat pada diri masing-masing individu. Jadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 pamekasan ini rasa solidaritasnya lebih tinggi.”⁷

⁶ ibid

⁷ Dwi Puspita Sari, Guru mapel IPA MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung, (17 januari 2020)

Selanjutnya mengenai kegiatan yang akan dilaksanakan oleh setiap tim perencana tersebut ada standart kinerja yang harus dilakukan. Menurut bapak Ahmad selaku operator di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan mengatakan :

“Kegiatan-kegiatan tersebut tidak hanya mencakup pada satu guru tetapi ketika memang harus berorientasi pada progres tertentu dari kepala madrasah tersebut maunya apa prioritas. Misalkan di tahun 2020 harus ikut lomba dalam bidang fisika di level kabupaten. Nantinya juga ada saran dari tim perencana yang lain. Memberikan saran misal jangan hanya di level kabupaten tetapi kalau bisa di level jawa timur. Iklim organisaisi secara menejemen akan berfungsi atau akan berjalan jika kepala madrasah dan para tim perencana saling terbuka dan saling menerima masukan atau saran yang nantinya masukan tersebut akan ditampung dan diambil keputusan sesuai kesepakatan bersama. dan juga mengenai standart kinerja guru disini sebenarnya ada istilah SKP (standar kinerja pegawai). setiap tahun kan guru disini membuat SKP untuk sebagian dasar penilaian kinerja gurunya. seperti menyusun/merencanakan program pembelajaran, menyajikan/melaksanakan program pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis dan tindak lanjut, menyusun dan melaksanakan program perbaikan. serta melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan.”⁸

Untuk hasil dari kinerja guru setelah adanya pegoptimalan iklim organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan menurut ibu Nita selaku guru mapel IPA mengatakan :

“Ya sangat baik sekali, soalnya kan nanti kita saling berkonsultasi. Misalkan saya dengan guru yang satu rumpun. Saya kan ngajar ipa juga ngajar prakarya. Nanti akan konsultasi. Karna ipa disini bukan ipa murni tetapi ada ipa kimia, biologi, fisika. Jadi nanti kita akan sharing bareng dengan sesama guru ipa juga dengan guru yang lain untuk melihat prestasi siswa dan juga tau kemampuan siswa

⁸Ahmad Agus Duyung Muhajir, Operator MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung,(14 januari 2020)

itu sampek mana. Kita disini dengan semua teman-teman rasa solidaritasnya tinggi jadi saling bekerja sama.”⁹

Selanjutnya bapak Bambang selaku waka kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan menyatakan bahwasannya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif diperlukannya ke empat aspek komponen planning, organizing, actuating, controlling dan evaluasi serta saling ada kerja sama, aturan-aturan, standart kinerja yang saling berkesinambungan yang diarahkan oleh kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan sebagai berikut :

“Planning, organizing, actuating, controlling dan evaluasi empat komponen tersebut diterapkan agar iklim organisasi di MTs Negeri 2 Pamekasan berjalan dengan kondusif, baik dan nyaman. Dari ke empat aspek komponen tersebut agar berjalan sinergi karena di dalam empat aspek tersebut ada tim masing-masing dan yang memegang dalam semua aspek-aspek ini adalah kepala madrasah selaku manajer dan nantinya yang mengevaluasi juga kepala madrasah. Ketika empat aspek ini berjalan serta aturan dan standart kinerja berjalan secara sinergi, berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan maka organisasi akan kondusif dan akan optimal karena aspek satu sampai dengan empat ini saling berkesinambungan.”¹⁰

Dan diperkuat oleh bapak Ahmad selaku operator di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan sangar perlu adanya pengoptimalan iklim organisasi dimana dalam sebuah organisasi agar ke empat aspek komponen bisa berjalan serta aturan-aturan, standart kinerja, tanggung jawab, semangat kelompok bisa sesuai tujuan yang telah ditetapkan dan juga agar kinerja guru

⁹Dwi Puspita Sari, Guru mapel IPA MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung, (17 januari 2020)

¹⁰Bambang Arianto, waka kesiswaan MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung, (16 Januari 2020)

lebih meningkat lagi supaya bisa melahirkan output yang seperti diharapkan .

Berikut pernyataannya :

“Diadakannya pengoptimalan iklim organisasi agar ke empat aspek tersebut berfungsi dan standart kinerja, tanggung jawab serta aturan-aturan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Misalkan program kerja madrasah mempunyai prioritas anak didik harus berprestasi di bidang matematika satu, bahasa inggris satu tetapi perencanaan ini tidak terealisasi berarti control tidak jalan karena tidak adanya peningkatan. secara continew juga ada laporan barangkali laporannya kurang tertib atau mungkin dari segi pendanaan atau gaji karena tidak ada gaji tambahan atau gaji lembur itu kan ada beberapa faktor. Maka dalam hal ini optimalisasi iklim organisasi ini diperlukan 1) controlling, 2) actuating 3) evaluasi. Maka dari itu juga secara continew harus dan wajib di semua level organisasi mau di kantor pemerintahan, lembaga pendidikan sangat diperlukan optimalisasi iklim organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang diharapkan dalam pengoptimalan iklim organisasi ini apakah akan ada perubahan atau berjalan ditempat atau ada progres positif entah itu berupa administrasi atau kinerja. Tingkat kedisiplinan guru yaitu rajin tidaknya, perhatian kepada siswa, tanggung jawabnya itu juga termasuk pendukung dalam iklim organisasi. Objeknya adalah guru. Sebab diadakan pengoptimalan iklim organisasi ini agar kinerja guru di MTs Negeri 2 Pamekasan lebih meningkat, kapan kita bisa melihat output yang sesuai harapan kalau tidak ada pengoptimalan. Dari seorang guru juga harus ada kesadaran diri ada keinginan tidak dalam mengembangkan kinerjanya. Jadi harus ada ide kreatif, motivasi, keinginan lebih untuk melakukan tritment atau pengembangan jadi jangan menunggu planning dari sekolah saja. karena keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari peran dan tugas guru sebagai pelaksana pendidikan. Seorang guru harus mampu memanfaatkan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan.”¹¹

Selanjutnya pemaparan dari bapak Samsul mengatakan bagi guru yang berprestasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan akan mendapatkan

¹¹Ahmad Agus Duyung Muhajir, Operator MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung,(14 januari 2020)

penghargaan dari kepala madrasah tujuannya agar guru yang berprestasi di Madrasah Tsanawiyah akan lebih semangat lagi. berikut pertanyaanya :

“Guru yang berprestasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan mendapat penghargaan (reward) dari kepala madrasah. dulu saya pernah mendapatkan piagam penghargaan dari instansi lain karna pernah mengikuti suatu even dan juga kepala madrasah disini memberikan reward kepada saya berupa ucapan selamat serta juga diberikan hp samsung not nenot yg warna putih itu dari kepala madrasah, itu salah satu bentuk penghargaan atau reward dari kepala madrasah yang pernah saya dapatkan.”¹²

Dari hasil observasi yang peneliti temukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan bahwasannya diterapkan pengoptimalan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam pengoptimalan iklim organisasi tersebut ada empat aspek komponen yang dilakukan yaitu planning, organizing, actuating, controlling dan evaluasi serta diciptakan dan dievaluasi dari standart kinerja, aturan-aturan, tanggung jawab, semangat kelompok, dan juga reward dari kepala madrasah bagi semua guru dan guru yang berprestasi dimana agar nantinya iklim organisasi berjalan dengan nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dari keempat aspek komponen tersebut sudah ada bagian tim-timnya masing-masing. Planning disini tidak hanya dari kepala Madrasah saja tetapi di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan ini ada tim perencanaan dan juga dari kepala Madrasah ada aturan-aturan yang harus dilakukan. Dimana dari planning disini yang dilakukan contohnya misal dari kepala Madrasah ingin ada siswa berprestasi di sektor akademik itu nanti di planning terlebih dahulu, dirembukkan bersama bagaimana enakya. Kemudian setelah itu dari tim perencana tersebut dibuat, kemudian itu harus di (organizing) harus digerakkan, dimanfaatkan. Ketika sudah ada program dari kepala Madrasah semua guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan itu harus melakukan action (actuating) dalam kegiatan berprestasi siswa. Planning yang dilakukannya seperti dalam pembuatan jadwal, lama bimbingan, lama latihannya kemudian daya dukung misalkan seperti multimedia, bank soal itu berangkat dari perpustakaan, itu juga merupakan komponen dari aspek pendukung yang memang harus berjalan sinergi kemudian daya dukung guru itu istilahnya ada pembina dan pelatih. Pembina tersebut harus linier dengan bidang yang diampu atau dipegang. Kemudian guna pendukung dalam perencanaan tersebut harus ada pelatih yang sifatnya keluar atau stakeholder. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan mendatangkan pelatih khusus dari luar.

¹²Samsul Hadi, Guru Mapel Matematika MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung,(29 februari 2020)

Sebelum MTs Negeri 2 Pamekasan mengeksplor anak yang sudah siap dan dipersiapkan untuk kegiatan lomba di bidang akademik tersebut di evaluasi terlebih dahulu, apakah anak didik tersebut sudah siap seperti itu. Jadi dalam kegiatan yang ada itu merupakan suatu kesatuan untuk mencapai optimalisasi iklim organisasi di MTs Negeri 2 Pamekasan.¹³

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya pengoptimalan iklim organisasi di MTs Negeri 2 Pamekasan benar-benar dilakukan. Dimana di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif diperlukannya ke empat aspek komponen yaitu planning, organizing, actuating, controlling dan evaluasi yang saling berkesinambungan yang diarahkan oleh kepala madrasah dan juga sudah ada tim-timnya masing-masing dalam ke empat aspek komponen tersebut. serta juga diciptakan standart kinerja, aturan-aturan, semangat kelompok, tanggung jawab dan juga reward. Serta semua sumber daya yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan mempunyai rasa soliraditas yang tinggi dan saling bekerja sama untuk mendapatkan hasil sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Optimalisasi Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Pamekasan

Dalam pengoptimalan iklim organisasi tentu ada beberapa faktor pendukung dan penghambat. Dimana ada faktor dari internal dan faktor dari eksternal. Salah satunya adalah faktor financial menjadi penghambat dalam

¹³ Hasil observasi di MTs Negeri 2 Pamekasan,(15 januari 2020)

pengoptimalan iklim organisasi artinya lembaga kekurangan dana, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, iklim atau suasana kerja, kerja sama dan psikologi antar teman. Hal tersebut sesuai dengan pemaparan bapak Ahmad selaku operator di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan yang menyatakan berikut :

“Dana faktor utama penghambat dalam optimalisasi iklim organisasi, kedua perhatian, perhatian dalam bentuk reward and punishment contoh misalkan penghargaan khusus bagi guru atau karyawan berprestasi. Reward and punishment bagi yang males berupa teguran. Teguran level 1, teguran level 2 sampai teguran level 4 itu adalah dikeluarkan secara tidak memadai dari lembaga dan yang tidak kalah pentingnya juga karena organisasi itu bukan hanya tunggal tapi ada beberapa aspek yang harus berjalan secara sinergi dengan tujuan dan harapan yang telah ditetapkan. maka yang ketiga kerja sama. Jadi bagian komponen organisasinya harus bisa bekerja sama. Peran di planning harus bisa memanfaatkan perannya. Di organizing, actuating, controlling dan evaluasi harus bisa memanfaatkan perannya sebagai mana mestinya. Keempat iklim atau suasana. suasana lingkungan, suasana kerja, psikologi antar teman.”¹⁴

Berbicara tentang faktor penghambat yang dikatakan oleh bapak Ahmad selaku operator di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan yaitu salah satunya faktor kerja sama. Juga disebutkan oleh pernyataan yang selaras oleh ibu Nita selaku guru mapel IPA di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan berikut pernyataannya : “Penghambatnya dari teman-teman guru disini. Penghambatnya keadaan iklim atau suasana. Entah dari suasana lingkungan, suasana kerja dan psikologi antar teman. ada sebagian teman guru

¹⁴Ahmad Agus Duyung Muhajir, Operator MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung, (14 januari 2020)

yang masih merasa malu untuk saling bertanya dan ada juga yang sebagian itu merasa bisa tapi aslinya tidak bisa.”¹⁵

Selain pemaparan dari bapak Ahmad selaku operator dan juga Ibu Nita selaku guru mapel IPA di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan. Bapak Bambang selaku waka kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan juga memberikan pernyataan sebagai berikut : “Faktor penghambatnya dari segi pendanaan dan psikologi teman-teman guru disini serta sarana dan prasarana yang kurang lengkap”¹⁶

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan bahwasannya yang menjadi faktor penghambat dari pengoptimalan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru memang kurangnya dari kerja sama antar guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan yang menjadi penyebab pengoptimalan iklim organisasi disana kurang kondusif sehingga dampak atau pengaruh dari faktor tersebut tujuan yang ingin dicapai kurang maksimal.

Sedangkan yang mejadi faktor pendukung yang di paparkan oleh bapak Ahmad selaku operator di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 yaitu pendanaan harus cukup, sarana dan prasana harus lengkap, perhatian, rasa soliraditas yang tinggi dan komitmen dari masyarakat. Berikut pernyataannya: “Faktor pendukung optimalisasi iklim organisasi satu pendanaan harus cukup,

¹⁵Dwi Puspita Sari, Guru mapel IPA MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung, (17 januari 2020)

¹⁶Bambang Arianto, waka kesiswaan MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung, (16 Januari 2020)

dua sarana dan prasarana madrasah, ketiga perhatian dari kepala madrasah dalam bentuk reward and punishment, keempat rasa saudara antar teman sejawat, kelima komitmen masyarakat.”¹⁷

Hal yang menjadi faktor pendukung menurut ibu Nita selaku guru mapel IPA di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan karna rasa solidaritas yang tinggi berikut pernyataannya : “Faktor pendukung disini, karna guru disini sudah seperti saudara jadi sudah tidak ada rasa malu, dan bagi guru-guru itu juga dipaksa untuk bisa dan paham jadi saling bekerja sama.”¹⁸

Sedangkan pemaparan dari bapak Bambang selaku waka kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan berikut pernyataannya : “Dari faktor pendukung disini adanya kerja sama antara guru dengan teman sejawat, guru dengan atasan, serta guru dengan siswa, yang saling berkesinambungan”¹⁹

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya dari faktor pendukung dan faktor penghambat yang dipaparkan oleh ketiga sumber yaitu bapak Ahmad selaku operator, ibu Nita selaku guru mapel IPA, dan bapak Bambang selaku waka kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan bahwasannya yang menjadi faktor penghambat yaitu dari aspek dana, perhatian dalam bentuk reward and

¹⁷Ahmad Agus Duyung Muhajir, Operator MTs Negeri 2 Pamekasan, wawancara langsung,(14 januari 2020)

¹⁸Dwi Puspita Sari,Guru mapel IPA MTs Negeri 2 Pamekasan,wawancara langsung,(17 januari 2020)

¹⁹Bambang Arianto, waka kesiswaan MTs Negeri 2 Pamekasan,wawancara langsung,(16 Januari 2020)

punishment, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, kerja sama, iklim atau suasana, suasana lingkungan, suasana kerja, dan psikologi antar teman. Sedangkan faktor pendukung yaitu pendanaan harus cukup, sarana dan prasarana, komitmen masyarakat, rasa soliraditas dan kerja sama. Namun Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan dapat mengatasi hambatan tersebut dengan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga optimalisasi iklim organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan berjalan dengan lancar dan maksimal.

B. Temuan Penelitian

1. Optimalisasi Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Pamekasan

Optimalisasi iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Negeri 2 Pamekasan dilakukan empat aspek komponen yaitu planning, organizing, actuating, controlling dan evaluasi serta diciptakan standart kinerja, tanggung jawab, semangat kelompok, aturan-aturan dan reward dari kepala madrasah. Semua pihak seperti kepala sekolah, para staff TU, guru, waka kesiswaan hingga instansi harus terlibat dalam proses tersebut. Tim inilah yang akan mengkoordinir segala kegiatan madrasah sesuai tugas pokok fungsi masing-masing.

Iklim dan lingkungan sekolah mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Sebab iklim yang kondusif

memberi perasaan nyaman dan bebas bagi para guru maupun siswa belajar. Oleh karena itu sangat perlu dilakukan pengoptimalan iklim organisasi agar kinerja guru di Madrasah Negeri 2 Pamekasan lebih meningkat, serta dapat melahirkan output yang sesuai harapan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 pamekasan diterapkan pengoptimalan iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Pengoptimalan iklim organisasi ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan yang kondusif serta semua sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan yang ada disana merasa nyaman dan program kerja bisa berjalan sinergi dan sesuai tujuan. Dalam pengoptimalan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan ada program kerja masing-masing sudah ada bagian tim-tim perencana masing-masing sesuai tugas pokok fungsinya. Optimalisasi akan berjalan ketika dari tim perencana tersebut memberikan program yang harus dijalankan oleh para staff, waka kesiswaan, waka kuri kulum dan juga guru. Contoh misalkan di tahun 2020 kepala Madrasah selaku pemegang kebijakan mengharapkan ada anak didik yang berprestasi. Kemudian setelah itu dari tim perencana yang dibuat kemudian itu harus di organizing atau digerakkan, dimanfaatkan. Ketika nantinya sudah ada program dari kepala madrasah para staff, guru, waka kesiswaan dan semua instansi yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan tersebut

melakukan tahap selanjutnya yaitu beraction (actuating). Dalam kegiatan berprestasi siswa tersebut saling berkesinambungan dengan perencanaan. Serta diciptakan dan dievaluasi standart kinerja, tanggung jawab, aturan-aturan, semangat kelompok bagi semua guru dan mendapatkan reward dari kepala madrasah bagi guru yang berprestasi. Jadi kegiatan yang ada tersebut merupakan satu kesatuan untuk mencapai optimalisasi kegiatan organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Optimalisasi Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Pamekasan

Setiap pelaksanaan sebuah program dalam suatu lembaga pendidikan tentu terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam program kerja tersebut.

Faktor pendukung yakni adanya a) dana yang cukup, b) perhatian dari kepala madrasah seperti halnya reward and punishment, c) iklim atau suasana kerja, d) sarana dan prasarana serta e) kerja sama. Jadi bagian komponen organisasinya harus bisa bekerja sama. Peran di planning harus bisa memanfaatkan perannya. Di organizing, actuating, controlling dan evaluasi harus bisa memanfaatkan perannya sebagai mana mestinya dan tentu ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sedangkan faktor penghambatnya yaitu minimnya 1) dana untuk sekolah, 2) sarana dan prasarana yang kurang lengkap, 3) suasana kerja, 4) suasana lingkungan serta 5) psikologi antar teman. Namun Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan dapat mengatasi hambatan tersebut dengan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga optimalisasi iklim organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan berjalan dengan lancar dan maksimal.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan diatas maka peneliti akan membahas keterkaitan antara temuan penelitian dengan kajian teori :

1. Optimalisasi Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Pamekasan

Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya.

Salah satu sumber daya dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana sumber daya manusia merupakan penggerak bagi sumber daya yang lain serta mekanisme kerja yang ada.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi, keberadaannya harus mendapatkan perhatian supaya mampu didayagunakan secara optimal dalam proses organisasi. Oleh karena itu, sebuah lembaga pendidikan perlu melakukan beberapa upaya agar iklim organisasi dapat berjalan secara optimal. Apalagi mengingat bahwa iklim dan lingkungan madrasah mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

Sejalan dengan teori menurut Lussier dalam jurnal pendidikan menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kualitas relatif yang terjadi pada lingkungan internal berdasarkan jumlah yang diterima oleh organisasi. Iklim organisasi sangat penting dikarenakan persepsi pekerja dalam organisasi menjadi dasar untuk pengembangan tingkah laku mereka di masa depan. Tingkah laku mereka pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku mereka. Iklim organisasi merupakan suatu iklim yang menyeluruh dan iklim kerja antar kelompok secara spesifik akan berbeda satu dengan yang lainnya.²⁰

Keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari peran dan tugas guru sebagai pelaksana pendidikan. Seorang guru harus mampu memanfaatkan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai pelaksana pendidikan, seorang guru harus memiliki

²⁰Sri sarjana, "Pengaruh supervisi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja", *Jurnal kependidikan*, vol 42 No 02, (November 2012), hlm.173-186

kemampuan teknis terkait dengan penggunaan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Tinggi rendahnya mutu pendidikan sesungguhnya merupakan tanggung jawab segenap bangsa, akan tetapi pandangan masyarakat menunjukkan bahwa rendahnya mutu pendidikan senantiasa diasumsikan dengan rendahnya kinerja guru, rendahnya komunikasi antar pribadi, rendahnya mutu kepala sekolah, kurang profesionalnya guru, dan kurangnya disiplin guru. Oleh karena itu, dapat dilakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya dengan pengoptimalisasian iklim organisasi dengan dilakukannya empat aspek komponen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling* dan evaluasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan telah diterapkan pengoptimalisasian iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. Iklim organisasi sekolah yang baik akan mempengaruhi perilaku setiap individu ke arah yang positif bahkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pembelajaran di sekolah. Dimana dengan adanya optimalisasi iklim organisasi dengan dilakukannya empat aspek komponen tersebut yaitu *planning*, *organizing*, *actuacting*, *controlling* dan evaluasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan yang kondusif serta semua sumber daya manusia yang ada di Madrasah

Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan akan merasa nyaman dan program kerja bisa berjalan sinergi serta sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada kegiatan pengoptimalan iklim organisasi yang dilakukan di lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan dengan dilakukan empat aspek komponen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling* dan evaluasi tersebut akan optimal jika semua komponen aspek pendukung dalam kegiatan berorganisasi itu berfungsi. Jadi misal diurut untuk kegiatan perencanaan (*planning*), perencanaan tersebut tidak hanya dari kepala madrasah saja tetapi di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan juga ada tim perencanaan.

Optimalisasi akan berjalan ketika tim perencanaan itu memberikan program yang harus dijalankan oleh para staff dan juga guru. Contoh misalkan di tahun 2020 kepala madrasah selaku pemegang kebijakan mengharapkan ada anak didik yang berprestasi, kemudian setelah itu dari tim perencanaan yang dibuat kemudian itu harus di (*organizing*) harus digerakkan, dimanfaatkan. Ketika sudah ada program dari kepala madrasah seluruh guru di Madrasah Negeri 2 Pamekasan harus beraction (*actuating*) dalam kegiatan berprestasi siswa dan hal ini harus berkesinambungan dengan perencanaan.

Menurut H.E Mulyasa dalam bukunya yang berjudul uji kompetensi dan penilaian kinerja guru bahwasannya hakikat penilaian kinerja guru

adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus, dan berkesinambungan. Pembinaan dan pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh sesama guru, kepala sekolah, dan pengawas sehingga diperoleh guru profesional sebagai basis peningkatan kualitas pendidikan.²¹

Perencanaan pada program kerja di Madrasah Negeri 2 Pamekasan ditemukan bahwa proses perencanaan sudah baik. Hal ini dikarenakan, metode yang dilakukannya terpolo secara baik dan berkesinambungan. Contoh misalkan perencanaan dalam pembuatan jadwal, lama bimbingan, lama latihannya. Kemudian daya dukung dari madrasah itu juga ada pembina dan juga ada pelatih. Pembina tersebut harus linier dengan bidang yang diampu atau dipegang. Kemudian guna pendukung dalam perencanaan itu harus ada pelatih yang sifatnya keluar atau stakeholder. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan mendatangkan pelatih khusus dari luar.

Dari penelitian ini madrasah sudah menerapkan empat aspek komponen planning, organizing, actuating, controlling dan evaluasi empat komponen tersebut diterapkan agar iklim organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan berjalan dengan kondusif, baik dan nyaman. Dari ke empat aspek komponen tersebut agar berjalan sinergi

²¹Mulyasa, *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.90

karena di dalam empat aspek tersebut ada tim masing-masing dan yang memegang dalam semua aspek-aspek ini adalah kepala madrasah selaku manajer dan nantinya yang mengevaluasi juga kepala madrasah. Ketika empat aspek ini berjalan secara sinergi, berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan maka organisasi akan kondusif dan akan optimal karena aspek satu sampai dengan empat ini saling berkesinambungan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Optimalisasi Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Pamekasan

Setiap pelaksanaan sebuah program dalam suatu lembaga pendidikan tentu terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam program kerja tersebut.

Dalam pengoptimalan iklim organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan dalam meningkatkan kinerja guru terdapat faktor pendukung yakni yang pertama dana yang cukup, kedua perhatian dari kepala madrasah seperti halnya reward and punishment, ketiga iklim atau suasana kerja, keempat sarana dan prasarana serta, kelima kerja sama.

Sejalan dengan teori menurut Anoraga dan Widiyanti dalam jurnal yang berjudul hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan bank perkreditan rakyat PT. BPR NBP sidikalang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim

organisasi adalah etos kerja, disiplin kerja, kepuasan, komunikasi dan stress serta konflik dalam organisasi.²²

Selanjutnya pendapat lain dari Made Pidarta (Asmar) dalam jurnal yang berjudul yang berjudul hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan bank perkreditan rakyat PT. BPR NBP sidikalang mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu :

a. Penempatan personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

b. Pembinaan hubungan komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasannya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya

²²Julius Jarot Tobing, "Hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan bank perkreditan rakyat PT. BPR NBP sidikalang" *jurnal pendidikan*, (2017), hlm.25-26

komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.²³

Komunikasi yang bersifat formal dapat berlangsung dalam suasana rapat atau kegiatan formal lainnya. Yang terjadi adanya komunikasi baik dari pimpinan kepada bawahannya, ataupun sebaliknya yang disebut adanya komunikasi ke atas dan ke bawah. Komunikasi yang terbaik dapat terwujud apabila para bawahan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan dan diberikan penghargaan atas prestasi yang diperolehnya. Sedangkan komunikasi yang bersifat informal berlangsung dalam kegiatan diluar kedinasan, misalnya pada saat istirahat diluar forum formal. Komunikasi informal tidak bisa diabaikan oleh pimpinan karena akan membutuhkan keakraban. Dengan adanya keakraban dan keterbukaan dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan pada gilirannya akan mendukung terwujudnya iklim organisasi yang kondusif.

c. Pendinasan dan penyelesaian konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya sering dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran

²³Ibid, hlm.26-27

organisasi. Peran pemimpin dalam hal ini yaitu membuat para personil pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi. Untuk itu pimpinan perlu untuk menciptakan suatu kondisi yang dinamis dengan cara memberi kebebasan pada pegawai untuk mengembangkan kreativitasnya dan ide-idenya.²⁴

d. Pengumpulan dan pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi. Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat control pengawasan.

e. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain. Kondisi fasilitas ini sebenarnya tidak langsung mempengaruhi sehat tidaknya iklim kerja tetapi memberikan efek terhadap suasana hati pegawai yang ada di

²⁴Ibid, hlm.27

dalamnya. Apabila fasilitas-fasilitas tersebut cukup lengkap, tertata rapi dan bersih akan membuat pegawai merasa nyaman dan potensi dirinya akan berkembang.²⁵

Sedangkan faktor penghambatnya yaitu minimnya pertama dana untuk sekolah, kedua sarana dan prasarana yang kurang lengkap, ketiga suasana kerja, keempat suasana lingkungan serta kelima psikologi antar teman. Namun Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan dapat mengatasi hambatan tersebut dengan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga optimalisasi iklim organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Pamekasan berjalan dengan lancar dan maksimal.

²⁵Ibid, hlm.27-28